



C'est parti pour les CLEP dans les territoires !

Réuni en décembre 2023, en présence de la Directrice de la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) et du préfet de région, le comité local de l'emploi public régional a posé la première pierre d'un collectif intervenants de la fonction publique et opérateurs partenaires de l'emploi public (France travail, APEC, écoles de service public, missions locales...). **L'ambition est claire : prendre en compte les spécificités territoriales pour réfléchir collectivement à des leviers d'action en faveur de l'attractivité de l'emploi public.**



CLEP 44

A ce titre, une étude conjointe INSEE/PFRH a été publiée en mars, avec un certain nombre d'indicateurs intéressants ([à lire ici](#)).

Au 1er semestre 2024, les préfets de départements ont reçu instruction de mettre en place ces comités locaux sur leur territoire. C'est ainsi que ce sont tenues les CLEP dans les départements 72, 44, 85 et 49. Une occasion appréciée pour les participants de partager leurs diagnostics territoriaux, d'apprendre à se connaître et d'envisager pour la fin de l'année une action commune de promotion de l'emploi public.

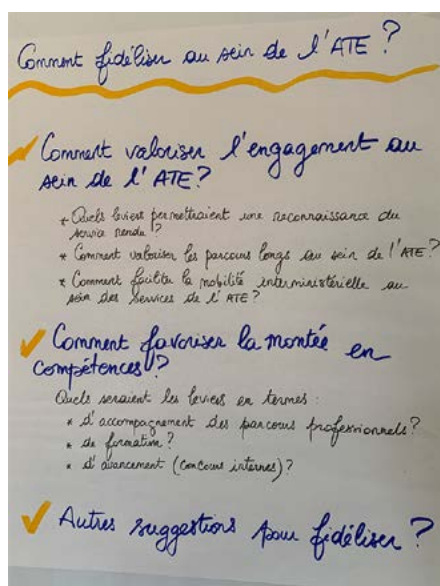
Les participants du 44 ont par exemple choisi de se mobiliser conjointement pour d'une part, proposer un événement commun aux rencontres locales 2025 faisant suite au forum de la mobilité et de l'emploi public et d'autre part, créer un répertoire inter-versants des acteurs RH afin de favoriser l'inter-connaissance.



Retour sur les ateliers « attractivité » des rencontres de l'ATE

Dans le but de consolider davantage la communauté ATE (administration territoriale de l'État), le ministère de l'Intérieur a organisé les rencontres de l'ATE avant l'été. **Elles visent à associer l'ensemble des agents à une large réflexion sur les priorités à mettre en œuvre pour consolider et renforcer les organisations, améliorer la qualité de vie au travail, approfondir le sens des missions et renforcer le service rendu aux usagers.** Elles ambitionnent d'apporter une réponse aux attentes exprimées par les agents, et de saluer leur engagement quotidien.

Les 5 thématiques retenues étaient : la relation à l'utilisateur, la gestion de crise, le renforcement de l'échelon territorial, la modernisation de l'environnement des agents et l'attractivité. Pour ce dernier thème, la PFRH s'est mobilisée pour accompagner les services : co-animation de l'atelier avec des sous-préfets dans le 85 et le 44 et intervention comme grand témoin dans le 72. Les échanges ont été très riches et intéressants.



Atelier 44

Bourses talents : faites votre demande !



Le dispositif «Bourses Talents» a pour but d'apporter un soutien financier aux élèves inscrits dans les formations «Prépa Talents» (4 000 €) mais aussi aux personnes préparant un concours de la fonction publique de catérogie A ou B (2 000 €).

Les inscriptions sont ouvertes du 17 juin au 20 septembre 2024 via le site Démarches simplifiées : [cliquer ici](#)

Pour toutes informations complémentaires, n'hésitez pas à consulter le portail : [cliquer ici](#)

«Ils contribuent à la feuille de route»

Le SGCD 44 et la PFRH étaient présents pour présenter les métiers de la fonction publique et de la préfecture au tram de l'emploi à Nantes le 13 mai dernier.

De nombreux visiteurs de tous âges et profils qui ont découvert le site «choisir le service public» et que la fonction publique n'était pas réservée aux fonctionnaires !



Manager by PFRH : 2e édition du 4 novembre 2024 au 4 mars 2025 !

L'offre de formation management est conséquente, vous proposant des actions thématiques courtes en présentiel, des formats en distanciel via la plateforme mentor, des webinaires de découverte ou d'approfondissement, des ateliers « pas de côté » du sac à dos du manager, l'utilisation du DISC (cf notre lettre d'info de mai) du coaching ou encore du co-développement...

Alors pourquoi ce nouveau dispositif ? **6 jours sur 6 mois et 6 bonnes raisons de participer à cette formation !**

- 1 C'est un dispositif destiné aux managers en poste qui souhaitent mettre rapidement en pratique des apports théoriques ciblés (leadership, communication, prise en compte de l'incertitude et la complexité, dynamique du collectif) : disposer d'apports ciblés et contextualisés.
- 2 Les participants débutent leur formation par la passation du questionnaire DISC débriefé par le formateur-coach : démarrer avec un point de référence individuel pour progresser.

- 3 Le groupe expérimente diverses techniques d'animation d'équipe (management de projet, management visuel, co-développement...) : innover dans ses pratiques.

- 4 Chacun peut bénéficier de séances de coaching professionnel pour approfondir certaines situations managériales rencontrées ou préparer une prise de poste : bénéficier d'un accompagnement individualisé.

- 5 Etalé sur 6 mois, le dispositif de formation favorise la mise en application des apports tout en ayant un espace collectif de partage propice à la progression : utiliser la force du groupe.

- 6 Le collectif peut poursuivre la formation par du co-développement : entretenir le bénéfice de l'intelligence collective.

Convaincu ? [Rendez-vous ici pour obtenir le détail de la formation et les modalités d'inscription](#)

Du changement à la PFRH cet été !

Cathie FORTUN, notre conseillère en charge de l'action sociale fait valoir ses droits à la retraite et nous quitte cet été après un tuilage pour son successeur Jérémy Boubée que nous accueillerons lundi 1er juillet.

Jérémy a un parcours professionnel dans le public (il a intégré le ministère de l'Intérieur en 2016 après la réussite à un concours) et dans le privé (il y a exercé différents métiers).

Nous lui souhaitons la bienvenue dans l'équipe !



On se retrouve à la rentrée,
Bel été à tous !

