



## **Bilan 2024**

### **Actions phares de la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) Hauts-de-France**

Le présent bilan propose une sélection d'actions de la PFRH Hauts-de-France menées en 2024, donnant ainsi un aperçu de la diversité de ses interventions au service de l'attractivité de la fonction publique, de la mobilité fonctionnelle dans les bassins de vie, du pilotage de la politique interministérielle de formation, de l'accompagnement des transformations et des organisations du travail.

16 actions de la PFRH Hauts-de-France sont ainsi développées selon les thématiques suivantes :

#### **I. STRATÉGIE RÉGIONALE RH DE L'ÉTAT**

##### **A- Feuille de route régionale en Hauts-de-France**

- Bilan 2024 des CLEP en Hauts-de-France : réunion annuelle du comité régional des responsables RH (C3RH)

##### **B- Mission renforcée d'appui RH aux SGCD**

- Une nouvelle corde à l'arc de la PFRH Hauts-de-France : la création du poste de conseiller RH en appui aux SGCD

##### **C- Renforcement des partenariats locaux**

- Élargissement du partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle de la région Hauts-de-France
- Un partenariat très fort avec France Travail : l'exemple du « Stade vers l'emploi » spécial Fonction publique

#### **II. ATTRACTIVITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE**

##### **A- Connaître et animer le marché de l'emploi public local**

- Étude INSEE : L'emploi public dans les Hauts-de-France

##### **B- Professionnaliser le recrutement**

- Journée régionale des acteurs RH : ateliers d'intelligence collective pour attirer et fidéliser les talents !

##### **C- Accompagner les parcours professionnels**

- Actualisation du « guide du professionnel de l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle »

##### **D- Structurer l'offre régionale de formation**

- 7ème journée du cadre en Hauts-de-France
- Initiative de CLEP : le parcours de formation sur le recrutement dans l'Aisne

#### **III. EFFICACITÉ RH, QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

##### **A- Accompagnement des transformations et organisations du travail**

- Accompagnement et conseil en organisation à destination des SGCD
- Accompagnement de la transformation du département budgétaire de la direction inter-régionale du secrétariat général du ministère de la justice Grand Nord
- Journée accélératrice de projets FIACT/FEP

##### **B- Accompagnement des transformations managériales**

- Participation au mois de l'innovation publique

##### **C- Soutien aux actions de co-développement**

Intensification de la pratique du co-développement dans la fonction publique en Hauts-de-France

##### **D- Action sociale interministérielle**

- Séminaire annuel des assistants sociaux en Hauts-de-France
- L'action sociale interministérielle dans le cadre des jeux olympiques et paralympiques 2024

## I. STRATÉGIE RÉGIONALE RH DE L'ÉTAT

### A- Feuille de route régionale en Hauts-de-France

#### Action 1 : Bilan 2024 des CLEP en Hauts-de-France : réunion annuelle du comité régional des responsables RH (C3RH)

La séance annuelle du C3RH s'est tenue sous la présidence du Secrétaire général pour les affaires régionales, Monsieur Jean- Gabriel DELACROY. Réunissant **une cinquantaine de grands employeurs des trois versants de la fonction publique** ainsi que des **acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion** (France Travail, les missions locales et l'APEC), cette matinée a permis de mettre en partage des dispositifs pratiques pour identifier de nouveaux talents. L'ordre du jour comprenait également un bilan des actions en faveur de l'attractivité déployées en 2024 par la PFRH et les comités locaux de l'emploi public (CLEP). Un rendez-vous annuel important qui témoigne de l'engagement collectif pour développer une action publique plus attractive et performante en région.



### B- Mission renforcée d'appui RH aux SGCD

#### Action 2 : Une nouvelle corde à l'arc de la PFRH Hauts-de-France : la création du poste de conseiller RH en appui aux SGCD

Afin de renforcer la mission des SGAR pour animer la communauté de travail des SGCD en région, le recrutement d'un conseiller ressources humaines (CRH) a été opéré au sein de la PFRH Hauts-de-France. Ce conseiller a rejoint le service le 1er septembre 2024.

**Les premiers travaux** ont consisté en :

- la rédaction de la lettre de mission signée par le Préfet de région, contenant notamment les axes majeurs à porter pour cette mission nouvelle ;
- l'élaboration, la diffusion et l'exploitation d'un questionnaire à l'attention des SGCD de la région, pour recenser les attendus et besoins d'appui, en particulier sur la sphère RH de leurs services,
- des rencontres présentiels avec les directeurs SGCD (parfois accompagnés de leurs cadres RH) pour présenter la mission de CRH et échanger sur les modalités d'intervention au regard des attentes exprimées

Cette mission nouvelle consacre du temps pour que les réseaux d'échanges se créent, au plus près des préoccupations de chaque SGCD.

Un travail de proximité avec les équipes RH pour la mise en place ou le partage d'outils pratiques est nécessaire pour que l'action soit opérationnelle.

Ce travail est polarisé autour de **3 axes** :

- l'animation des réseaux d'acteurs RH des SGCD et la constitution d'une base de ressources pratique en RH ;
- la promotion d'une dynamique de convergence et de mutualisation RH ;
- l'accompagnement des évolutions des services des ressources humaines et de la professionnalisation des acteurs.

Concernant plus particulièrement l'animation des réseaux d'acteurs engagée sur le dernier trimestre 2024, deux réseaux ont été initiés :

- les responsables RH des SGCD, qui sont réunis en ateliers de travail animés par le CRH, à un rythme qui s'établit mensuellement.

Dans ce groupe, il s'agit de travailler sur les priorités que se définissent collectivement les responsables de service RH en travaillant l'échange de pratiques, le partage d'outils innovants ou la création de ressources utiles dans leurs fonctions.

- les directeurs de SGCD, qui sont réunis en groupe de co-développement animé par le CRH formé à cette méthode. Le rythme des séances est d'une rencontre tous les 2 mois, voulues en présentiel par les directeurs.

Au-delà de la connaissance mutuelle et des temps d'échanges informels que génèrent ces rencontres, le co-développement permet aux directeurs de partager leurs problématiques professionnelles et de construire ensemble les éléments de résolution.

Au sein de la PFRH, et particulièrement **en lien avec les conseillers en organisation du travail (COT)**, le CRH intervient auprès des SGCD pour la mise en œuvre d'actions préconisées par les diagnostics réalisés ou pour compléter, par un retour d'expérience, les analyses des COT.

A cet effet, le CRH co-anime un groupe de travail dédié à l'appropriation du ticketing RH au sein du bureau RH du SGCD de l'Oise.

Le SGCD de l'Aisne est également accompagné dans sa phase de création d'une journée d'accueil des agents ATE, et à plus long terme dans le développement d'une procédure d'accueil des nouveaux arrivants.

Sur l'accompagnement COT de la réorganisation du service RH du SGCD du Nord, le CRH a participé à différents entretiens de partage d'expérience.



### C- Renforcement des partenariats locaux

#### Action 3 : Élargissement du partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle de la région Hauts-de-France

- **Partenariat France travail** : une collaboration étroite et formalisée au moyen d'une convention régionale est développée avec France Travail. Après un travail de sensibilisation par la PFRH des conseillers France Travail sur la fonction publique, ses grandes familles de métiers et ses voies d'accès, un réseau d'ambassadeurs de la fonction publique a été créé de sorte que dans chacune

des agences locales de la région un conseiller identifié puisse se faire le relai des perspectives offertes par l'emploi public en région. Le **réseau de ces conseillers, appelés « ambassadeurs de la fonction publique »**, est co-animé par la PFRH et la direction régionale de France Travail. Il s'agit de les alimenter régulièrement de tout élément d'information utile à des accompagnements de demandeurs d'emploi vers le secteur public et d'être en capacité de répondre à leurs interrogations.

- **Partenariat Missions locales** : un partenariat régional avec l'association régionale des élus pour la formation, l'insertion et l'emploi (AREFIE), de même nature que celui-ci développé avec France Travail, a été développé. Il a vocation à cibler les jeunes demandeurs d'emploi de la région. La PFRH a sensibilisé les conseillers des missions locales de la région sur les perspectives offertes par l'emploi public et s'appuie, entre autres, sur ce nouveau réseau pour **toucher de jeunes talents**.

- **Partenariat APEC** : la PFRH a travaillé avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC) pour une sensibilisation de ses conseillers en région aux perspectives professionnelles pouvant être offertes par le secteur public aux **cadres désireux de mobilité et/ou de reconversion professionnelle**.

Ces partenaires locaux de l'emploi et de l'insertion professionnelle sont tous membres du comité régional des responsables RH (C3RH) et invités aux sept comités locaux de l'emploi public (CLEP).

### **Action 4 : Un partenariat très fort avec France Travail : l'exemple du « Stade vers l'emploi » spécial Fonction publique**

Le « Stade vers l'emploi » est un dispositif de France Travail qui consiste à organiser des rencontres entre les recruteurs, les demandeurs d'emploi et les conseillers France Travail. L'objectif est de lever les freins au recrutement à l'aide de séances sportives collectives, de briser les barrières et de favoriser les échanges dans une ambiance plus conviviale et moins stressante pour les participants.

L'agence d'Armentières dans le département du Nord a organisé, le 26 septembre 2024, un « Stade vers l'emploi » spécial Fonction publique pour l'ensemble du territoire de la métropole lilloise. L'objectif de cet événement était de faire se rencontrer incognito les employeurs et les demandeurs d'emploi autour d'épreuves encadrées par la ligue d'athlétisme.

Ce nouveau mode de recrutement a déjà fait ses preuves et abouti immanquablement à de belles rencontres professionnelles.



Dispositif porté et financé par



## II. ATTRACTIVITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

### A- Connaître et animer le marché public local

#### Action 5 : Etude INSEE : L'emploi public dans les Hauts-de-France

La PFRH Hauts-de-France a travaillé avec l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) à une étude tournée vers l'emploi public en Hauts-de-France. Cette dernière a donné lieu à la formalisation d'une fiche sur l'emploi public dans les Hauts-de-France accompagnée d'une fiche sur la fonction publique dans chacun de ses départements.

Au moyen de la mesure de plusieurs indicateurs, **cette étude met en exergue de façon objective la situation de l'emploi public à l'échelle régionale comme départementale :**

- le taux d'administration,
- l'évolution des effectifs,
- la part de représentation des femmes,
- la part de représentation des différentes catégories administratives,
- la part des emplois aidés,
- la pyramide des âges,
- le volume d'entrée et de sortie.

Cette étude a été **présentée par l'INSEE au comité régional des responsables RH (C3RH) ainsi qu'à chacun des comités locaux de l'emploi public départementaux (CLEP) de la région.** L'objectif étant de pouvoir partager un constat objectif utile à la mise en synergie des acteurs publics d'un même territoire au service de l'attractivité de l'emploi public.

### B- Professionnaliser le recrutement

#### Action 6 : Journée régionale des acteurs RH : ateliers d'intelligence collective pour attirer et fidéliser les talents !

Le **15 novembre 2024**, la PFRH Hauts-de-France a organisé une **journée régionale des acteurs RH**, réunissant **une trentaine d'employeurs publics** des trois versants de la fonction publique autour de l'enjeu majeur : **attirer et fidéliser les talents !**

L'ensemble des structures publiques parties prenantes auprès des **comités locaux de l'emploi public (CLEP)**, celles membres du **comité régional des responsables RH (C3RH)**, ainsi que les acteurs clés du marché de l'emploi en région y ont été conviées.

La méthodologie d'animation de **cette journée régionale, portée par la PFRH et placée sous le signe de la réflexion collective**, a été construite de sorte que les employeurs publics, et leurs partenaires de l'emploi local, puissent s'interroger autour des grands temps forts de la vie professionnelle d'un collaborateur au sein d'une structure (attirer, accueillir et fidéliser) et envisager collectivement des pistes innovantes d'action susceptibles de pouvoir en renforcer l'attractivité sur chacun de ces temps importants.

Les conclusions des travaux de cette journée ont été communiquées à l'ensemble des CLEP de la région pour **alimenter leur réflexion respective et enrichir leurs projets d'actions locales opérationnelles.**

La mobilisation collective des employeurs publics de la région à l'occasion de cet événement est le signe fort d'une véritable synergie installée pour faire rayonner les missions et l'impact positif de la fonction publique sur notre territoire régional. **Ensemble, nous démontrons que l'innovation et la collaboration sont des leviers essentiels pour accroître l'attractivité des structures publiques de la région.**

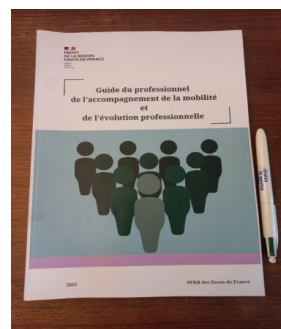


### **C- Accompagner les parcours professionnels**

#### **Action 7 : Actualisation du « guide du professionnel de l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle »**

En 2023, la PFRH des Hauts-de-France a conçu, pour les conseillers mobilité-carrière des structures publiques du territoire régional, un outil repère, comportant des informations actualisées et pertinentes mais également des outils facilitant le déroulement des entretiens. Réalisé en collaboration avec différents acteurs interministériels, il se veut être l'illustration d'une volonté forte d'encourager le partage des pratiques et de renforcer les actions collectives entre professionnels.

En 2024, ce guide a fait l'objet d'une réactualisation et s'est enrichi d'autres ressources pour aller plus loin dans l'accompagnement des professionnels de la mobilité.



## D- Structurer l'offre régionale de formation

### Action 8 : 7ème journée du cadre en Hauts-de-France

La PFRH Hauts-de-France en collaboration avec l'IRA de Lille a organisé sa 7ème journée du cadre le 13 décembre 2024 dans les locaux de l'institut de sciences politiques de Lille rassemblant plus d'une centaine de cadres des 3 versants de la fonction publique.

Cette journée a vocation à moderniser le management dans la région Hauts-de-France et à faire se rencontrer les cadres de différents services et ministères autour d'une thématique différente chaque année.

La journée du cadre était consacrée cette année à la **thématique de « la prise de décision »** avec au programme le matin une conférence « La magie de la décision » animée par Pierre Bayle, préfet honoraire et Johann Bayle, conférencier magicien et l'après-midi des ateliers participatifs sur la thématique de la prise de décision.

Les objectifs de cette journée étaient de :

- Sensibiliser les participants aux enjeux spécifiques liés à la prise de décision dans la fonction publique.
- Explorer différentes approches et méthodologies pour une prise de décision plus efficace, transparente et inclusive.
- Développer des compétences individuelles et collectives pour prendre des décisions efficaces dans des contextes parfois complexes.



### **Action 9 : Une initiative d'un CLEP : le parcours de formation sur le recrutement dans l'Aisne**

Lors des 1<sup>ers</sup> travaux du CLEP (comité local des employeurs publics) de l'Aisne, les employeurs publics ont rapidement identifié un **besoin de renforcement des compétences sur les processus de recrutement afin d'être plus efficace et d'attirer des nouveaux talents**.

La PFRH Hauts-de-France a analysé les besoins des employeurs du CLEP et a proposé et financé un parcours de formation sur le recrutement composé de **5 modules** organisés entre juin et novembre 2024 en partenariat avec l'IRA de Lille :

- Intégration des arrivants
- QVCT – Outil au service de recrutement
- Formaliser son processus de recrutement
- Identifier ses besoins de recrutement et booster sa politique de recrutement
- Préparer et conduire un entretien de recrutement

**24 managers** du département de l'Aisne ont participé au parcours de formation représentant 14 employeurs publics.

A travers cette action commune, ce parcours de formation a permis de mobiliser des employeurs publics sur un territoire peu accessible en termes d'offre de formations et de créer une dynamique d'actions au sein du CLEP.

## **III. EFFICACITE RH, QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **A- Accompagnement des transformations et organisations du travail**

#### **Action 10 : Accompagnement et conseil en organisation à destination des SGCD**

Dans le cadre de ses missions, la PFRH réalise des diagnostics organisationnels de services permettant d'analyser le fonctionnement des structures et de proposer ensuite un projet collectif d'amélioration avec mise en place de plan d'actions. Ces dernières années, ces accompagnements se sont intensifiés notamment auprès des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) : plusieurs chantiers ont ainsi été accompagnés au sein des SGCD **du Nord, de la Somme, du Pas-de-Calais et de l'Oise**. Un accompagnement des services du préfet de l'Aisne pour l'externalisation d'une prestation a également été effectué. A ce jour, l'ensemble des services départementaux de la région Hauts-de-France ont donc fait appel à la PFRH.

La majorité de ces saisines portent plus particulièrement **sur les services/bureaux RH**.

Les travaux réalisés ont eu pour objectif de répondre à **deux enjeux majeurs** :

- l'acculturation forte et réciproque aux mécanismes et règles de gestion de l'ensemble des Ministères du périmètre ATE ;
- la simplification et la rationalisation des process.

Les services RH du Nord et du Pas-de-Calais ont ainsi été accompagnés notamment dans la mise en place d'une **gestion intégrée du traitement des dossiers RH**.

**Plusieurs bénéfices** ont été recherchés par cette transformation organisationnelle :

- proposer un interlocuteur gestionnaire unique aux agents pour l'ensemble des actes de gestion administratifs et financiers ;
- limiter les traitements en doublon ;
- limiter les sources d'erreurs ou les pertes d'informations via le transfert des données d'un gestionnaire à l'autre selon les thématiques de traitement.

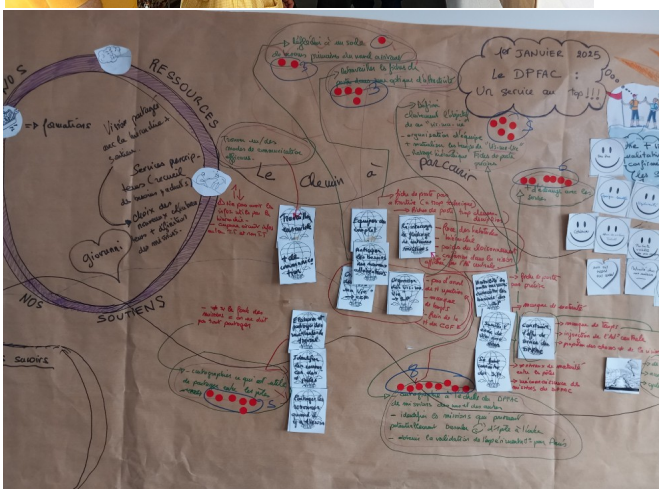
En 2024, le Bureau RH de l'Oise a également fait l'objet d'un accompagnement visant notamment une meilleure appropriation d'un **outil de ticketing** déployé auprès des agents de DDI pour toutes les saisines du bureau. Une première phase de diagnostic a permis d'enclencher des travaux d'amélioration des pratiques autour de l'utilisation de cet outil. Un groupe de travail a été formé au sein du bureau et des premiers ateliers ont pu être menés rapidement **avec l'appui du nouveau conseiller dédié à l'accompagnement des SGCD**, recruté au sein de la PFRH en septembre 2024.

## Action 11: Accompagnement de la transformation du département budgétaire de la direction inter-régionale du secrétariat général du ministère de la justice Grand Nord

La réorganisation au niveau national de la chaîne de traitement de la dépense dans les services de l'État et la création de centres de gestion financiers mutualisés en région au sein des DRFIP a fortement modifié le périmètre et les missions des services déconcentrés précédemment en charge de l'ensemble des opérations budgétaires et comptables pour leur périmètre ministériel, obligeant certains d'entre eux à se réinventer en profondeur autour de nouvelles missions d'expertise et de conseil auprès des services prescripteurs.

- ➔ C'est dans ce contexte que la PFRH a été sollicitée début 2024 par le secrétariat général du ministère de la justice pour accompagner l'équipe du nouveau service d'expertise budgétaire de sa direction inter-régionale Grand-Nord, confronté à des défis multiples : périmètre reconfiguré, chute des effectifs, missions inédites et à un enjeu fort de reconstruction du collectif.
- ➔ La PFRH a proposé une **démarche collective** destinée à :
  - permettre à l'équipe de prendre conscience et de partager les valeurs et le sens attachés au nouveau service
  - poser les fondations d'une cohésion d'équipe solide et durable.
- ➔ **Deux temps successifs** dans cet accompagnement :
  - ➔ - des entretiens menés au printemps 2024 auprès des agents et des encadrants ont permis de préciser la vision stratégique portée par l'encadrement, d'identifier les principaux risques masqués et les besoins prioritaires des agents
  - ➔ - une journée collective organisée en juin 2024 dans les locaux de l'ENPJJ à Roubaix a permis à l'équipe, à partir de la clarification par l'encadrement du cap et des objectifs du nouveau service, d'identifier et de formaliser les étapes à parcourir pour atteindre ce cap, ainsi que les modalités, actions à déployer ainsi que les compétences et les ressources mobilisables.L'animation de cette journée s'est appuyée sur la **métaphore du voyage, fil rouge des travaux (Voyage de vie : outil de coaching issu des techniques narratives)**.

Cette démarche a été très appréciée par l'équipe et les livrables produits : **fresque visuelle détaillée du voyage et fiches actions déclinant les étapes à mettre en place, ont permis à ce collectif de se remotiver et de se projeter sur un plan d'actions opérationnel.**



## Action 12 : Journée accélératrice de projet FIACT/FEP

La PFRH Hauts-de-France a organisé et animé en mode design une journée pour accompagner la réflexion des structures autour d'un projet interne à déployer en 2025 et étant susceptible de pouvoir solliciter un financement en répondant à l'appel à projets du **fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT)** et du **fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)**.

Les prérequis à cette journée étaient simples:

- 1- être une structure publique de la région Hauts-de-France,
- 2- souhaiter réfléchir à la saisine potentielle du FIACT et/ou FEP 2025,
- 3- désigner une équipe projet en charge de cette réflexion pour la journée accélératrice de projet

Les structures participantes ont ainsi pu être accompagnées sur la définition de leurs objectifs visés, dans leur réflexion d'actions adaptées et sur la structuration et la formalisation de leur dossier de candidature.



## B- Accompagnement des transformations managériales

### Action 13 : Participation au mois de l'innovation publique

Dans le cadre du mois de l'innovation publique, la PFRH Hauts-de-France à assurer aux agents de la région, aux moyens d'ateliers, la présentation d'outils utilisés par l'équipe dans le cadre de ses accompagnements individuels et collectifs :

**L'outil DISC** : un puissant levier de compréhension des comportements humains en milieu professionnel. Il permet d'identifier les styles de communication et de motivation propres à chacun, facilitant ainsi la collaboration, la gestion des conflits et le leadership. En révélant les préférences comportementales (Dominant, Influent, Stable, Consciencieux), il offre aux équipes un langage commun pour mieux interagir, optimiser la performance collective et développer un management plus personnalisé et efficace.

**La pratique créative** : à travers le pas de côté qu'elle provoque, cette pratique donne l'occasion de repenser les situations ou les problématiques professionnelles sous un angle différent. Plusieurs médias artistiques sont proposés pour faire vivre aux participants une expérience ayant un double objectif :

- faire prendre conscience qu'ils possèdent tous une part de créativité ;
- convaincre de la nécessité de la développer pour enrichir leurs visions, leurs pratiques et faire face aux évolutions de leur environnement professionnel (nécessité de repenser les process, les métiers ou les organisations ...).

Ces ateliers ont eu vocation à **contribuer à la diffusion et à la sensibilisation des collègues de la région à de nouveaux outils utiles à la performance professionnelle individuelle et collective**. Par cette entrée, ces temps d'échange ont également permis de contribuer à la diffusion de l'offre d'accompagnement de la PFRH à l'attention des services de l'État de la région.

## C- Soutien aux actions de co-développement

### Action 14 : Intensification de la pratique du co-développement dans la fonction publique en Hauts-de-France

Après avoir proposé des séances de co-développement pour des groupes de conseillers mobilité-carrière et d'assistants sociaux, la PFRH des Hauts-de-France a proposé, en 2024, **une première session de formation, de 6 jours**, réunissant des professionnels de divers ministères et de deux versants de la fonction publique **souhaitant devenir animateurs en co-développement**. Cette action a permis de former 8 personnes désormais capables d'animer des groupes dans leur administration respective, mais également dans d'autres administrations. Des sessions de formation seront, de nouveau, proposées en 2025.

Au-delà de cette première étape qui a pour objectif de déployer plus largement cet outil dans les administrations, l'objectif est de structurer une dynamique collective et de **faire émerger un réseau interministériel et inter-versants d'animateurs en co-développement dans les Hauts-de-France**, afin de renforcer la culture du partage de pratiques au sein de la fonction publique.



## D- Action sociale interministérielle

### Action 15 : Séminaire annuel des assistants sociaux des Hauts-de-France

Une réunion interministérielle annuelle réunissant les assistants de service social a permis de leur **présenter le dispositif de logement d'urgence et temporaire mis en place en Hauts-de-France**. Elle a rassemblé 48 assistants de service social interministériels du territoire régional.

Cette réunion a permis de :

- présenter ou représenter les dispositifs de logements temporaires et d'urgence portés par la SRIAS Hauts-de-France ;
- au prestataire en charge des accompagnements (Mieux Loger Vos Agents sur tout le territoire), de présenter ses modalités de saisine et d'attirer l'attention des assistants de service social ministériels sur des difficultés ayant pu être rencontrées ;
- aux assistants de service social ministériels, de faire part de leurs éventuels retours d'expérience afin d'ajuster le dispositif si nécessaire.

Lors de cette réunion, les assistants de service social ministériels ont exprimé le grand intérêt porté à ces dispositifs novateurs et particulièrement utiles dans le cadre de leurs activités d'accompagnement social des agents et la grande réactivité du prestataire MLVA, notamment lors du relogement des agents victimes d'intempéries dans le Pas-de-Calais.

### Action 16 : L'action sociale interministérielle dans le cadre des jeux olympiques et paralympiques 2024

Les jeux olympiques et paralympiques (JOP) 2024 ont fortement mobilisé les agents de l'État sur tout le territoire national, notamment dans les Hauts-de-France où se sont déroulées les épreuves de handball et de basketball.

La DGAFP a souhaité proposer des solutions de garde d'enfants aux agents mobilisés par l'organisation des JOP 2024 en augmentant les capacités des séjours pour enfants et adolescents (organisés par les SRIAS pendant les congés scolaires d'été) et les places de crèches pour les jeunes enfants.

Ainsi, un budget spécial JOP a été alloué par la DGAFP pour :

- les colonies de vacances pour la mise en oeuvre d'un partenariat avec le prestataire Vacances Passion. Deux séjours ont été organisés (au départ de Lille et Amiens), en Vendée et dans la Drôme avec une prise en charge partielle du coût du séjour.
- des places de crèche supplémentaires (hors marché public régional de réservation de berceau de crèche SRIAS 2023-2027). La DGAFP a passé des accords nationaux avec le groupe People and Baby pour réserver des places supplémentaires dans les crèches de ce groupe. Pour les Hauts-de-France, 10 places supplémentaires (hors marché public régional de réservation de crèche SRIAS) ont été réservées dans une crèche People and Baby située à Lille.

