La lettre

de la Plate-forme RH

SGAR des Pays de la Loire

n° 13 - novembre 2017

Editorial

J'ai le plaisir de vous adresser la nouvelle Lettre de la PFRH des Pays de la Loire. Ce numéro 13 est particulièrement riche et dense. Vous y trouverez notamment des témoignages de collègues ayant participé à certains dispositifs proposés par la PFRH mais également des informations sur différents projets et événements passés et à venir.

La rentrée fut propice à la réunion de plusieurs réseaux : les conseillers mobilité carrière et conseillers GPEEC en septembre, les responsables formation en octobre et prochainement les référents télétravail des différentes structures de l'État en région Pays de la Loire.

Enfin, annoncées dans la précédente Lettre, les premières Rencontres de la mobilité auront lieu le jeudi 16 novembre dans les locaux de l'IRA de Nantes. Nous serons ravis de vous retrouver sur le stand de la PFRH.

Bonne lecture !

Jean-Christophe BOURSIN,

Secrétaire général pour les affaires régionales

des Pays de la Loire

À vos agendas

Groupe interministériel de réflexion sur le télétravail	10 novembre
Rencontres de la mobilité	16 novembre
Conférence "*Approches juridiques en matière de mobilité inter fonctions publiques*"	24 novembre
Rencontre SGMAP- ambassadrices et ambassadeurs du numérique	27 novembre
Séminaire SRIAS	28 novembre
Formation "*du panorama des cybermenaces à la mise en place de mesures de protection : la responsabilité du manager*"	5 décembre
5e Journée GPEEC, "*Les évolutions de la GPEEC : vers le management des compétences*" à Paris	11 décembre
Passeport découverte "Cour administrative d'appel"	15 décembre

Inscrivez-vous sur Safire !

"Devenez maître d'apprentissage"

Vous accueillez au sein de vos services un.e apprenti.e ? Son maître d'apprentissage peut éprouver le besoin d'être conseillé et guidé dans sa fonction.

Une formation "Devenir maître d'apprentissage" organisée par la PFRH s'est tenue les 9 et 10 octobre 2017. Pour celles et ceux qui n'ont pas pu s'y inscrire, d'autres modalités de formation sont possibles :

- Les centres de formation d'apprentis (CFA), organisent des formations pour les maîtres d'apprentissage, afin de les accompagner dans l'accueil, la formation et l'évaluation des jeunes. Ces formations sont accessibles aux employeurs publics. N'hésitez pas à vous rapprocher des CFA.
- Le CFA Inter-université des Pays de la Loire propose un MOOC* accessible à tous, intitulé "Maître d'Apprentissage : Encadrer et Faire grandir", à partir du 6 novembre 2017. Consultez le plan du cours et inscrivez-vous sur Fun Mooc. Remise d'une attestation de suivi avec réussite, à partir de 60% de taux de réussite aux exercices d'évaluation.

**terme anglais signifiant massive open online course et désignant des formations en ligne ouvertes au plus grand nombre sans condition particulière*

Enquête régionale interministérielle GPEEC 2017

Pays de la Loire : 1 250 555 emplois (salariés, intérimaires et agents de la FP)

993 900
emplois salariés et intérimaires
secteur marchand

source INSEE au 2ème trimestre 2017 pour l'emploi salarié

97 671
(21 285 recensés par l'enquête PFRH)
emplois Fonction publique d'Etat
7,9 % de l'emploi régional

256 655
emplois 3 Fonctions publiques
20,8 % de l'emploi régional

source Rapport annuel de la DGAFP du 1er janvier 2016.

4 817
emplois périmètre ATE
5 % de la FPE

source plate-forme RH au 31 décembre de chaque année, en ETPt (*plafond d'emploi)

La cartographie des effectifs délivre des indicateurs RH stables.

Les effectifs de la fonction publique de l'État (FPE) des Pays de la Loire, recensés par l'enquête, s'établissent à 21 285 agents et recouvrent le périmètre ATE, le personnel du rectorat et les DRDFiP ainsi que les services des douanes et les effectifs gérés par le secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI) pour la région (gendarmerie et police).

Entre 2014 et 2017, les effectifs du périmètre étudié ont diminué de 1,25 %. Cet effort a été principalement porté par le périmètre ATE (-237 agents, soit -4,7%) et les DRDFiP (-345 agents, soit -7%). Les missions liées à la sécurité ont, en revanche, été préservées. Le rectorat qui demeure la 1ère administration de la région (36 % des agents recensés) a bénéficié également d'une augmentation de ses effectifs de manière continue sur la même période.

La répartition femmes/hommes n'évolue pas. Les effectifs sont composés à 1/3 (hommes) – 2/3 (femmes) et cette répartition est fortement liée aux **familles de métiers.** Les métiers de l'action sociale, de l'administration et de l'éducation sont davantage occupés par des femmes, alors que les métiers liés à la sécurité, au bâtimentaire, aux travaux publics et à l'environnement sont plus exercés par des hommes.

La moyenne d'âge des agents de la région (48,1 ans) est nettement plus élevée que celle du niveau national (42,3 ans). Cette situation s'explique, entre autres, par l'attrait de la région et, notamment, de ses **départements littoraux**. Il en ressort que près de 20 % des agents du périmètre recensé ont plus de 59 ans et des départs en retraite importants sont donc à prévoir dans les prochaines années.

Parallèlement à ces conclusions macro., la PFRH met à disposition des décideurs et des acteurs RH régionaux, un centre de ressources (data center) des emplois et des compétences, déclinés par commune et service.

Il permettra, notamment, d'alimenter un futur observatoire de l'emploi public afin :

- de pouvoir proposer une cartographie des métiers et des compétences du niveau régional au niveau communal ;
- de réaliser des études RH ciblées par métier, commune, structure...
- d'apporter une vision stratégique aux responsables RH de proximité (co-ingénierie des plans de formation, mobilité, recrutement, plan GPEEC...).

Handicap : retour sur le colloque du FIPHFP

Nicole Klein, Préfète des Pays de la Loire a ouvert le colloque.

Le colloque régional du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) s'est déroulé à Angers le 26 septembre dernier.

Il a rassemblé les employeurs publics des Pays de la Loire et de nombreux acteurs locaux (150 participants) autour de problématiques de la politique du handicap : l'insertion professionnelle et l'emploi accompagné, les leviers du recrutement, les perspectives de la politique du handicap.

Le FIPHFP a notamment pour mission d'inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique.

Aux côtés de MM. Marc Desjardins, directeur du FIPHFP et Philippe Lambert, directeur régional de la caisse des dépôts, Mme Nicole Klein, préfète de la région Pays de la Loire, a ouvert le colloque.

Madame la préfète de région a rappelé que le Gouvernement avait inscrit le handicap comme l'une des grandes causes et priorités nationales, que le législateur avait fixé des règles donnant des droits aux travailleurs en situation de handicap.

Pour mémoire, la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé celle du 10 juillet 1987 en matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées. Les entreprises du secteur privé, comme les structures du secteur public, employant au moins 20 salariés, sont tenues d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leur effectif total. En 10 ans, le taux d'emploi, au niveau national, est passé de 3,7 % à 5,3 %.

Dans la région des Pays de la Loire, l'objectif est presque atteint, le taux d'emploi légal pour les trois versants confondus de la fonction publique étant de 5,8 %.

La préfète de région a néanmoins souligné la poursuite nécessaire des efforts de chaque employeur public, notamment en matière d'accueil des agents reconnus travailleurs handicapés, en veillant à faciliter leur intégration au sein des services, en leur offrant des accompagnements individualisés et en leur proposant des formations d'adaptation à l'emploi et au poste dédié.

Quelques chiffres en Pays de la Loire (source FIPHFP)

5,8% : le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les 3 versants de la fonction publique dans les Pays-de-la-Loire, et dans chaque versant :

- fonction publique de l'Etat : 3,3 %
- fonction publique hospitalière : 5 %
- fonction publique territoriale : 6,6 %

Taux d'emploi par département :

Loire-Atlantique : 6,1 %

Maine-et-Loire : 5,2 %

Mayenne : 5,2 %

Sarthe : 5,9 %

Vendée : 5,4 %

Contact : Cathie FORTUN
tél : 02 40 08 64 82
cathie.fortun@pays-de-la-loire.gouv.fr

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) - Retour d'expérience

Monsieur Mulot vous venez d'obtenir une licence professionnelle « aménagement du territoire et urbanisme » option développement territorial et maîtrise de projets à l'Institut de Géographie et d'Aménagement de l'université de Nantes dans le cadre d'une VAE et du dispositif de soutien financier à l'accompagnement mis en place par la PFRH. Ce dispositif a-t-il joué un rôle dans votre décision de vous engager dans cette démarche ?

Bien sûr car c'est une opportunité à laquelle je n'avais pas pensé et qui m'a permis de valoriser mon parcours de délégué du préfet, poste que j'occupe depuis 7 ans. L'apport financier est aussi important mais pour moi il n'a pas été l'élément déterminant. Je reconnais avoir été soutenu par la PFRH mais aussi par les services RH de la préfecture.

La VAE est considérée comme une démarche qui demande beaucoup de temps et de travail. L'avez-vous ressentie comme telle ?

C'est en effet une démarche qui nécessite un travail important, non seulement d'introspection car il s'agit de retracer son parcours de formation et professionnel mais aussi de recherche. Sur ce dernier point, il m'a fallu notamment faire des recherches sur l'histoire de « la politique de la ville ». Je vis cette dernière au quotidien dans ma mission mais ce fut une aide pour mieux en comprendre ses caractéristiques et son cheminement. L'université de Nantes avait parlé de 300 heures sur une année scolaire mais je pense avoir passer plus de temps. J'ai toutefois pris «goût» à l'exercice.

Comment avez-vous concilié cette démarche avec vos autres activités professionnelles et personnelles ?

Il faut être organisé. Pour ce qui me concerne, je travaillais plutôt le week-end de manière continue car le soir en semaine après le travail, c'était un peu compliqué. J'ai pris aussi des jours de congés et me suis isolé dans ma maison de campagne. J'ai dû laisser de côté mes activités sportives. Pour la famille, ce ne fut pas toujours simple car je suis redevenu un étudiant et j'avais donc peu de temps à lui consacrer.

Cette licence va-t-elle avoir une incidence particulière dans l'immédiat et ultérieurement ?

C'est difficile à dire dans l'immédiat mais il est clair que sur un CV, le diplôme aura son importance pour les prochains postes à pourvoir dans un domaine qui n'était pas le mien à l'origine. Par ailleurs, j'envisage de passer un master 2 sur ce même principe l'année prochaine pour boucler ce cursus engagé.

Antoine Mulot, préfecture de Maine-et-Loire.

Quels conseils pourriez-vous donner à des collègues qui souhaiteraient s'engager dans cette démarche ?

Il faut être très organisé ce qui suppose de mettre en place un planning pour respecter les délais imposés par l'université. L'accompagnement de cette dernière vous aide à respecter le timing. Il faut être régulier car on peut vite perdre le fil de son mémoire. Il ne faut jamais céder au découragement. Les conseils donnés par l'enseignant chercheur sont exigeants mais toujours bienveillants. Son objectif est bien d'aboutir à la réussite du diplôme. Il a conscience que nous sommes salariés. Enfin, il faut que ce diplôme serve un objectif.

Pour obtenir des informations sur la démarche VAE, contactez : Jean-Marc VACHER
tél : 02 40 08 40 08
jean-marc.vacher@pays-de-la-loire.gouv.fr

Entretien : Didier GUEUDIN, retour sur la formation CLIMAC

Didier Gueudin, secrétaire général de la Direction Départementale de la Protection des Populations de la Loire-Atlantique, a participé à la première session CLIMAC (CLub Interministériel des MAnagers et des Chefs de projet).

Quels sont les éléments qui vous ont incité à vous inscrire ?

A la DDPP, nous réunissons les cadres 2 fois par an pour échanger sur nos pratiques de management. J'ai trouvé que la proposition de formation était intéressante dans le sens du partage car souvent les problèmes rencontrés sont similaires. L'approche client/consultant est également intéressante.

CLIMAC repose sur la pratique du co-développement. Que pensez-vous de cette méthode ?

La méthode est performante car on rentre directement dans les situations concrètes. Cela suppose en amont de bien cadrer la séance en insistant sur l'écoute, la bienveillance et la confidentialité. Il convient aussi d'avoir un groupe assez homogène et sans relations hiérarchiques directes entre stagiaires.

A l'issue de cette première journée, considérez-vous avoir avancé sur certaines sujets grâce aux échanges avec les autres participants ?

Tout d'abord l'ensemble des participants a exprimé une forte satisfaction. Cela fait du bien de partager et d'avoir des pistes d'action aux problèmes exposés. Parfois des choses simples mais que l'on avait pas vues à force d'habitude. Et puis cela permet de mettre en perspective et d'approfondir avec l'appui du groupe.

Le collectif a pris tout de suite une bonne dynamique de groupe. La première demi-journée est consacrée à définir les objectifs du co-développement avec le formateur. Cette séance est importante. Chaque participant expose son cas, l'intéressé en retire un plan d'action mais il est libre de le mettre en oeuvre ou pas. Il n'a pas à se justifier. Pour celui qui est dans le rôle du consultant, cela permet d'enrichir son expérience et d'approfondir un sujet.

Quelle est la prochaine étape ?

L'objectif est que chaque participant expose au moins une fois un cas. Il est traité en demi-journée. Prochaine étape en novembre.

Club interministériel des managers et des chefs de projet.

CLIMAC est une démarche initiée par la PFRH des Pays de la Loire, en partenariat avec l'IRA de Nantes, en direction des managers et des chefs de projet, qui vise à permettre à des cadres partageant une proximité géographique et des préoccupations communes de se retrouver pour progresser dans la recherche de solutions. Cette réflexion est menée dans le cadre d'une approche codéveloppement se traduisant par une réflexion structurée autour de différentes phases : exposé-clarification-formulation du besoin-consultation des participants-synthèse-plan d'actions. Testée en 2016, cette démarche sera déployée dans les 5 départements de la région.

- Un club CLIMAC par département - un groupe de 8 participants maximum exerçant des fonctions d'encadrement ou de chef de projet-une formation à l'approche codéveloppement la première matinée suivie d'une première mise en application l'après-midi - puis une réunion d'une demi-journée tous les 1 à 2 mois (cycle de 8 réunions permettant à chacun des 8 participants d'être en situation d'exposer un problème rencontré).

Brèves

● Partenariat avec le CNFPT

A la tribune, Pauline Pernot-Lecoq de la plate-forme régionale des achats

La PFRH a initié depuis plusieurs années un partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) considérant d'une part que les besoins en formation des agents de l'Etat et des collectivités comportent de nombreux points de convergence et d'autre part que les échanges sur les pratiques professionnelles à l'occasion de sessions communes ne peuvent être que profitables.

Ce partenariat se traduit donc par des échanges de places sur nos formations respectives. C'est dans ce cadre que des agents de l' Etat ont pu participer le 5 septembre dernier à une matinée organisée par le CNFPT et consacrée au numérique dans les collectivités locales. Dans ce cas précis, la collaboration était d'ailleurs plus poussée puisqu'à cette occasion la plate-forme régionale des achats avait été invitée à intervenir sur le volet marchés publics.

● Réunion réseau des responsables de formation

Une quarantaine de responsables formation des services de l'Etat étaient réunis le 6 octobre dernier à l'invitation de la PFRH et en présence de M. Kévin GAULIARD représentant la DGAFP pour un premier bilan de l'année 2017 et pour évoquer deux dossiers qui revêtiront une grande importance en 2018 : le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie et le compte personnel de formation. S'agissant de ce dernier point, M. GAULIARD a pu répondre à l'ensemble des questions posées par les responsables formation.

Contacts

Patrick DEBUT, directeur
tél : 02 40 08 64 04
patrick.debut@pays-de-la-loire.gouv.fr

Laure CAILLÉ, conseillère mobilité carrière recrutement
tél : 02 40 08 64 14
laure.caille@pays-de-la-loire.gouv.fr

Ludovic de RIVE, conseiller gestion prévisionnelle des ressources humaines
tél : 02 40 08 64 18
ludovic.de-rive@pays-de-la-loire.gouv.fr

Cathie FORTUN, conseillère action sociale et environnement professionnel
tél : 02 40 08 64 82
cathie.fortun@pays-de-la-loire.gouv.fr

Jean-Marc VACHER, conseiller formation
tél : 02 40 08 64 08
jean-marc.vacher@pays-de-la-loire.gouv.fr

Aurélie COUTURIER, chargée des actions administratives et logistiques
tél : 02 40 08 64 71
aurelie.couturier@pays-de-la-loire.gouv.fr

Lettre de la plate-forme RH Pays de la Loire n°13 - novembre 2017 - Directeur de la publication : Jean-Christophe Boursin - Directeur de la rédaction : Patrick Debut - Comité de rédaction : Laure Caillé, Cathie Fortun, Ludovic de Rive, Jean-Marc Vacher, Aurélie Couturier - Mise en page, illustrations : Aurélie Couturier - Crédits photos : PFRH - Contact et abonnement : plate-forme-rh@pays-de-la-loire.gouv.fr