

L'ACTU RH

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



L'AGENDA

- **27 février**: présentation du PRIF aux acteurs de la formation
- **28 février** : la CNMSS aux "rencontres de l'attractivité"
- **3 mars** : réunion de réseau des acteurs de la QVCT
- **6 mars**: C3RH
- **11 mars** : forum alternance IUT St Jérôme Marseille
- **22 avril** : réunion du "Club RH de l'ATE"

L'ÉDITO **Damien VERHAEGHE, vice-président Richesse humaine à Aix-Marseille Université (AMU)**

Un accord-cadre de partenariat a été signé le 15 janvier dernier à la préfecture entre le préfet de région, représenté par le SGAR, et le président d'Aix-Marseille Université (AMU). Cet accord a pour principaux objectifs l'adaptation de la formation des étudiants aux besoins du marché de l'emploi, l'accompagnement dans leur insertion professionnelle, ainsi que le développement et la montée en compétences des agents publics dans les transitions professionnelles et les reclassements, grâce à l'expertise d'AMU.

Contrairement à une idée reçue, l'université ne forme pas uniquement de futurs enseignants-chercheurs. Elle prépare les futurs cadres dont le pays a besoin (médecins, ingénieurs, juristes, commerciaux, etc.) avec des taux d'insertion professionnelle équivalents aux grandes écoles.

Cette convention illustre les objectifs partagés entre AMU et les services de l'État : renforcer l'attractivité de la fonction publique et l'insertion professionnelle des étudiants, dont une partie se destine à la fonction publique. 1 salarié sur 5 de la région est un agent public et, avec les départs massifs à la retraite à anticiper, il est essentiel de travailler collectivement sur l'attractivité des métiers pour garantir la pérennité d'un service public de qualité.

AMU est également un employeur public majeur avec 8 000 personnels et près de 500 recrutements par an, offrant une grande diversité de métiers (*plus de 270 références, allant d'ingénieurs en patrimoine à gestionnaires de scolarité*). L'université est un véritable laboratoire permettant d'expérimenter et d'adapter les politiques publiques aux réalités locales.

L'université applique déjà, à travers sa politique Ressources Humaines, les 4 grands axes de la stratégie territoriale RH "Fonction Publique +":

✓ **Attractivité publique** : lancement d'une marque employeur pour mettre en lumière la diversité des métiers, la qualité de vie au travail et le dynamisme de l'institution, avec le soutien du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

✓ **Mobilité** : renforcement de la mobilité interne entre composantes et services.

✓ **Culture et compétences communes** : développement de la formation avec l'École de développement des talents (depuis 2022), proposant un large panel de formations et dispositifs pour l'évolution et la mobilité professionnelle des agents. Chaque année, AMU dispense près de 25 000 heures de formation, accueille 4 000 stagiaires et consacre près d'un million d'euros à cet axe. L'université met également en place un parcours d'accueil et d'intégration pour ses 500 nouveaux collaborateurs annuels.

✓ **Accompagnement des transformations RH** : gestion prévisionnelle des emplois, cartographie des métiers administratifs, techniques et académiques.

Finalement, quand on y pense, la seule question que nous devons collectivement nous poser est toujours la même : comment faire pour accompagner au mieux les grands enjeux à venir pour notre territoire ? L'insertion professionnelle de nos étudiants est un enjeu. L'attractivité de nos métiers est un enjeu. Tout comme celui de la transition environnementale, de la décarbonation, et de l'innovation en santé.

LA CITÉ DES MÉTIERS

64% LE CHIFFRE DU MOIS*

64 % des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sont des femmes.

Le 30 janvier 2025, la Cité des Métiers de Marseille et de Provence-Alpes-Côte d'Azur a accueilli le Forum Emploi 45+, un événement dédié à l'accompagnement des profils seniors en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle. Pour la première fois, neuf services de l'État en région et le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône ont participé à la matinée "Informations et conseils", marquant une ouverture renforcée du secteur public vers ces talents expérimentés.

🎯 Objectifs :

- Faire découvrir aux candidats les métiers et les voies d'accès à la fonction publique.
- Attirer de nouveaux talents pour répondre aux besoins des recruteurs locaux.

Cette initiative illustre la volonté des employeurs publics de valoriser l'expérience des candidats seniors et de favoriser leur intégration dans la fonction publique !

Source: La Cité des Métiers

LE COIN DES CURIEUX :

La santé mentale au travail est une préoccupation croissante, et savoir réagir face à une situation de détresse peut faire la différence. Pour mieux comprendre ces enjeux et développer les bons réflexes, plusieurs ressources sont accessibles.

🎧 Un podcast pour apprendre à aider

Le podcast "Apprendre à aider" explore le secourisme en santé mentale, un domaine clé pour reconnaître les signaux de détresse et apporter un premier soutien. À travers des témoignages et des conseils pratiques, il aide à mieux comprendre les mécanismes de la santé mentale et les moyens d'agir.

🎧 À écouter ici : [Apprendre à aider](#)

Des formations sur la santé mentale au travail sont disponibles sur [Mentor.gouv.fr](#), permettant à chacun d'acquérir des connaissances essentielles sur le sujet.

🔑 Un enjeu intégré dans le Programme Régional Interministériel de Formation

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la santé mentale est un axe de réflexion intégré dans le Plan Régional Interministériel de Formation (PRIF), qui vise à accompagner et former les agents publics sur des thématiques prioritaires, dont le bien-être au travail.

REGARD SUR... PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : CE QUI CHANGE POUR LES AGENTS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) s'inscrit dans une volonté d'harmonisation des garanties sociales au sein de la fonction publique, en rapprochant les conditions des agents publics de celles du secteur privé. Depuis 2024, plusieurs ministères ont progressivement déployé des dispositifs similaires, garantissant une meilleure couverture santé et prévoyance à leurs agents.

Dans ce cadre, le ministère de l'Intérieur met en place deux nouveaux dispositifs à compter de 2026 :

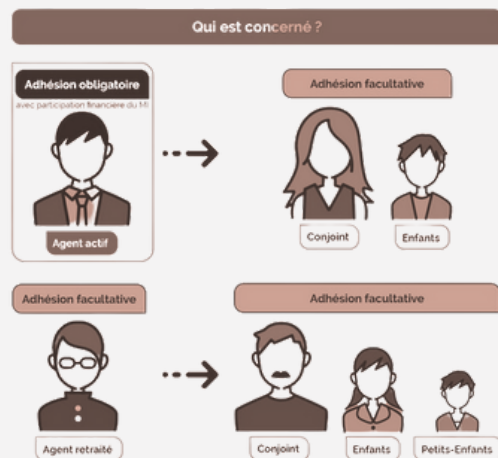
- ✓ **PSC santé (obligatoire)** : une complémentaire santé couvrant les frais liés à la maternité, la maladie et les accidents, avec une prise en charge de 50 % par l'employeur.
- ✓ **PSC prévoyance (facultative)** : un contrat permettant d'anticiper les aléas professionnels et personnels.

Calendrier clé :

- ✦ Février - avril 2025 : sélection de l'opérateur pour le contrat collectif PSC Santé.
- ✦ Été 2025 : sélection de l'opérateur pour la PSC Prévoyance.
- ✦ 1er novembre 2025 : mise en place du contrat PSC Santé.
- ✦ 1er janvier 2026 : mise en place du contrat PSC Prévoyance.

Concrètement, les agents seront automatiquement affiliés au contrat collectif PSC Santé, sauf en cas de dispense, ce qui remplacera leur mutuelle actuelle et réduira leur reste à charge, tandis que la PSC Prévoyance, facultative, offrira une protection complémentaire contre les aléas de la vie tels que l'arrêt maladie, ou l'invalidité.

🔗 Une question ? Consultez la FAQ disponible sur l'intranet 📄 [FAQ PSC Santé](#).



ACTU'RH VOUS RACONTE ...

RÉFORME DES INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION : UNE FORMATION MODERNISÉE EN 2025

Depuis janvier 2025, la formation des attachés d'administration connaît une évolution majeure afin de mieux répondre aux exigences du service public. Désormais, la scolarité dans les cinq Instituts Régionaux d'Administration (IRA) s'étend sur 14 mois, articulés en deux phases complémentaires :

- **8 mois de formation au sein de l'IRA**, intégrant un stage en administration de 6 semaines pour favoriser une immersion rapide dans les réalités du terrain.
- **6 mois de stage en situation professionnelle**, directement sur le premier poste d'affectation, afin d'accompagner la prise de fonctions des attachés dans un cadre sécurisé et progressif.

Cette réforme vise à renforcer l'acquisition des compétences essentielles tout en garantissant une transition fluide entre la formation et l'exercice des responsabilités.

Par ailleurs, un nouveau site de formation a ouvert en janvier 2025 sur le campus de l'Université Paris-Nanterre, sous la supervision de l'IRA de Lille. Cette implantation offre aux candidats franciliens un accès facilité à la formation des IRA, en s'installant au cœur d'un pôle universitaire dynamique.

Avec ces évolutions, la formation des attachés d'administration s'adapte aux transformations de l'État et aux nouveaux défis du service public.

🔗 Retrouvez plus d'informations sur les sites des IRA.

LE PROGRAMME RÉGIONAL INTERMINISTÉRIEL DE FORMATION (PRIF) VOIT LE JOUR !

Avec pour ambition de renforcer la montée en compétences des agents publics, le PRIF 2025-2026 propose une offre de formation structurée et mutualisée, alignée sur les orientations de la DGAFP et du ministère de l'Intérieur, tout en intégrant les spécificités régionales.

🎯 Trois axes clés :

- Proposer des parcours de formation visant à consolider les compétences managériales.
- Renforcer les compétences des acteurs RH en proposant des parcours adaptés.
- Rénover les dispositifs de formation pour répondre aux enjeux des politiques publiques.

Dès 2025, ce programme structurant permettra de déployer des formations adaptées aux défis des administrations publiques, en s'appuyant sur des outils innovants et une approche collaborative renforcée.

📺 Plongez au cœur du PRIF en découvrant notre vidéo de présentation ci-dessous !



La PFRH vous souhaite une bonne lecture !

Rendez-vous le mois prochain pour une nouvelle édition de votre newsletter RH.

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

