

Cahier de **VACANCES** de la **PFRH**

Les beaux jours sont là, l'agitation du quotidien ralentit un peu... Et si c'était le moment parfait pour prendre du recul, souffler... mais aussi se former autrement tout en s'amusant un peu ?

Entre deux dossiers à trier ou une boîte mail à nettoyer, pourquoi ne pas explorer quelques enjeux d'actualité en lien avec vos métiers et vos missions – mobilité, recrutement, transition écologique, innovation RH, IA - à votre rythme, avec curiosité et bonne humeur ?

Ce cahier est là pour ça : vous offrir un concentré d'infos, de quiz, de défis et de réflexions, à picorer selon vos envies. Ni pression, ni examen final – juste l'envie de mieux comprendre, pour mieux agir.










À consommer sans modération...

Bel été engagé et éclairé à toutes et à tous !

L'équipe de la PFRH



Au sommaire :

-  Réussir ses recrutements pour qu'ils ne soient plus un casse-tête - p 2
-  Un management 2025 à la croisée des chemins - p 5
-  Si la professionnalisation RH m'était contée... - p 7
-  Et si l'IA vous simplifiait la vie en RH et en management ? - p 10
-  L'actu de la transition écologique - p 13
-  Je prends les rênes pour trouver le job de mes rêves - p 16
-  Je suis manager et ambassadeur dans l'âme - p 19
-  L'action sociale interministerielle - p 21
-  Les inspirations du conseil en organisation - p 23

Cliquez sur le titre pour accéder à la page souhaitée

Recruter les bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment, constitue la clé pour construire une fonction publique efficace, proche des usagers et connectée aux enjeux d'aujourd'hui. Pour y parvenir, les employeurs publics doivent pouvoir repérer les meilleurs profils et s'appuyer sur un processus de recrutement simple, réactif et bien organisé. Managers de la fonction publique, vous êtes en première ligne pour attirer les meilleurs talents, mais le recrutement peut vite devenir un casse-tête.

Des ressources sont aujourd'hui disponibles tant au niveau national qu'au niveau régional, pour vous aider !

Optimisez vos recrutements en 2h20 avec la formation en ligne MENTOR

Envie de gagner en efficacité pour rédiger vos offres d'emploi et gérer vos recrutements sur Choisir le service public ?

Acteurs RH, recruteurs, cette formation en ligne de la DGAFP est faite pour vous.

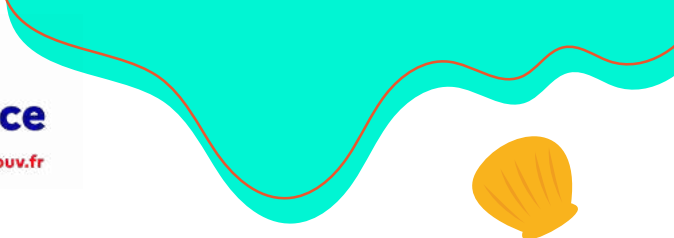
5 modules courts et concrets pour :

- Rendre vos offres attractives et conformes aux règles,
- Structurer vos recrutements étape par étape,
- Naviguer facilement sur Choisir le service public,
- Poster vos annonces,
- Suivre efficacement les candidatures.

Au programme : exercices pratiques, vidéos d'experts, mises en situation, fiches mémo, tutoriels, quiz ludiques... Et un test de départ pour faire le point sur vos connaissances !



[Accéder à la formation](#)



Préparez vos recrutements avec des outils régionaux prêts à l'emploi !

Le comité interministériel des DRH de l'État en Pays de la Loire a conçu pour vous le KIT du recruteur. Cet outil concret, simple et rapidement opérationnel a été imaginé pour vous accompagner à chaque étape du recrutement : définition du besoin, rédaction d'offres d'emplois attractives, entretiens structurés et plus encore !

Kit du recruteur

- [Les rubriques de l'offre d'emploi](#)
- [9 conseils à suivre et 9 erreurs à éviter](#)
- [Liste de canaux de diffusion des offres d'emplois](#)
- [La promesse employeur dans l'offre d'emploi](#)
- [Vademecum du recruteur](#)
- [Infographie Réussir l'embarquement d'un nouvel arrivant](#)



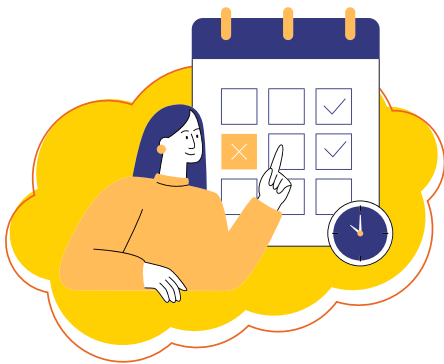
BD à l'attention des (futurs et nouveaux) contractuels

- [Je souhaite candidater au sein de la FPE](#)
- [Je deviens un agent de la FPE](#)



[Webinaire : «Le KIT du recruteur : pour que vos recrutements ne soient plus un casse-tête»](#)





Quiz: Êtes-vous un recruteur « biaisé » ?




Testez vos connaissances et votre vigilance face aux biais cognitifs qui peuvent influencer vos décisions lors des recrutements. Prêts à relever le défi ? Pour commencer c'est quoi un biais cognitif ? C'est une distorsion dans le traitement d'une information, susceptible de fausser le raisonnement et le jugement.

Le jeu des situations piégées

Règle du jeu : Pour chaque situation, identifiez le(s) biais cognitif(s) à l'œuvre et choisissez la meilleure réaction.

1 Le CV de Mathilde ressemble étrangement au vôtre : même école, même premier emploi. Vous ressentez immédiatement une connexion et pensez : « Elle va forcément bien s'intégrer ! »
Quel biais est à l'œuvre ?

- A) L'effet de halo
- B) Le biais d'affinité
- C) Le biais de confirmation

2 Après avoir rencontré 7 candidats  décevants, vous êtes épuisé. Le 8ème candidat vous semble « convenable ». Vous êtes tenté de le recommander immédiatement.
Quel biais est à l'œuvre ?

- A) Le biais de contraste
- B) L'effet de fatigue décisionnelle
- C) Le biais de disponibilité

3 Un candidat a 15 minutes de retard à l'entretien. Bien qu'il s'excuse et présente un excellent parcours, vous ne parvenez pas à dépasser cette première impression négative.
Quel biais est à l'œuvre ?

- A) L'effet d'ancrage
- B) Le biais de négativité
- C) L'effet de primauté



Résultats et astuces anti-biais

- 1 B-** Le biais d'affinité : tendance à favoriser les personnes qui nous ressemblent
- 2 B-** L'effet de fatigue décisionnelle : diminution de notre capacité à prendre des décisions objectives après une série de choix
- 3 C-** L'effet de primauté : influence disproportionnée des premières informations reçues

Pour vous protéger au quotidien :

- Utilisez des grilles d'évaluation standardisées
- Faites participer plusieurs évaluateurs aux entretiens
- Prenez des pauses entre les entretiens

Comparez les candidats sur des critères objectifs, pas entre eux
Bonus pratique : Lors de votre prochain recrutement, tenez un « journal des biais » en notant chaque fois que vous repérez une pensée potentiellement biaisée. Partagez vos observations avec l'équipe !



Le recrutement en équipe : une pratique innovante et collaborative testé et approuvé par la PFRH !

En 2023, la PFRH des Pays de la Loire a relevé le défi de recruter quatre nouveaux collaborateurs en optant pour une approche collaborative. L'objectif était de sécuriser la culture de travail transversal, garantir une entente nécessaire au flex-office, maintenir la cohésion d'équipe et permettre aux candidats de se projeter dans le collectif.

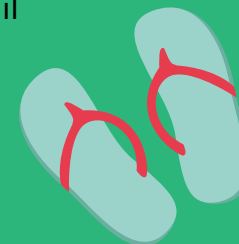
Le processus, structuré et inclusif, comprenait plusieurs étapes clés : définition des besoins, rédaction des offres d'emploi, présélection des candidatures, entretiens en visioconférence, mise en situation pratique, et entretien final. Chaque étape impliquait activement les membres de l'équipe, favorisant une réflexion collégiale et une responsabilité partagée.

L'intégration des nouveaux collaborateurs a également été pensée collectivement, avec une carte mentale des ressources, un binôme-référent, et un welcome pack personnalisé. Le jour J, un café d'accueil et un pique-nique en équipe ont créé des liens dès le départ.

Les bénéfices ont été nombreux : renforcement de la collaboration, meilleure appropriation des compétences, et sentiment d'implication. Cependant, ce processus est chronophage et nécessite une coordination rigoureuse. Pour le reproduire, il est recommandé de préparer minutieusement le processus, standardiser les grilles d'entretien, soigner la communication, anticiper la charge de travail et préparer l'intégration dès le recrutement.

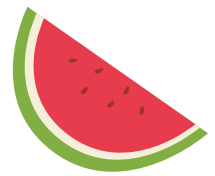


En conclusion, un recrutement collaboratif, bien que plus exigeant, offre des bénéfices substantiels pour la cohésion d'équipe et l'intégration des nouveaux arrivants.



Vous souhaitez plus d'infos ? [Contactez la PFRH](#)

Tendance à l'organisation hybride



Après une mise sur un piédestal pendant la période Covid, le télétravail, ou plus généralement le travail à distance, semble avoir perdu ses lettres de noblesse. Cela aussi bien auprès des services que des collaborateurs. D'après l'étude DARES n°64 (parue en novembre 2024), la part des collaborateurs, tous secteurs confondus, travaillant 3 jours ou plus par semaine en télétravail a chuté de 18% en 2021 à seulement 5% en 2023, (pour la fonction publique, ce sont respectivement 18 % et 52 % !!).

A contrario, la part des collaborateurs qui réalisent 1 journée de télétravail par semaine a quasiment doublé en 2 ans, passant de 7% à 13% tous secteurs confondus, et progressé de 46 % dans le secteur public.

Il semblerait que les collaborateurs et les services ne souhaitent pas abandonner le travail en distanciel, mais plutôt trouver de nouvelles organisations hybrides. L'intérêt sera d'équilibrer les avantages du télétravail et ceux du travail en présentiel. Est-ce une opportunité de sortir de la gestion des équipes au temps passé, pour basculer vers une gestion aux objectifs ?

Dans ce contexte, les managers deviennent des experts en gestion à distance et en leadership partagé.

TABLEAU 2 | Évolution des caractéristiques sociodémographiques et d'emploi des salariés en télétravail entre 2019 et 2023 En %

		Salariés en télétravail			dont 1 jour par semaine ou occasionnel			dont 2 jours par semaine			dont 3 jours ou plus par semaine		
		2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Caractéristiques sociodémographiques													
Genre	Femmes	43	51	51	42	53	52	45	54	53	47	49	47
	Hommes	57	49	49	58	47	49	55	46	47	53	51	53
Age	Moins de 30 ans	15	15	18	17	16	18	6	14	18	10	15	19
	De 30 à 39 ans	27	29	28	27	29	27	25	29	29	27	29	30
	De 40 à 50 ans	31	30	29	31	30	28	30	28	30	32	30	28
	Plus de 50 ans	27	26	25	25	25	26	39	29	23	31	26	23
Niveau de diplôme	Inférieur au bac	7	6	5	5	7	5	13	4	4	13	5	6
	Baccalauréat	9	9	9	9	9	11	12	10	7	8	9	7
	Bac+2 à bac+4	42	40	41	42	45	44	43	47	38	41	36	38
	Bac+5 ou plus	41	46	45	43	38	40	32	39	51	38	50	49
Conditions d'emploi													
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	61	45	61	62	41	55	70	38	67	49	49	70
	Professions Intermédiaires	29	36	26	29	40	31	20	39	23	34	34	16
	Employé(e)s	10	16	12	9	16	13	9	21	11	16	15	12
	Ouvrier(ère)s	1	2	1	0	3	1	1	2	0	1	2	1
Employeur	Secteur privé*	84	76	83	85	70	78	80	67	87	78	81	91
	Fonction publique	16	24	17	15	30	22	20	33	13	22	19	9
Contrat	À durée limitée**	11	8	8	10	12	10	9	10	6	17	6	7
	CDI ou fonctionnaires	89	92	92	90	88	90	91	90	94	83	94	93

*Y compris associations, particuliers et entreprises publiques (entreprises sur lesquelles l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises).
 ** CDD, intérim, apprentissage, stage.
 Lecture: en 2019, 43 % des personnes pratiquant au moins occasionnellement le télétravail sont des femmes.
 Champ: personnes en télétravail en France métropolitaine âgées de 20 à 62 ans.
 Source: Dares, enquêtes Conditions de travail 2019, Tracov 1 et Tracov 2.



Voici quelques ressources pour vous éclairer sur des pratiques innovantes :

Dans le cadre du Mois de l'innovation publique, la DITP, la DGAFP et la DINUM ont organisé une table ronde sur le travail en mode hybride. Experts et praticiens livrent leurs conseils.

[Voir le replay](#)

Tendance au management en mode projet : parlons équipe !

Le travail en mode projet correspond à la fois à une méthodologie de travail et à un mode de management dont l'objectif est de faire collaborer plusieurs personnes sur un projet commun. La méthodologie de travail adaptée permet de faire fonctionner une équipe de manière collaborative et transverse.

Plusieurs modèles méritent notre attention pour comprendre à quel stade de développement se trouve une équipe dans la perspective de fonctionner en mode projet. Parmi ces modèles, le modèle de Bruce Tuckman* est riche d'enseignements pour le manager et son équipe pour comprendre ce qui pourrait favoriser la performance et la cohésion de l'équipe. Reconnu comme puissant outil de conduite du changement très utile dans le domaine de la gestion de projet et du management, la PFRH s'est en partie appuyée sur ce modèle pour construire et animer 2 sessions de formation « manager une équipe en mode projet » en 2023 et 2024.

*Professeur en psychologie, Bruce Tuckman a analysé en 1965 plus de 50 études sur la théorie des équipes pour créer son propre schéma : les 5 stades de développement d'une équipe.

Pour aller plus loin taper « modèle de tuckman » dans votre barre de recherche et laissez vous guider par les articles qui en découleront !



Tendances à la communication : Nous avons testé pour vous la méthode DISC

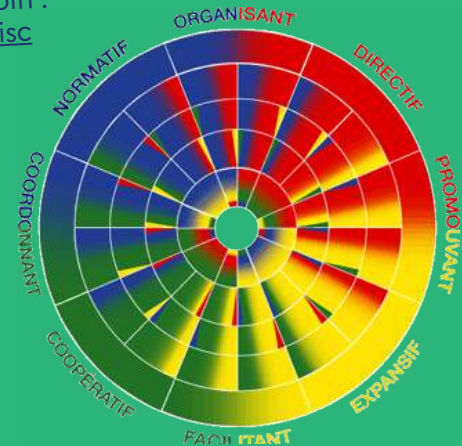
La règle d'or de la communication managériale est de s'adapter à l'autre. Ce serait une erreur de penser que nous devons parler aux autres comme nous aimons que l'on nous parle. Chacun est différent et c'est ce qui fait la richesse d'un groupe.

Dans le contexte professionnel et plus particulièrement dans une équipe, chaque membre est un individu unique. Ainsi il a ses craintes, sa vision, ses besoins, ses attentes et même sa propre manière de communiquer et d'écouter. Le manager d'une équipe doit connaître son équipe sur le bout des doigts pour adapter sa communication et ainsi éviter les incompréhensions.

La PFRH dispose de la certification qui lui permet de vous accompagner dans la passation du questionnaire DISC et le debriefing du rapport qui en découle.

[Contactez nous !](#)

Pour aller plus loin : [site de l'AECDisc](#)



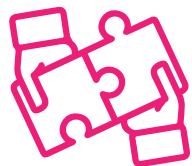


Le domaine des « Ressources humaines » regroupe les emplois qui participent à l'organisation, à la gestion, à la mobilisation et au développement des ressources humaines ainsi qu'à l'anticipation de leur évolution. Sur le périmètre fonction publique d'état, cette fonction dite « support », indispensable à la vie de tout service, doit sans cesse s'adapter aux nouveaux enjeux stratégiques RH, aux évolutions réglementaires des dispositifs RH pour apporter un service de qualité aux agents. Ainsi, les agents qui occupent ces postes doivent pouvoir entretenir leur expertise avec un véritable enjeu de montée en compétence rapide pour les nouveaux arrivants.



A regarder : [la video sur le métier de gestionnaire RH](#)

Connaissez-vous l'offre de service de la PFRH ?



ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS RH, DE VOS MANAGERS ET DE VOS AGENTS



ANTICIPER les compétences transverses de demain en s'appuyant sur les réseaux professionnels RH que nous animons

Comment ?

- STRUCTURER ET RENFORCER** la fonction RH
- PROMOUVOIR** le partage de bonnes pratiques
- MENER** des réflexions prospectives sur les compétences
- PROPOSER** une offre de formation interministérielle
- CONSTRUIRE ET ANIMER** des réseaux régionaux et des communautés de métiers



Spéciale dédicace aux gestionnaires RH :

Vous avez participé au parcours de professionnalisation RH porté par la PFRH et l'IRA de Nantes ? Dites-nous ce que vous en avez retenu : les points forts, les vigilances, les regrets ...

La PFRH est à votre écoute !

Cet été, prenez le temps de réfléchir à vos besoins pour devenir des professionnels RH de haute compétition.

... Et pour se professionnaliser, il faut aussi pouvoir compter sur son réseau !

Chaque acteur RH a les mêmes questions au même moment, a besoin des mêmes documents au même moment, se prend la tête sur les mêmes analyses

C'est pourquoi, la PFRH dans le cadre de son accompagnement RH des SGCD propose un espace ressource sur Resana :

« [Entr'RH des SGCD](#) »

Actuellement en phase d'expérimentation, il sera **ouvert cet été** à chaque acteur RH des SGCD ! Les objectifs sont multiples :

- ☀ « **Se connaître** » entre les acteurs RH des SRH
- ☀ « **S'entraider** » par les échanges de bonnes pratiques :
guide, modèle, fiche pratique
- ☀ « **Se ressourcer** » en documentation RH

Allez y faire un tour et répondez à ce quizz !

Quelle est la rubrique la plus consultée depuis sa création ?

- AUCUNE ! C'est quoi cet espace ?
- L'ANNUAIRE compilé de tous les SRH des SGCD
- Le POST sur le parcours de formation
« Professionnalisation RH des gestionnaires RH »

... Et parce qu'on n'est pas toujours les yeux rivés sur les notifications Resana !

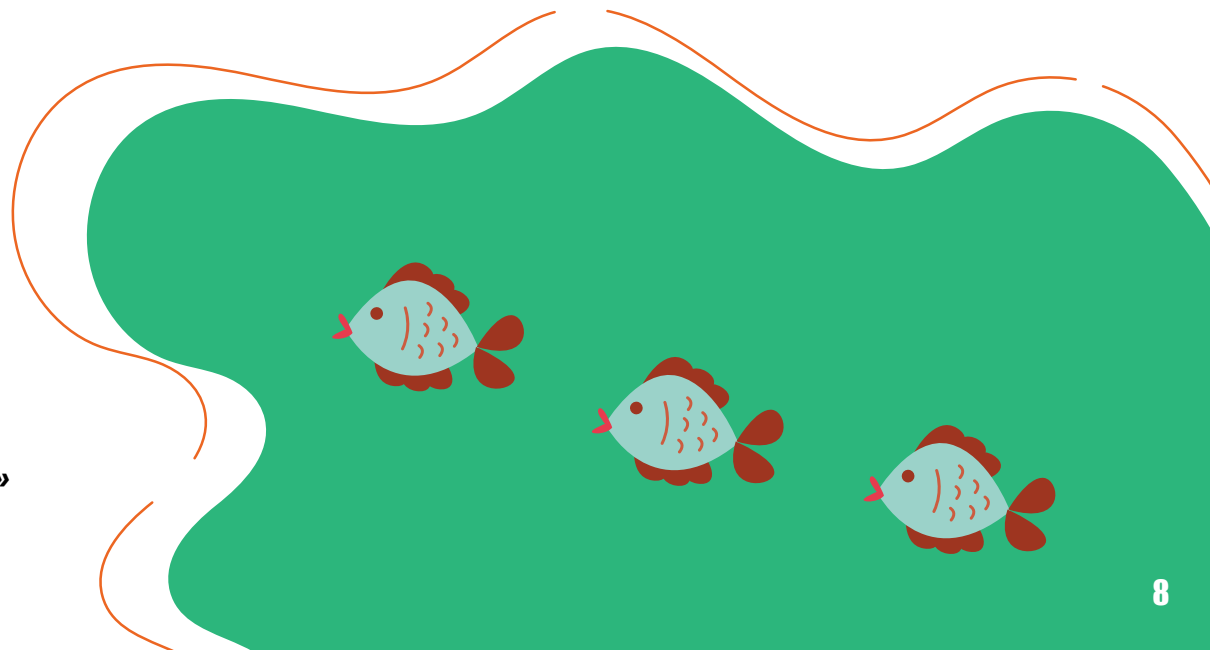
Cet été, la lecture de « La Boîte à Outils by PFRH » vous donne à voir un récap des partages les plus utiles sur Entr'RH des SGCD » :

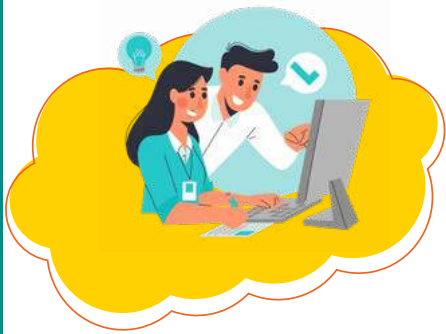


Janvier/février



mars/avril










Des parcours de formation dédié à la professionnalisation de la filière RH

La DGAFP porte un nouveau parcours de formation sur **Mentor** qui aura vocation à professionnaliser la filière RH à travers un parcours destiné à tous les professionnels des ressources humaines qui souhaitent **recruter pour la Fonction publique**. Vous y découvrirez les bonnes pratiques pour réussir vos recrutements ou réviser vos fondamentaux ! 2h20 de révision à votre rythme en toute autonomie pour être bien calé à la rentrée !

Vous avez toujours à votre disposition le parcours de formation sur **la promotion professionnelle et les conditions d'entrée dans la fonction publique** mais également **la gestion statutaire de l'ensemble de la carrière d'un agent**. Ce dernier reprend les fondamentaux des ressources humaines, en douze thématiques couvrant l'ensemble de la carrière d'un agent, de son recrutement à sa retraite, traitées par la production de modules de formation en ligne accessibles sur la plateforme interministérielle Mentor.






Vous trouverez pêle-mêle : *(cliquez pour accéder aux modules)*

-  [Intégrer le statut général dans vos pratiques de gestion RH](#)
-  [Sécurisation de la chaîne RH Paie et déclaratif](#)
-  [Introduction à la déclaration sociale déclarative](#)
-  [Agir pour son projet de mobilité professionnelle](#)
-  [CPF, outil des politiques de ressources Humaines](#)

Cette offre de formation sera prochainement complétée par d'autres modules dont le module **Comment lire un statut particulier**. *Surprise, va-t-il sortir cet été ?*

5 livrets de formation de la DGAFP sont accessibles 24h/24h sur le portail de la fonction publique sur les thématiques statutaires :



-  [Les grands principes et la structuration du droit de la fonction publique de l'État](#)
-  [Le recrutement par contrat](#)
-  [La structure et les principaux éléments constitutifs de la rémunération](#)
-  [La promotion professionnelle et les conditions d'entrée dans la fonction publique](#)
-  [Comprendre l'objet et les enjeux des statuts particuliers](#)



Quiz : L'intelligence artificielle, un atout pour les RH et les managers ?

Testez vos connaissances en 4 questions !

1 L'IA peut-elle trier des CV à la place d'un recruteur ?
 oui non

2 L'utilisation d'un chatbot RH pour répondre aux questions des agents est-elle un exemple d'IA ?
 oui non

3 En France, l'usage d'algorithmes dans la gestion RH des agents publics est-il encadré ?
 oui non

4 L'IA peut-elle prendre des décisions RH ou managériales à votre place ?
 oui non



RÉPONSES

Oui, mais avec vigilance.

1 L'IA peut analyser des CV selon des critères prédéfinis (compétences, expériences, mots-clés), ce qui fait gagner du temps. Mais attention : elle peut reproduire des biais (sexisme, discriminations, stéréotypes sociaux) si les données d'entraînement sont elles-mêmes biaisées. L'humain doit toujours garder le dernier mot.

Oui.

2 Un chatbot RH basé sur l'IA peut répondre automatiquement à des questions courantes (congés, procédures, formations...). C'est un exemple concret d'automatisation intelligente, utile pour soulager les services RH sur les demandes récurrentes. Mais il doit être bien conçu pour éviter les réponses erronées.

3 *Oui.*

La CNIL et les textes sur le RGPD encadrent l'utilisation des algorithmes, surtout en matière de traitement automatisé des données personnelles. Dans la fonction publique, il est obligatoire d'assurer la transparence, la non-discrimination et la supervision humaine.

4

Non, elle propose mais ne remplace pas la décision humaine. L'IA est un outil d'aide à la décision, mais vous restez garant de l'analyse, de l'éthique et du contexte humain.





Les 5 règles d'or pour utiliser l'IA

Nicolas WENDLING, chargé de mission transformation numérique attire notre attention sur la vigilance nécessaire que nous devons tous avoir lorsque nous utilisons des outils d'IA générative :



Conserver son sens critique face aux propositions de l'IA

On discute avec une calculatrice, et non pas avec un être humain



Appliquer son devoir de confidentialité

Ne communiquer aux IA que des données publiques ou ayant vocation à le devenir



Protéger ses données

Ne pas confier de données sensibles aux IA. Et particulièrement les données personnelles, données stratégiques ou documents confidentiels



Conserver des prises de décision humaines

Se servir de l'IA comme un outil d'aide à l'instruction, et non d'aide à la décision



Protéger l'environnement

Renoncer à l'IA partout où il existe une alternative moins impactante pour la planète

Et vous, avez-vous pensé à l'IA pour...

L'IA doit être utilisée avec parcimonie mais elle peut être source d'un gain de temps au quotidien. Retrouvez ici quelques exemples d'usages utiles dans votre quotidien :

Préparer des questions pour un entretien de recrutement

Synthétiser un document

Préparer l'embarquement de nouveaux collaborateurs

Faire du brainstorming

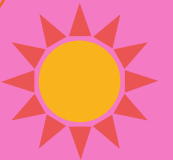
Rédiger une communication interne

Vous aider à rédiger une note

Faire de la planification de projets

Créer des présentations / diaporamas

Rédiger une offre d'emploi





MAÎTRISER L'ART DE PROMPTER ! 6 CONSEILS POUR VOUS ENTRAÎNER

Rôle : spécifier le rôle que l'IA doit incarner

ex : Tu es un responsable RH au sein de la Fonction publique

1

2

Tâche : commencer par un verbe d'action

ex : Synthétise ces notes pour rédiger un compte-rendu lisible qui sera adressé à l'équipe

Contexte : donner des détails précis pour obtenir des résultats pertinents

ex : cette réunion se tient mensuellement et répond à un double objectif

3

4

Exemple : ajouter des exemples pour améliorer la qualité des réponses

ex : je joins le compte-rendu de la dernière réunion (anonymisé, sans données personnelles)

Format : indiquer le format final présenté

ex : propose moi un compte-rendu sur 1 page maxi

5

6

Ton : définir le ton à utiliser

ex : adopte un ton engageant et dynamique

Avez-vous pensé à vous inscrire aux webinaires proposés par Nicolas Wendling, chargé de mission transformation numérique au SGAR des Pays de la Loire ?



Retrouvez les replay sur la page dédiée sur le site internet de la préfecture : [cliquez ici](#).



De nouveaux webinaires à venir dans le 2e semestre 2025, consultez Safire, le site des formations interministérielles : [cliquez ici](#).



Et si vous souhaitez profiter de l'été pour continuer à vous former sur le sujet : la DINUM propose aussi des webinaires en replay : choisissez le format qui correspond à vos besoins !

Objectif IA : Initiez-vous à l'intelligence artificielle

Expliquer l'intelligence artificielle, identifier les défis et opportunités, décrire scientifiquement un projet d'IA et ses sous-disciplines - 6h

Découvrir les IA génératives

Acquérir les bases sur les IA génératives. Plongez dans l'univers des intelligences artificielles génératives et découvrez comment les utiliser efficacement dans votre quotidien professionnel - 1h



Les grands enjeux du moment - édition été 2025 -

CLIMAT ET CARBONE

Le dernier rapport de Météo-France confirme une hausse moyenne de +1,9 °C depuis 1900 en métropole. La Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) fixe des objectifs ambitieux : **-55 % d'émissions de GES d'ici 2030.**

Le secteur public doit montrer l'exemple : sobriété énergétique, déplacements bas carbone, achats responsables...

CRISE DES RESSOURCES

Tensions sur l'eau (sécheresses en cascade), sur les métaux rares (enjeu pour la souveraineté numérique et énergétique), sur les sols agricoles...

Le mot-clé : **sobriété**, encore et toujours.

ÉNERGIE

2024 a vu une montée en puissance du solaire (x2 vs 2022), mais les pics de consommation hivernaux restent une vulnérabilité. Le plan « État exemplaire » demande aux services de **réduire leurs consommations de 10 % dès 2025.**

BIODIVERSITÉ

Plus d'un tiers des espèces évaluées sont menacées en France. Loi de restauration de la nature adoptée au niveau européen en 2024 : la commande publique devra intégrer des **clauses « biodiversité »**



Le saviez-vous ?

Quel est le principal poste d'émission de CO₂ de l'État ?

- A. Les déplacements professionnels
- B. Le chauffage des bâtiments
- C. Le numérique



Réponse A ! Les déplacements domicile/travail et les déplacements professionnels constituent le 1er poste d'émissions des agents de l'État (46%). Un tramway émet 62 fois moins de CO₂ qu'une voiture, et un covoiturage de 30 km quotidien permet d'économiser 2000€ par an. En France, un trajet en train représente 40 fois moins de CO₂ qu'en voiture et 70 fois moins qu'en avion.



«ÉTAT EXEMPLAIRE» – ÇA AVANCE COMMENT ?

- Objectif neutralité carbone des services publics en 2050 et réduction de 22 % des EGES d'ici 2030.
- Mobilités douces encouragées : forfait mobilité durable revalorisé et ouvert à de nouvelles catégories (multi-modale, trottinette) + installation de parkings vélo sécurisés.
- 1 bâtiment administratif sur 3 doit faire l'objet d'une rénovation énergétique d'ici 2030.
- Numérique responsable : désactivation des serveurs inutilisés, réduction de la consigne de climatisation dans les salles serveurs, allongement de la durée de vie des équipements et limitation du stockage cloud.



AGIR : Ce sont les chefs qui montrent l'exemple !

Depuis octobre 2022, la DIESE a piloté un grand plan national de formation obligatoire pour les 25 000 cadres supérieurs de l'État, afin de renforcer leur compréhension des crises du climat, de la biodiversité et des ressources naturelles, et de les transformer en acteurs de la planification écologique. Le parcours est composé de trois modules : Comprendre (conférences et ateliers), Se projeter (visites de terrain), et Agir (élaboration de plans d'action). En Pays de la Loire, ce sont près de 326 cadres qui ont été formés et qui vont prochainement suivre des visites terrain et l'atelier 5 de passage à l'action.

LA COP en pays de la Loire- KESAKO ?

Afin d'assurer une mise en action pertinente et cohérente, les travaux ont été menés à l'échelle régionale, dans le cadre de conférences des parties (COP) territorialisées. L'objectif était d'identifier des actions adaptées aux spécificités, ressources et acteurs du territoire ligérien, avec une approche systémique permettant aujourd'hui d'obtenir une projection réaliste et atteignant nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

[Pour aller plus loin](#)

Les services de l'État ont un rôle d'exemplarité en matière de transition écologique. À ce titre, chaque administration s'inscrit dans cette planification au travers d'un plan de transformation écologique de l'État et avec la nomination de responsables Services publics écoresponsables (SPE). L'avez-vous identifié dans votre service ?

AGENTS PUBLICS ET CITOYENS TOUS ACTEURS DE LA TRANSITION

TOUS ENGAGÉS - Les politiques publiques ne réussiront qu'avec l'implication des citoyens, des territoires, et des agents publics ! En tant qu'agents de l'État, vous êtes prescripteurs, accompagnateurs et modèles. La transition écologique n'est pas une compétence en plus, c'est une façon d'agir différemment dans toutes vos missions.

Trois rôles essentiels à incarner :

- 1 Prescripteurs – Vous donnez le cap**
Dans vos fonctions, vous portez les politiques publiques. Cela signifie que vous orientez les choix par exemple en intégrant des critères environnementaux dans les marchés publics, en choisissant des outils de mobilité plus sobres, ou en valorisant les solutions écologiques auprès de vos partenaires et prestataires.
- 2 Accompagnateurs – Vous facilitez le changement**
Votre rôle est aussi d'expliquer, de rassurer, de faire comprendre. La transition écologique peut susciter des résistances, des doutes ou des incompréhensions. Vous êtes là pour traduire des enjeux complexes de façon claire, accompagner des changements d'habitudes (mobilité, numérique, bâtiments...), ou encore valoriser les initiatives locales.
- 3 Modèles – Vous inspirez par l'exemple**
Vos gestes comptent : même en dehors de vos missions directes, vous incarnez les valeurs du service public. Adopter un comportement exemplaire dans votre quotidien professionnel donne du sens aux politiques portées.

A toi de jouer!

- 1 Une administration peut intégrer des critères environnementaux dans les marchés publics.
 vrai faux
- 2 La sobriété, c'est seulement baisser le chauffage.
 vrai faux
- 3 On ne peut rien faire à son niveau sans circulaire ministérielle.
 vrai faux

Réponses :

- 1 – Vrai (obligatoire dans les marchés supérieurs à 40 000 €)
- 2 – Faux (c'est aussi repenser les usages, éviter le gaspillage...)
- 3 – Faux (l'initiative locale est essentielle et encouragée)



ZOOM : UN ÉTÉ POUR S'ENGAGER

Et si cet été, vous testiez une éco-action perso ?

Exemples :

- Revoir vos déplacements : train plutôt que voiture,
- Supprimer 500 e-mails dormants (= 5 kg de CO₂ économisés)
- Participer à un chantier nature ou une Fresque du Climat près de chez vous

[Voir le guide de bonnes pratiques numérique responsable pour les organisations de la DINUM](#)

Reliez chaque agent à son action bas-carbone idéale

- | | |
|-------------------|--|
| Agent de police ● | ● Séquence pédagogique sur le vivant |
| Enseignant ● | ● Audit de l'isolation des bâtiments |
| Agent DGFIP ● | ● Impression raisonnée et sobriété numérique |
| Technicien DDT ● | ● Vélo électrique pour les patrouilles |

ON SE LANCE : FORMEZ-VOUS À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE !

Pour approfondir ses connaissances, 16 formations sont disponibles en ligne et gratuitement sur la plateforme mentor.gouv.fr dans la catégorie «Transition écologique et développement durable».

Ces formations peuvent vous faire progresser pour être éco-responsable dans son quotidien professionnel, mobiliser les travaux du GIEC dans sa pratique professionnelle ou encore devenir un conducteur éco-responsable.



A LIRE AB-SO-LU-MENT !!

[Voir le Guide de l'agent éco-responsable du MIOM](#)

Chapitre rédigé avec l'aimable participation de Lucie BLOUET, PRFIM - SGAR

Qui peut m'aider dans ma mobilité ?



Votre mission est de relier correctement chaque Acteur avec le Rôle qu'il peut jouer dans votre projet de mobilité.



ACTEURS

Conseiller mobilité carrière **A**

Supérieur hiérarchique **B**

Service RH de proximité **C**

PFRH (Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH) **D**

ROLES

- 1** Offre de formation interministérielle, organisation des Rencontres de la mobilité et de l'emploi public
- 2** Informations sur les procédures administratives de mobilité, le cadre réglementaire, les possibilités d'accompagnements en interne
- 3** Prise en compte de votre projet lors de l'entretien professionnel annuel et discussion sur vos souhaits d'évolution
- 4** Accompagnement sur-mesure pour votre projet d'évolution professionnelle



A4, B3, C2, D1

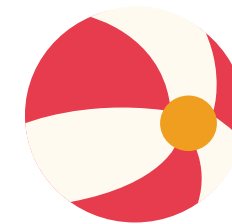
Réponses :

Si vous ne connaissez pas les coordonnées du conseiller mobilité carrière de votre administration, renseignez-vous auprès de votre service RH de proximité.

La PFRH organise chaque année au mois de mars les Rencontres de la mobilité et de l'emploi public. Vister le site

La PFRH propose des formations pour réfléchir ou mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle (Evolution professionnelle, CV et lettre de motivation, préparation du RAEP...).

Consultez le programme régulièrement sur Safire



Quiz : L'évolution professionnelle

1 Quelle est la première démarche à entreprendre pour réfléchir à mon évolution professionnelle ?

- A) Prendre de l'aspirine pour prévenir le mal de tête
- B) Définir mes aspirations, mes motivations et mes compétences
- C) Attendre que mon supérieur me propose une évolution
- D) Changer de service sans réflexion préalable

2 À qui puis-je m'adresser pour être accompagné.e dans ma réflexion professionnelle ?

- A) Ma voisine de palier, elle a une boule de cristal
- B) À personne, je dois me débrouiller seule
- C) Au conseiller mobilité carrière, à mon supérieur hiérarchique ou au service RH
- D) Mes enfants m'ont parlé d'un chat qui s'appelle GPT...

3 Comment puis-je me tenir informé.e des opportunités dans la fonction publique ?

- A) Le panneau d'affichage à côté de la machine à café
- B) En créant mon profil candidat et en consultant les offres sur www.choisirleservicepublic.gouv.fr
- C) En demandant à la PFRH de me dire si elle a des offres d'emplois faites pour moi
- D) Ah parce que c'est à moi de chercher ?



1B, 2C, 3B

Réponses :

Je prends les rênes, ok mais je les trouve où ?



je fais des enquêtes métiers et je rencontre des pros

je fais une période d'immersion professionnelle

Je passe à l'action



Je m'informe

avec le répertoire des métiers de la FP

Je fais le test quel métier choisir dans la FP ?

Je découvre les mécanismes de mobilité

je découvre les formations de la PFRH

je visionne le replay des webconférences du e-forum

Je me forme

Je m'inspire

Vidéos "Choisir le service public en Pays de la Loire"





**Mais... comment résumer
1 000 métiers en 30 minutes ?!
Les conseils de l'expert à Brigitte...**

« Brigitte Trop-Complexe » est cheffe de bureau en Préfecture, et mère d'un jeune scolarisé en 5e. Elle nous sollicite car le prof principal de son fils la sollicite pour venir présenter les métiers de la fonction publique à l'occasion des journées d'orientation organisées par le collège. Brigitte est passionnée par son travail et experte dans son domaine, mais complètement dépassée à l'idée de devoir représenter toute la fonction publique à elle seule. Elle veut trop bien faire, a peur de survoler les sujets, ne pas faire honneur à la diversité des carrières, et ne pas réussir à capter l'attention de toute une classe d'ados.



Le conseil de notre expert : Oublier les slides et la conférence digne d'un séminaire interministériel !

Chercher à tout dire serait contre-productif. Pourquoi pas prévoir 2-3 questions à leur poser pour démarrer ("C'est quoi pour vous la fonction publique ?"), une anecdote sympa, et un petit quiz interactif ou encore les faire participer autour d'un jeu ou de devinettes pour capter leur attention ?

La PFRH a créé un jeu de cartes pour faire découvrir les métiers de la fonction publique aux collégiens. Le but du jeu est simple : associer un visuel et une description pour découvrir un échantillon de métiers exercés dans la fonction publique. N'hésitez pas à le demander !



... Top c'est parti !

Je suis une période de quelques jours, limitée dans le temps.

Je permets à une personne en reconversion ou en démarche de mobilité professionnelle de découvrir concrètement un métier, un secteur d'activité ou un environnement de travail.

Je ne donne pas lieu à un contrat de travail, mais je suis encadré par une convention tri partite.

Je représente pour les managers une chance d'identifier de futurs talents, et une occasion de s'inscrire dans une action de mentorat.

Gâce à moi, un manager peut aussi tester les aptitudes d'un potentiel futur collaborateur dans des conditions réelles, et réduire les risques lors d'un recrutement.

Je contribue à l'engagement sociétal de l'institution accueillante et à sa notoriété.



Je suis, je suis...

Réponse :



*La période d'immersion professionnelle (pour l'accueil d'agents publics) -> infos
ou
la période de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP (pour l'accueil des actifs du privé) -> infos*



LE TEXTE À TROUS DU MENTOR

Complétez l'histoire avec les bons mots !

Liste des mots :

Partage
Soutien
Temps
Collègues

Mentor
Enrichissant
Missions
Concours

Heure
Compétences

«En tant qu'agent de la fonction publique depuis plus de quinze ans, j'ai toujours considéré que le transfert de _____ (1) et le _____ (2) d'expérience faisaient partie intégrante de mes responsabilités. Devenir _____ (3) ? C'est certainement la meilleure décision de ma carrière !

Je m'appelle Thomas, 42 ans, attaché principal d'administration depuis quinze ans. Il y a trois ans, Léa m'a contacté via notre programme de mentorat. Elle voulait préparer des _____ (4) administratifs mais elle avait plein de questions.

Au début, j'ai hésité, je ne savais pas si j'aurais assez de _____ (5). J'avais beaucoup de dossiers en cours et des échéances à tenir... Mais avec le recul, je ne regrette pas d'avoir finalement accepté ! En général, on se retrouvait une _____ (6) tous

les quinze jours.

Je lui parlais de mon expérience, je lui donnais des conseils, je lui expliquais comment sont organisées les administrations et comment sont réparties les _____ (7) de services publics...

Je lui ai aussi donné des contacts pour qu'elle fasse des enquêtes métiers, et je lui ai donné des conseils pour préparer ses concours.

Et au final, c'était très _____ (8) pour elle comme pour moi.

Ça lui a permis d'avoir un _____ (9) dans sa progression, et c'était valorisant pour moi, d'autant qu'elle a réussi son concours et travaille aujourd'hui au ministère de l'agriculture.

Elle m'a dit récemment qu'elle projette de revenir dans la région.

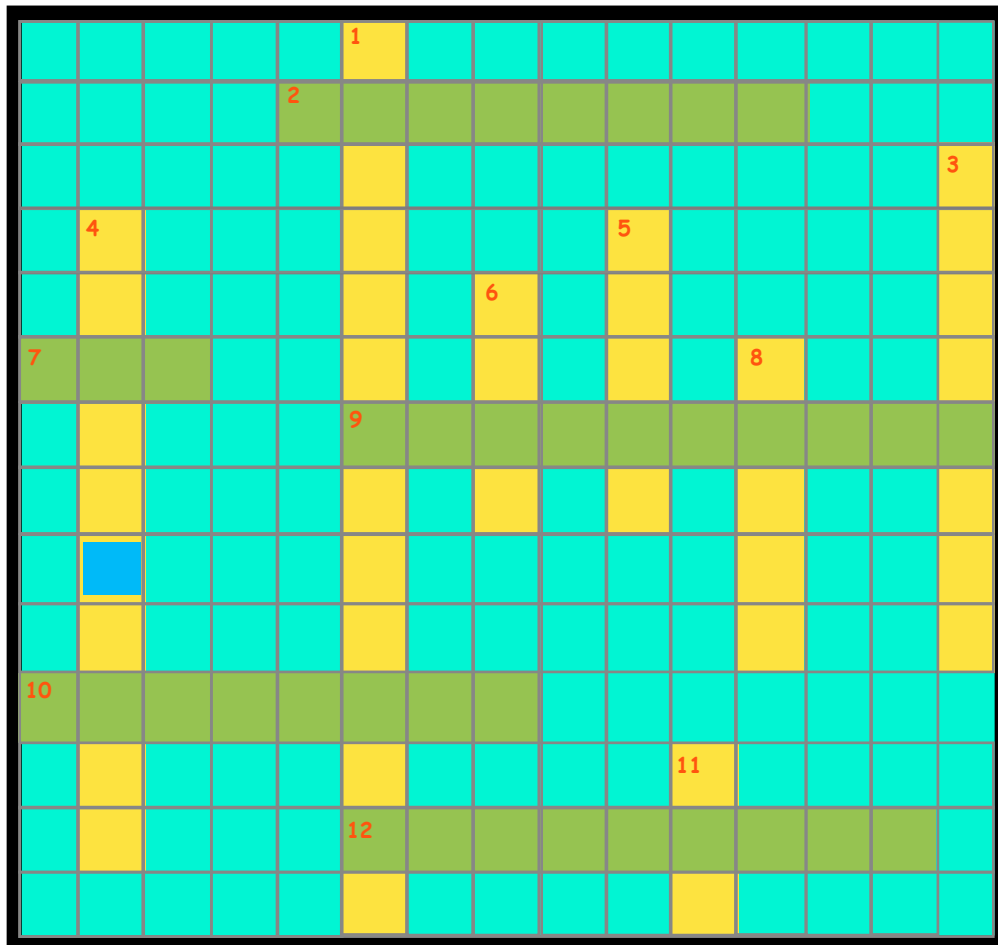
Peut-être qu'un jour nous serons _____ (10).»

1. compétences 2. partage 3. mentor
4. concours 5. temps 6. heure 7. missions
8. enrichissant 9. soutien 10. collègues

Réponses :



Mots fléchés de l'Action Sociale



Horizontal

- 2- Thème du forum organisé le 18 mars par la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale
- 7- Elle participe au prix du repas dans les restaurants administratifs et inter-administratifs (acronyme)
- 9 - Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification
- 10- On en compte 321 dans la région.
- 12- Ils sont aussi bénéficiaires de l'action sociale interministérielle

Vertical

- 1- Par rapport à l'action sociale ministérielle, l'action sociale interministérielle est ...
- 3- Dispositif de garde d'enfants en horaires atypiques
- 4- Nom de la Newsletter de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (2 mots)
- 5- Echelon régional de concertation et de coordination de l'action sociale interministérielle (acronyme)
- 6- Service situé à la préfecture de région en soutien de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (acronyme)
- 8- Direction en charge de l'action sociale interministérielle (acronyme)
- 11- Prise en charge d'une partie des dépenses engagées lors de la conclusion du bail (acronyme)



LA MATRICE D'EISENHOWER

Elle a été popularisée par Dwight D. Eisenhower, le 34^e président des États-Unis, qui savait jongler entre ses responsabilités de commandant suprême de l'armée et de président !

Quand tu as une longue liste de choses à faire, que ton esprit s'agite et que tu ne sais plus par quoi commencer... Un petit outil simple d'utilisation pour gagner en efficacité et en sérénité.



Qu'est-ce que c'est ?

Un outil de gestion des priorités qui permet de classer tes sujets et tâches à entreprendre selon leur urgence et leur importance. L'idée est de mieux s'organiser en décidant sur quoi se concentrer.



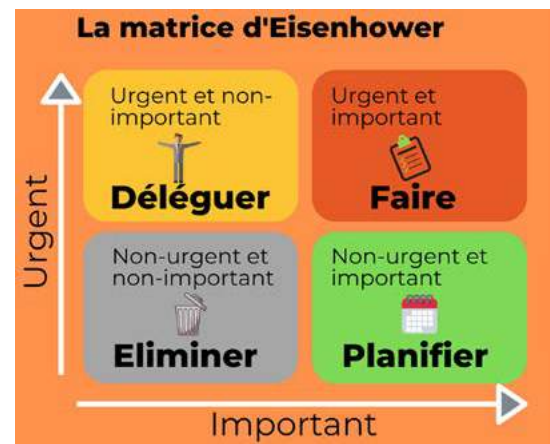
Dans quelles conditions l'utiliser ?

- Quand tu as beaucoup de tâches à accomplir : Si tu te sens perdu avec toutes les choses à faire, la matrice permet de trier et de prioriser.
- Quand tu veux gérer ton temps efficacement : Pour ne pas te laisser submerger par des urgences qui ne sont pas réellement importantes.
- Quand tu veux éviter la procrastination : En planifiant les tâches importantes à long terme, tu évites de les laisser de côté sous prétexte qu'elles ne sont pas urgentes.



L'intérêt de la matrice d'Eisenhower

- Elle te permet de focaliser ton énergie sur ce qui est réellement important pour ton développement à long terme.
- Elle optimise ta gestion du temps et t'évite de gaspiller des ressources sur des tâches qui n'ajoutent pas de valeur.
- Elle aide à déléguer les tâches qui ne sont pas prioritaires, ce qui permet de mieux répartir la charge de travail.



Urgent mais pas important : A DELEGUER

Celles-ci sont souvent des interruptions. Des demandes qui semblent pressantes mais qui n'ont pas une grande importance stratégique. Par exemple, répondre à des emails qui peuvent être traités par un collègue.

Urgent mais important : A PLANIFIER

C'est la zone des projets à long terme. Ces tâches sont stratégiques, comme l'élaboration d'un plan de carrière ou la préparation d'une réunion importante dans quelques semaines. Elles ne sont pas urgentes, mais leur importance les rend indispensables.

Urgent et important : A FAIRE IMMEDIATEMENT

Ce sont les feux rouges ! Des tâches qui exigent ton attention tout de suite, comme une présentation à rendre dans quelques heures ou un problème imprévu à résoudre.

Non urgent et non important : A IGNORER

Les distractions ! Ce sont les tâches qui peuvent être mises de côté sans problème, comme vérifier constamment les réseaux sociaux ou répondre à des appels qui ne sont pas importants.

Réflexion douce...

**Une proposition de lecture « décalée »
en cette période de ralentissement estival**

La douceur, une qualité professionnelle

De prime abord la douceur, c'est le risque de se faire avoir, c'est synonyme de mollesse ou, quand, c'est simulé, c'est dangereux car ça englué ou donne envie de se sauver.

Or, la douceur est affaire de tact, de contact : douceur de la voix, douceur du regard, douceur de la poignée de main.

La douceur nécessite l'engagement du corps dans la relation.

Quand les personnes expliquent leurs difficultés par rapport à un projet, une première réaction est l'écoute. Mais au-delà de l'écoute, il s'agit de donner un peu d'air, de respiration : le regard, le geste doux peut dire « tu es légitime, ta difficulté est légitime ».

Et s'il s'agit de donner un conseil, ce qui est parfois utile, le faire avec douceur permet à l'autre de l'intégrer tranquillement dans sa propre vision du monde avec confiance.

Nous pouvons en faire l'expérience avec l'autre, avec ses collaborateurs... Mais la source est la capacité à être doux avec soi-même.

La douceur : belle antidote à la honte sur le chemin de la vie au-delà de la survie.



Fleurs de village de montagne, Takeuchi Seiho (1864-1942)



sources :

Terres Inconnues

Bonnes
vacances !