



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions

#CMVRH



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

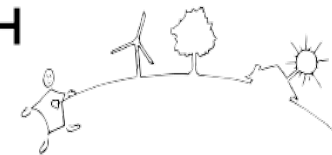


MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions

#CMVRH



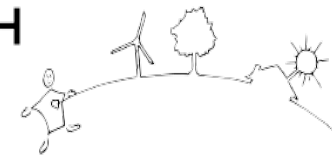
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Comité d'Orientation

4 juin 2024 - Nantes

CMVRH/CVRH de Nantes

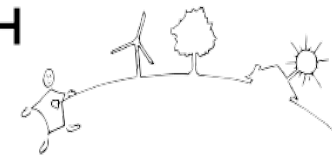
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Ordre du jour

- ▶ Ouverture
- ▶ Actualités et échanges sur la politique RH du pôle ministériel
- ▶ Actualité du CMVRH
- ▶ Bilan 2023 du CVRH de Nantes
- ▶ Perspectives 2024 et échanges avec les services de la ZGE
- ▶ Actualités des PFRH



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

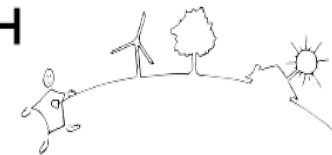
Ouverture et tour de table

Lionel Benchetrit, directeur du CVRH de Nantes

Anne Beauval, directrice de la DREAL Pays de la Loire, responsable de la
ZGE Pays de la Loire, présidente du CODOR du CVRH de Nantes



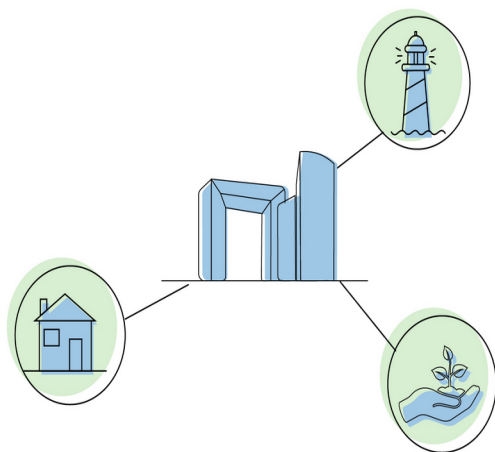
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

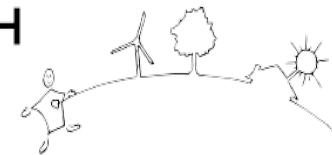


SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Politique RH du pôle ministériel

Actualités et échanges avec Caroline Tranchant, adjointe au directeur des ressources humaines

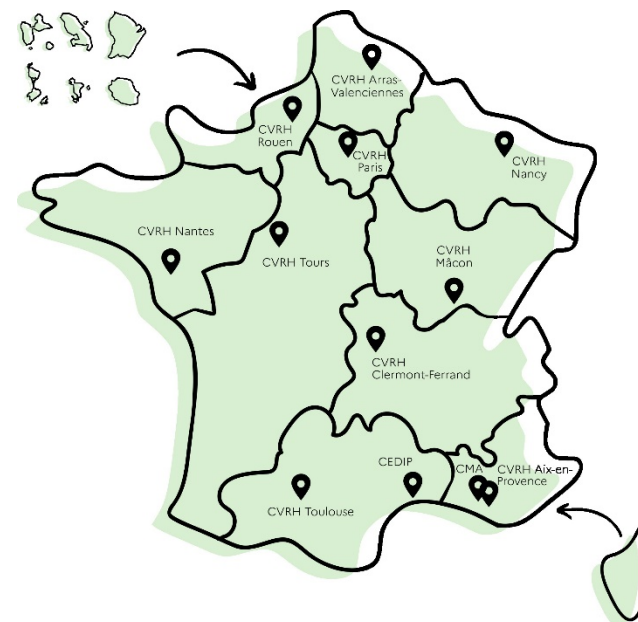




SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

CMVRH : les actualités nationales

Pierre ROUX, directeur du CMVRH et de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (FORCQ)



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

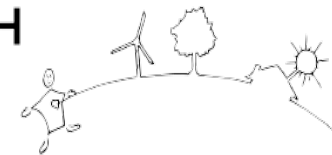


MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions

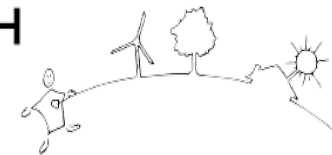
#CMVRH



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Bilan 2023 du CVRH de Nantes

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

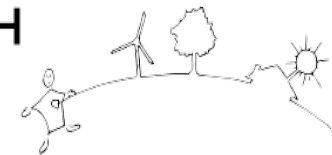
Formations

**Bilan 2023
Au CVRH de Nantes**

**207 sessions dont 67 en distanciel
2758 stagiaires
5008 Jours*Stagiaires**

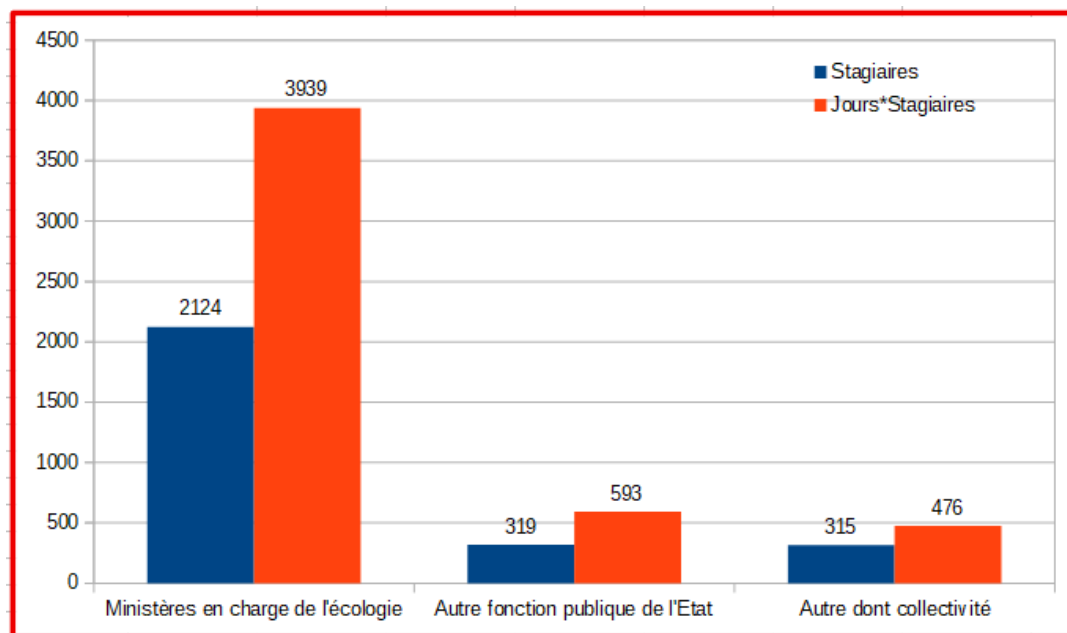
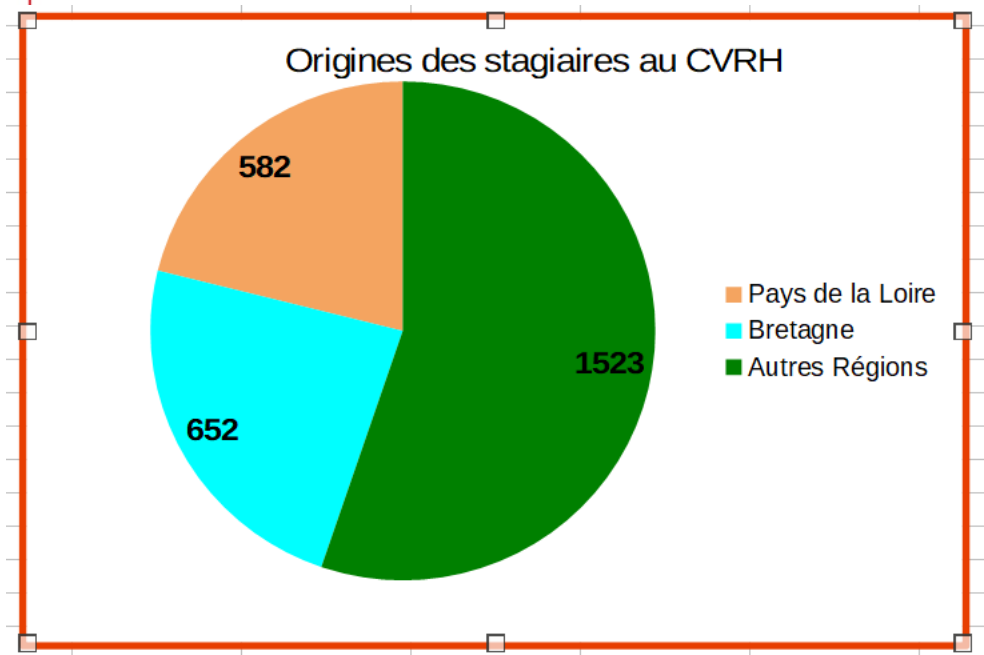
Autant de stagiaires en 2023 qu'en 2022, avec **une production en légère hausse** qui dépasse les 5000 jours*stagiaires, avec **moins de sessions** (207/230), mais des sessions **plus longues** (2,3/2 jours par session) et un taux de **session en distanciel de 32,4 %** comparé au 38,7 % de 2022.

Si les formations transversales connaissent une baisse (-8,7%), c'est bien la participation aux **formations « métier »** qui augmente sensiblement (+11%) et reste très majoritaire avec près de **64,5 % du total des jours*stagiaires**, avec une mention spéciale pour les actions réalisées pour le compte de la DGAMPA (BOP 205), le CGDD (BOP 159) et la DGITM et DIRO (BOP 203)

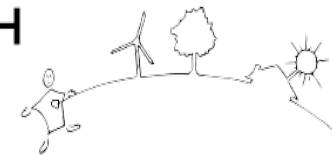


SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Formations : d'où viennent nos stagiaires ?



Une hausse de près de près d'un quart des bénéficiaires des formations du CVRH de Nantes provenant de tous les services des autres régions de France, représentant 55 % des stagiaires en 2023, 44 % en 2022.



Conseil à l'agent

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1) Une demande toujours soutenue d'entretiens individuels

- 225 entretiens (163 agents) en 2023
- Une équipe de CMC qui se renforce et s'adapte

2) Des actions au bénéfice des agents qui s'inscrivent dans un cadre collectif

- **Des réformes** (Loi 3DS, transfert de la fiscalité de l'urbanisme....) **ou dispositifs nationaux** (BOETH, IRA...) nécessitant des accompagnements locaux
- **Des formations et ateliers** pour des dynamiques collectives
- **Des actions partenariales et en interministériel**





Recrutement

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1) L'appui à l'organisation de concours locaux

- DIR-Ouest :
 - concours interne et externe d'AEP
 - concours professionnel de CEEP
- DDT49 : recrutement sans concours de personnels d'exploitation des TPE Loire-Navigation



2) La participation à des jurys de sélection pour le recrutement de contractuels ou la Cdisation des recrutements à la DIRM-Namo



Conseil aux services

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Adaptabilité :
5 actions d'une
durée de plus
d'un an



DAC :
20% de nos
interventions



**30
actions**

**dont 21
nouvelles
demandes**



Réactivité :
10 actions
d'une durée
inférieure
à 6 mois

**DREAL, DDT,
DIR, DIRM :**
70 % de nos
interventions



Les principales thématiques d'intervention

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Des collaborations Inter-entités CMVRH



- **Accompagner les équipes de travail dans l'évolution des missions**
(projet de service, réorganisation des services, réflexion sur le fonctionnement des instances....),
- **Accompagner les services dans le développement de l'attractivité**
(forum d'emploi, fiches de poste, réflexion des managers....),
- **Accompagner les collectifs de managers**
(séminaires des cadres, forums:ateliers, codéveloppement....).



Des partenariats avec le STMAR/DCoach et l'interministériel

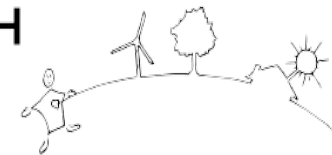


MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions

#CMVRH



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

DDTM d'Ille-et-Vilaine : accompagnement de la réorganisation du Service Logement et Construction Durables

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



Perspectives 2024 du CVRH

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- 1) Attractivité et fidélisation : mieux connaître votre situation pour vous proposer un plan d'actions personnalisé
- 2) Notre « offre de service » : vous rencontrer pour vous proposer une réponse adaptée à vos besoins (en termes de conseils et de développement des compétences)
- 3) Domaine management : mettre en œuvre les actions du nouveau livret management « se professionnaliser au management mais pas que ! »
- 4) Accompagner le déploiement du nouvel outil RenoiRH formation
- 5) Poursuivre la mise en œuvre des formations transition écologique



Attractivité et fidélisation... et vous ?

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1) Contexte et objectifs :

- Des réflexions et plans d'actions aux niveaux national (réseau Attractivité et CMVRH), régional (DREAL et Conseil régional) et interministériel (PFRH)
- Une intuition : des situations sans doute différenciées selon les zones géo, les métiers...
- **Une proposition : qualifier plus précisément les questions d'attractivité et de fidélisation de chaque service (DREAL, DIRM, DIR, DDT-M) afin de vous proposer un accompagnement sur mesure**

2) Proposition de méthode :

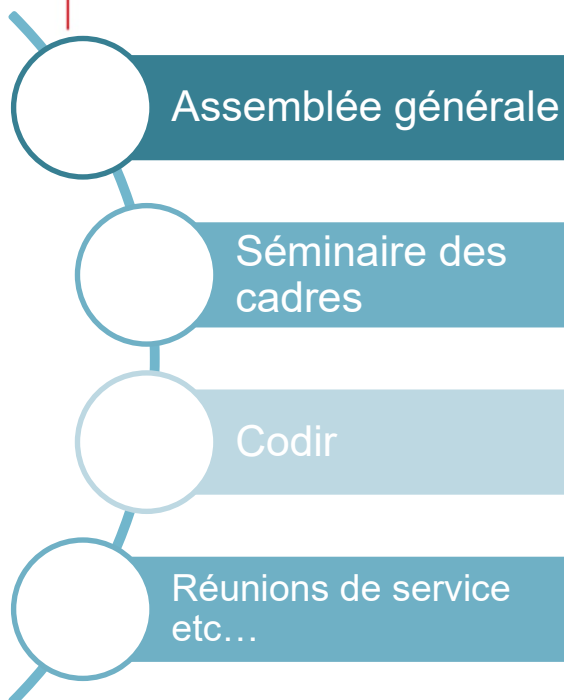
- **Un entretien** sur la base d'une grille commune (Attractivité – Fidélisation – Recrutement – Handicap - Prévisions) pour mieux qualifier les besoins et connaître les solutions trouvées
- **Des restitutions** individualisées / au niveau ZGE / avec un regard croisé avec les PFRH
- La proposition **de mesures d'appui** (à différents niveaux et sur différents leviers RH selon les besoins repérés)



Mieux vous connaître pour mieux vous accompagner



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



Appui aux managers

Attractivité –
fidélisation

QVCT

Evolution des métiers
et des postures

Collectifs en difficulté

Réorganisations etc...



Se professionnaliser au management mais aussi se faire conseiller et accompagner

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Pour un pôle ministériel
humain, engagé et
inspirant au service du
développement durable
des ressources
humaines



Se professionnaliser
au management, mais
pas que !

*Consolider ses compétences
managériales tout au long de
son parcours professionnel*

*Bénéficier des dispositifs de
soutien aux managers*

Acquérir une culture commune



Se former

- en présentiel ou distanciel via la plateforme Ups
- en autonomie via la plateforme Mentor

Thématiques

- Les fondamentaux du management
- Le management hybride
- Le manager, acteur RH
- La conduite de projet
- Le management de la diversité

Se faire conseiller et accompagner

S'inspirer, se documenter



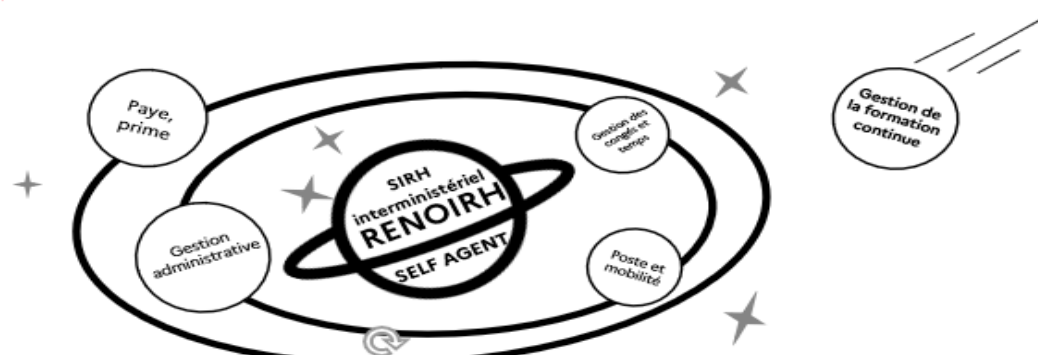
RenoïRH nouvel outil pour les formations

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

?

RENOIRH Formation... Qu'est ce que c'est ?

Le nouvel outil de gestion de la formation continue !



OUPS/SIGEF

Aucun programme dans SIGEF en 2025

RenoïRH Formation
01/01

01/05

2024

01/10

01/11

31/12

Formation des
nouveaux
formateurs et
référents
(mars, Paris)

Formation des
Responsables
formation SG
et DG métier
en AC (avril,
Paris)

Formations des utilisateurs de l'outil en CVRH, DREAL, DIR, DIRM
(entre mai et fin septembre, avec une pause estivale, dans tous les CVRH)

01/10 :
Organisateurs de
formation : saisie
dans RenoïRH
Formation des
sessions de 2025

01/11: Publication dans le Self-agent des
sessions 2025 et inscription possible aux
stages de 2025

Accompagnement

Webinaires destinés aux formateurs internes, échanges sur la mallette pédagogique et les besoins exprimés lors des sessions
Webinaires aux utilisateurs de l'outil, aide à la saisie et à la gestion des formations, statistiques, pilotage

Phases pilotes sur RenoïRH Formation

1^{er} trimestre : Offres de professionnalisation du CMVRH, offres spécifiques de la DGEC et de la DREAL Nouvelle Aquitaine
2^{ème} trimestre : Offres SIRH et métier GA-Paie
2^{ème} trimestre : Offre interne du CEREMA

Assistance

Assistance niveaux 1 et 2 par DSNURH4

Ouverture aux cibles en fonction de
leurs droits d'accès

Self-agent

RenoïRH Formation

Je suis agent : A partir du 1/11/2024, je
candidate sur mon self agent pour
toutes mes formations !



Formation Transition écologique des cadres sup en DDT(M) et en Directions régionales en Bretagne et Pays de la Loire

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Ateliers 1 et 2 très bien suivis - cible résiduelle

Pour les **DDT(M)**

> reste 12 agents à former aux 2 ateliers sur 65 agents recensés

Pour les **DREAL, la DIRM NAMO, la DIR Ouest, la MIGT et les isolés (DGAMPA-DGAC....)**

> reste 19 agents à former à l'atelier 1 sur 141 agents recensés

> reste 31 agents à former à l'atelier 2 sur 165 agents recensés



Formation Transition écologique des cadres sup au MTECT

Point sur les conférences CNRS : participants et inscrits

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

EN BRETAGNE

3 conférences organisées avec 138 participants MTECT sur les 222 totaux
PREVISIONS à RENNES et BREST

Jeudi 6 juin 2024 Thématique Climat : 97 inscrits - Thématique Biodiversité : 104 inscrits

Vendredi 7 juin 2024 Thématique Ressources : 91 inscrits

Jeudi 27 juin 2024-BREST Thématique Climat : 63 inscrits Thématique Biodiversité 63 inscrits

Vendredi 28 juin 2024-BREST Thématique Ressources : 58 inscrits

Jeudi 11 juillet 2024 Thématique Climat : 4 inscrits Thématique Biodiversité : 75 inscrits

Une dernière conférence ressources est envisagée le 12 juillet 2024 à Rennes.

En PAYS DE LA LOIRE

2 conférences Climat organisées avec 26 participants MTECT sur les 102 totaux
PREVISIONS à NANTES

Mardi 11 juin 2024 Thématique Ressources : 72 inscrits Thématique Climat : 103 inscrits

Mardi 25 juin 2024 Thématique Biodiversité : 79 inscrits Thématique Ressources : 106 inscrits

Lundi 8 juillet 2024 Thématique Biodiversité : 55 inscrits

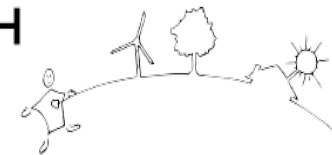
Un dernier cycle de conférence est envisagé le 08, 09 ou 10 juillet 2024 à Nantes



Perspectives 2024 du CVRH

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- 1) Attractivité et fidélisation : mieux connaître votre situation pour vous proposer un plan d'actions personnalisé
- 2) Notre « offre de service » : vous rencontrer pour vous proposer une réponse adaptée à vos besoins (en termes de conseils et de développement des compétences)
- 3) Domaine management : mettre en œuvre les actions du nouveau livret management « se professionnaliser au management mais pas que ! »
- 4) Accompagner le déploiement du nouvel outil RenoiRH formation
- 5) Poursuivre la mise en œuvre des formations transition écologique

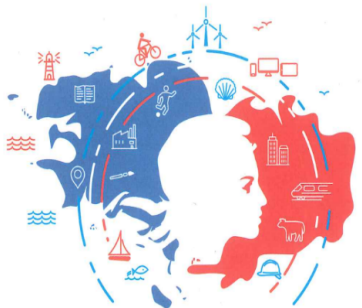


SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Actualités des PFRH

Mise en œuvre de la stratégie territoriale RH de l'État en régions Bretagne et Pays de la Loire





Secrétariat général
pour les affaires régionales
Plateforme régionale d'appui interministériel
à la gestion des ressources humaines

CODOR CVRH 4 juin 2024

Actualité PFRH Bretagne



Les 4 axes stratégiques de la feuille de route régionale RH de l'Etat



Axe 1- Renforcer l'attractivité des emplois publics et fidéliser les agents :

« mieux connaître, mieux se connaître et mieux se faire connaître »

Réaliser un diagnostic territorial : filières et/ou des bassins d'emplois concentrant les besoins les plus urgents, en identifiant les facteurs responsables du déficit d'attractivité.

Elaborer et mettre en oeuvre un plan d'actions concrètes : identifier les meilleurs outils et dispositifs à mobiliser, partager entre employeurs les bonnes pratiques, organiser en commun des événements locaux autour de l'emploi, ...

Axe 2 : Proposer des parcours professionnels en proximité géographique :

« mieux accompagner la mobilité des agents par des acteurs professionnels RH »

co-animer/participer à des réseaux d'acteurs de l'emploi et de l'accompagnement en vue de faciliter l'identification des opportunités professionnelles au sein des bassins d'emploi et de professionnaliser les acteurs RH chargés d'accompagner les agents.

Structurer et formaliser l'offre d'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Axe 3 : Structurer l'offre de formation interministérielle :

« mieux agir en complémentarité pour accompagner les évolutions professionnelles »

Développer des offres de formation mutualisées, accessibles à tous les agents sur le territoire.

Axe 4 : Accompagner les transformations et les organisations du travail :

« mieux mutualiser et soutenir les actions améliorant l'environnement professionnel »

Proposer des actions visant à améliorer l'environnement professionnel : élaboration d'un « sac à dos Mobilité », étude de dématérialisation de procédures RH, développement des tiers-lieux publics télétravail, mutualisation médecine de prévention etc.

Une nouvelle gouvernance au niveau régional et départemental



« C3RH élargi » (niveau régional)

- présidence : préfet de région ou son représentant
- membres : représentants des employeurs publics inter-versants
- rôle: suivi / évaluation de la feuille de route régionale RH et de la mise en œuvre des plans d'action
- réunions : 1 fois par an

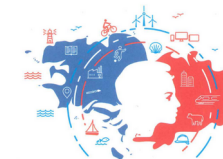
« C3RH restreint » (niveau régional)

- présidence SGAR ou son représentant
- membres : responsables RH ATE, Rectorat, Armées, Justice, Finances publiques
- rôle : participation à l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action
- réunions : 2 fois par an

4 « CLEP » (départementaux)

- animation PFRH
- membres : responsables RH locaux inter-versants
- rôle : connaissance du marché de l'emploi local, interconnaissance employeurs, définition et mise en œuvre des plans d'action, partenariats pour diversification parcours professionnels, événements locaux (salons emploi..)
- réunions : au moins 2 fois par an

Quelques exemples d'actions mises en œuvre par le comité régional des responsables RH de l'Etat



- **Réalisation d'une plaquette « sac à dos mobilité » à destination des agents** : outil permettant d'accompagner l'agent dans son projet de mobilité en répertoriant étape par étape les ressources interministérielles disponibles dans un format resserré (adaptable selon les spécificités ministérielles)

https://www.prefectures-regions.gouv.fr/bretagne/content/download/106567/674614/file/Mobilit%C3%A9_PFRH_2023_Cliquable.pdf

- **participation au salon des métiers du service public**, organisé par l'IPAG de Rennes le 13 septembre 2023 : plusieurs agents des services ATE sont venus témoigner de leur métier et parcours devant une centaine d'étudiants.

- **participation au forum régional de l'emploi public le 8 février 2024** : plus de 1 700 visiteurs, dont plusieurs centaines aux stands tenus par les services ATE.

- **intervention à la semaine des transitions professionnelles de décembre 2023** : présentation des métiers et des modalités d'accès à la fonction publique et témoignage d'employeurs publics auprès des conseillers des missions locales, de France travail et de personnes en recherche d'emploi.

Quelques exemples d'actions mises en œuvre par les comités locaux des employeurs publics



- **CLEP 22** : une expérimentation sur l'immersion professionnelle d'agents en inter-fonctions publiques ; une coconstruction de CV employeurs ; un travail sur les métiers similaires entre fonctions publiques.
- **CLEP 29** : une mutualisation des bonnes pratiques RH entre employeurs des 3 versants ; un travail sur les modalités de reclassement pour motif médical et les possibilités de reconversion sur des postes en proximité géographique.
- **CLEP 35** : une expérimentation visant à réunir les employeurs publics locaux dans le nord du département pour améliorer l'interconnaissance et favoriser les mobilités dans les bassins de vie ; une présentation auprès des conseillers France Travail sur les métiers et les modalités d'accès à la fonction publique.
- **CLEP 56** : un atelier départemental avec les employeurs publics locaux sur les mobilités inter-versant ; un groupe de travail sur une plateforme d'information sur le logement à destination des agents.

CODOR CVRH 4 juin 2024

Actualité PFRH des Pays de la Loire



Travaux du comité des DRH de l'État en Pays de la Loire

Stratégie territoriale RH de l'Etat

1 comité des DRH de l'Etat

1 feuille de route RH

Attractivité

Mobilité

Professionnalisation

Accompagnement transformations

5 actions prioritaires

5 groupes de travail

Livrables

1. Repenser la lisibilité et visibilité des nos **offres d'emplois**
2. Travailler à la **convergence des processus de recrutement** des contractuels
3. Construire des **parcours de professionnalisation** des agents
4. Écrire un **vademecum simple du recruteur**
5. Soigner notre processus d'**embarquement-intégration** des nouveaux arrivants

Livrables

Comité des DRH de l'État en Pays de la Loire

Kit du recruteur (manager ou RH)

- **Vademecum du recruteur** : enjeux et conseils à chaque étape clé du recrutement.
- **Les rubriques de l'offre d'emploi** : opération communication, objectif séduction, l'offre d'emploi n'est pas une fiche de poste.
- **9 conseils à suivre et 9 erreurs à éviter.**
- **Liste de canaux de diffusion des offres d'emplois** : jeter une bouteille à la mer ne suffit pas, l'offre doit être diffusée là où se trouve le candidat.
- **La promesse employeur dans l'offre d'emploi** : et si on se positionnait du point de vue des attentes du candidat ?
- **Infographie Réussir l'embarquement d'un nouvel arrivant** : avant, pendant et après le recrutement.



Livrables

Comité des DRH de l'État en Pays de la Loire

Outils de convergence des process de recrutement de contractuels

2 BD :

- « **Je souhaite candidater au sein de la FPE** »
- « **Je deviens un agent de la FPE** »

2 cartographies interministérielles des acteurs, à chaque étape du processus :

- **les acteurs du process de recrutement « contrats courts »**
- **les acteurs du process de recrutement « contrats longs »**

2 documents uniques interministériels, pour simplifier les procédures :

- 1 fiche de renseignements unique *
- 1 liste unique des pièces justificatives à fournir par le candidat *

(* En cours d'examen par la DGAFP, en lien avec les DRH ministérielles).





MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

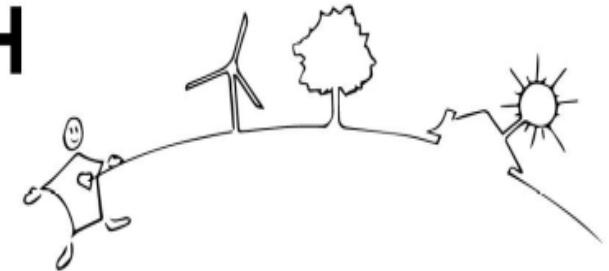
Facilitateur de vos transitions

#CMVRH



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Facilitateur de vos transitions
#CMVRH



Merci de votre attention



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL