

# L'ACTU RH

LA NEWSLETTER RH INTERMINISTÉRIELLE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

## L'ÉDITO

**Corinne BACLET, Directrice de la Plate-forme Régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRRH) - Secrétariat Général pour les Affaires Régionales. Préfecture de région.**

2024 fut une année dense, innovante et mobilisatrice. Attractivité des métiers de la fonction publique, professionnalisation de la fonction RH, appui aux transformations, tous ces champs ont été explorés et investis, créant une dynamique collective qui porte d'ores et déjà ses fruits.

2025 s'annonce tout aussi riche pour explorer de nouveaux « terrains de jeu » avec un programme qui conserve l'ambition de renforcer encore les réseaux et les actions pour poursuivre le déploiement de la feuille de route régionale "Ressources Humaines" (RH).

En 2025, cap sur le chantier de la mobilité inter-fonctions publiques. Dans une région où 22% de l'emploi est public, les potentialités seront d'autant plus nombreuses qu'elles seront connues et accompagnées. Une logique gagnant-gagnant pour l'employeur comme pour l'agent qui élargit le champ des possibles dans un même bassin d'emploi.

En 2025, la professionnalisation RH investit aussi les champs de l'intelligence artificielle et de la transition écologique.

En 2025 enfin, attractivité et fidélisation sous toutes leurs composantes restent les objectifs forts pour la communauté RH.

Tout un programme, présenté lors du dernier comité régional de l'emploi public le 15 janvier en préfecture de région, qui a donné le ton des actions qui seront déployées cette année.

*Bonne année à tous ! Nous vous adressons nos vœux de réussite collective à la politique que nous portons ensemble.*



## L'AGENDA

- **9 janvier** : réunion du réseau Action Sociale
- **13, 27 et 29 janvier**: Séminaire de travail pour établir le plan de formation interministérielle 2025-2026
- **15 janvier** : Comité Local de l'Emploi Public
- **27 janvier** : journée de formation du réseau attractivité /mobilité
- **30 janvier** : Forum emploi 45+ à la Cité des métiers de Marseille

## journée nationale contre le **sexisme**

**DONNÉES**

# 50% LE CHIFFRE DU MOIS\*

**50 % des femmes managers déclarent avoir été confrontées à des attentes spécifiques liées à leur genre.** Ces attentes, souvent implicites, reflètent des stéréotypes persistants qui continuent de limiter la perception de leurs compétences et de leur leadership. Ces atteintes prennent différentes formes, comme l'incitation à adopter un style de management perçu comme « féminin » – souvent associé à la douceur ou à l'empathie – ou, au contraire, à prouver leur légitimité. Ces contraintes, implicites ou explicites, impactent non seulement leur parcours professionnel, mais aussi leur capacité à exercer leurs fonctions librement.

**La Journée nationale contre le sexisme, célébrée le 25 janvier**, invite à repenser ces schémas pour permettre à chaque individu d'évoluer dans un environnement professionnel où seul le mérite prime. Sensibiliser, former et agir collectivement sont les clés pour briser ces barrières et atteindre une véritable égalité.

\*ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

## LE COIN DES CURIEUX :



Égalité professionnelle dans la fonction publique : où en sommes-nous en 2024 et quelles perspectives pour 2025 ?

Chaque année, les employeurs publics sont tenus de publier leur index de l'égalité professionnelle, un outil essentiel pour mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes. L'édition 2024, basée sur les données de l'année 2023, met en lumière les avancées, mais aussi les défis persistants dans les trois versants de la fonction publique.

Cet index repose sur plusieurs indicateurs clés, tels que les écarts de rémunération, l'accès aux promotions, la parité dans les postes à responsabilités, ainsi que les actions mises en place pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les résultats montrent des progrès encourageants, avec une amélioration globale des scores par rapport aux années précédentes, mais soulignent encore des disparités, notamment en matière de représentation des femmes dans les fonctions de direction.

L'amélioration de l'égalité professionnelle reste un enjeu central pour les administrations, qui doivent poursuivre leurs efforts à travers des dispositifs de formation, des actions de sensibilisation et la mise en œuvre de politiques de gestion des talents plus inclusives.

Pour consulter les résultats détaillés et découvrir les leviers d'action à disposition des employeurs publics, rendez-vous sur : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).

# REGARD SUR... Le portail logement des agents de la fonction publique

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a récemment lancé une plateforme numérique innovante dédiée au logement des agents publics. Accessible en ligne, cet outil vise à simplifier les démarches et à répondre aux besoins des agents, qu'ils soient en mobilité, nouvellement recrutés ou confrontés à des situations spécifiques. Cette plateforme a vocation à centraliser un large éventail de services : accès à des offres de logements sociaux ou intermédiaires, dispositifs d'aides personnalisées, simulateurs d'éligibilité et contacts avec des interlocuteurs dédiés. Conçue pour être intuitive et pratique, elle permet aux agents publics de trouver des solutions adaptées à leurs besoins rapidement et efficacement. En améliorant l'accès au logement, la DGAFP améliore non seulement les conditions de vie des agents, mais également l'attractivité et la mobilité au sein de la fonction publique, contribuant ainsi à un service public plus moderne et humain.

Pour découvrir cette plateforme et ses fonctionnalités, rendez-vous sur le [site](#).

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de nouvelles modalités d'accès au logement temporaire et d'urgence sont en cours de définition au profit des agents de l'État bénéficiaires de l'action sociale interministérielle. L'objectif est de pouvoir apporter, de manière réactive, un panel de solutions plus large et personnalisé pour mieux répondre aux besoins. Retrouvez dans les prochaines semaines toutes les informations sur le site de la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS Provence-Alpes-Côte d'Azur).



## ACTU'RH VOUS RACONTE ... RETOUR SUR LE TROISIÈME COMITÉ LOCAL DE L'EMPLOI PUBLIC EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Le 15 janvier dernier s'est tenu le troisième comité local de l'emploi public de la région, sous la présidence de M. Didier MAMIS, secrétaire général pour les affaires régionales, représentant le préfet de région. Plus de quarante acteurs de l'emploi public se sont réunis à cette occasion dans les salons d'honneur de la préfecture.

L'événement a été marqué par la signature d'un accord-cadre avec Aix-Marseille Université, acteur majeur de l'enseignement supérieur dans notre région, fait de plus de 80 000 étudiants. A travers ce partenariat, il s'agit de :

- \* Renforcer les synergies et la connaissance des réseaux professionnels.
  - \* Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants.
  - \* Participer à l'adaptation des formations universitaires aux besoins de l'emploi public.
- Favoriser les transitions professionnelles des agents publics.

Ce comité a également permis de valider, pour 2025, les thématiques prioritaires communes et de proposer d'ores et déjà des actions concrètes à conduire en inter-ministériel, avec l'appui de France Travail et en lien avec les partenaires des deux autres versants de la fonction publique. La dynamique engagée au travers de la feuille de route régionale "Ressources Humaines" 2023-2025 se poursuit donc avec un programme ambitieux :

- \* Ouverture des viviers : développement du réseau des ambassadeurs métiers et des journées portes ouvertes.
  - \* Mobilités - Transitions professionnelles : E-Forum de l'emploi public en avril, Master Classes et ateliers expérimentaux.
  - \* Accompagnement des transformations : acculturation à l'Intelligence artificielle, aux enjeux de transition écologique, accompagnement managérial
- Professionnalisation des acteurs "Ressources Humaines" : démarches GPEEC, parcours de formation dédiés, rencontres départementales avec les acteurs locaux de France Travail

2025 sera l'occasion également d'amorcer une réflexion générale sur l'emploi des seniors, en "fil rouge" transversal des actions à venir et d'engager les travaux d'actualisation de la feuille de route pour la prochaine période triennale. Merci à tous les intervenants et participants, qui ont fait de ce comité le premier temps fort régional de l'emploi public de 2025.

## PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE DE LA PFRH - 2025

<p><b>DELPHINE GILLI</b> Cheffe de projet attractivité et mobilité - Partenariats extérieurs</p> 	<p><b>AGATHE FERRAN</b> Cheffe de projet attractivité et mobilité - Mobilité interministérielle et inter- fonction publique</p> 	<p><b>LAURA LAVANDIER</b> Responsable gestion administrative et financière de l'Action Sociale Interministérielle</p> 
<p><b>PATRICK VIANES</b> Conseiller organisation du travail</p> 	<p><b>CORINNE BACLET</b> Directrice</p> 	<p><b>ELISABETH ROCHET</b> Conseillère action sociale et environnement professionnel</p> 
<p><b>CHARLOTTE GUDIN</b> Conseillère expertise RH et appui SGC</p> 	<p><b>ESTELLE TAPPERO</b> Directrice adjointe</p> 	<p><b>NADIA THIBOUVILLE</b> Cheffe de projet formation interministérielle</p> 
<p><b>CHARLINE HATOT MEDARIAN</b> Conseillère GPRH, accompagnement des transformations</p> 	<p><b>ADRIEN FARACI</b> Chef de projet environnement professionnel et conditions de travail</p> 	<p><b>ELÉONORE PANSIER</b> Apprentie RH</p> 

La PFRH vous souhaite une belle année 2025 !

Partagez vos idées en scannant ce QR code ou envoyez-nous un [mail](#) pour soumettre des thèmes ou vous abonner à notre newsletter RH.

