PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ

Liberté
Égalité
Fraternité

Feuille de route régionale de stratégie RH de l'État

2026 - 2028



Secrétariat général pour les affaires régionales

Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Préparons l'avenir plutôt que le subir : repensons les ressources humaines

Pendant longtemps, les ressources humaines ont été considérées comme une fonction indispensable, certes, mais principalement chargée d'administrer, de sécuriser, d'appliquer des règles et de gérer des procédures.

Cette conception n'est plus suffisante.

Les projections démographiques s'imposent à nous. Demain, le risque ne résidera plus seulement dans les difficultés de recrutement. Il sera aussi de perdre des compétences et, dans certains domaines, de fragiliser notre capacité à assurer la continuité de nos missions, qu'il s'agisse de la protection des plus fragiles, de la politique d'emploi et d'insertion, mais aussi du développement, de la protection de l'environnement, de la sécurité, ou encore de la gestion des crises.

Nous devons changer d'échelle. ***L'efficacité et la qualité de l'action publique dépendent avant tout des femmes et des hommes qui la font vivre au quotidien.*** Les ressources humaines sont indispensables pour l'efficacité et la qualité du service public : accès aux services essentiels, simplicité des démarches, réactivité et rapidité de la réponse…

Nos politiques de recrutement, de mobilité ou de développement des compétences ne doivent plus être pensées uniquement à l'intérieur des frontières de chaque administration. Dans les territoires et pour certains métiers, nous devrons davantage coopérer, construire des passerelles et raisonner à l'échelle des bassins d'emploi. Disons-le simplement, avoir une vision transverse.

Nous devons également faire évoluer le partage des responsabilités. La politique RH ne peut plus être l'affaire des seuls professionnels des ressources humaines. Elle doit commencer au plus près des équipes, par les managers. Ils organisent le travail, identifient les compétences, accompagnent les parcours, reconnaissent l'engagement et détectent les difficultés. Nous devons leur donner les outils, les compétences et les marges de responsabilité nécessaires.

C'est par ces actes du quotidien, en diffusant cette culture, que nous permettrons aux services RH de se recentrer sur ce qui doit devenir leur véritable valeur ajoutée : ***anticiper, conseiller et accompagner les transformations.***

Cela ne signifie évidemment pas renoncer à la gestion, à la règle. La fonction RH doit continuer à garantir les droits, sécuriser les décisions et assurer le respect de nos principes statutaires. Mais le droit est un cadre, ce n'est pas une réponse aux situations humaines.

Assumons aussi une évidence : l'attractivité ne se décrète pas. Nous ne fidéliserons durablement nos agents que si la réalité du travail répond aux enjeux sociétaux : égalité entre les femmes et les hommes, inclusion, équilibre des temps de vie et transformation numérique (IA). ***Cela suppose une vision différente du management et de l'organisation du travail, et d'investir les domaines de la santé, de la qualité de vie et des conditions de travail, de l'autonomie, des parcours professionnels et de la reconnaissance.***

C'est tout l'objet de cette feuille de route régionale de stratégie des ressources humaines portée par la Préfecture de région.



Violaine DÉMARET
Préfète de la région Bourgogne-Franche-Comté
Préfète de la Côte-d'Or

Table des matières

Démographie et emploi public en Bourgogne-Franche-Comté 1

Introduction 2

1. Attirer les talents et fidéliser les agents 3

1.1. Renforcer la connaissance de l'emploi public local et l'attractivité de la fonction publique (S1) 3

1.2. Valoriser la marque employeur en développant « Choisir le service public » (S2) 4

1.3. Animer la communauté des employeurs locaux, structurer l'animation de réseau et développer les leviers d'accompagnement des mobilités (S3) 4

1.4. Faire connaître les démarches innovantes en matière d'accompagnement à la mobilité (S4) 4

1.5. Organiser des actions de communication et de valorisation des métiers de la fonction publique à l'échelle locale (S5) 4

1.6. Renforcer la communication des offres de l'action sociale interministérielle à destination des agents publics (S6) 5

1.7. Identifier les besoins non pourvus en action sociale interministérielle par territoire pour nourrir les orientations nationales et réduire les zones non couvertes (S7) 5

1.8. Établir, dans les bassins d'emplois identifiés comme prioritaires, des plans d'actions territoriaux, en faveur du logement pérenne et temporaire des agents publics, en mobilisant les employeurs publics (S11) 5

2. Accompagner les employeurs et les agents publics 6

2.1. Etablir un Document d'orientation à moyen terme (Domt) définissant les orientations pluriannuelles régionales en matière de formation interministérielles (S12) 6

2.2. Développer une offre de formation mutualisée, accessible à tous les agents sur le territoire (S13) 6

2.3. Développer une offre de formations « hybrides » accessible sur SAFIRE des sessions, en s'appuyant sur la bibliothèque de formations et les espaces dédiés de la plateforme « MENTOR » (S14) 6

2.4. Contribuer, relayer et diffuser les orientations et les réformes portées par la DGAFP dans le champ de l'organisation du travail (S15) 7

2.5. Accompagner et former les services de l'État pour favoriser la mise en œuvre de démarches d'amélioration des conditions de travail (S16) 7

2.6. Développer et soutenir la diffusion de bonnes pratiques issues du terrain dans le cadre d'une démarche dite « bottom up » (S17) 7

3. Consolider la gouvernance territoriale de la politique RH de l'Etat et mobilisation de tous les acteurs 8

3.1. Mettre en place et animer, dans chaque région, un comité régional des DRH des employeurs publics (S19) 8

3.2. Mettre en place et animer des CLEP dans tous les territoires (S20) 8

3.3. Transmettre à la DGAFP des informations régulières relatives aux politiques RH dans les territoires (S23) 8

Annexe 1 – Liste des actions de la feuille de route régionale RH de l'Etat 2026-2028 et leur niveau de priorité 9

Annexe 2 – Les indicateurs de suivi 11

Démographie et emploi public en Bourgogne-Franche-Comté[1]

La région Bourgogne-Franche-Comté connaît une baisse de population depuis plusieurs années, contrairement à la dynamique nationale. Entre 2017 et 2023, ***la population régionale diminue de 0,1 % par an*** alors que la France métropolitaine progresse de 0,4 %. Ce basculement intervient dix ans plus tôt qu'au niveau national. Les estimations font état d'une ***baisse minimale de 10% de la population active*** d'ici 2050.

Concernant les études démographiques de l'INSEE, tout indique que ***la population de la Nièvre, l'Yonne et l'ouest de la Côte-d'Or décroît.*** Cette partie du territoire cumule un déficit naturel ancien, des départs de jeunes actifs, un vieillissement élevé de la population et un faible renouvellement démographique. Ces secteurs géographiques restent donc dépendants des services publics alors que des difficultés de recrutement sont à prévoir.

En revanche, ***Dijon, Besançon et la frontière avec la Suisse résistent mieux*** en conjuguant présence d'emplois, attractivité résidentielle plus élevée, accessibilité et mobilités domicile-travail plus favorables. Ces secteurs géographiques quant à eux sont moteurs ***sans parvenir à entraîner l'ensemble du territoire.***

Cette ***géographie régionale contrastée***, composée de territoires attractifs et dynamiques quand d'autres apparaissent particulièrement fragilisés en conjuguant vieillissement de la population, exode et faible attractivité, appelle des réponses adaptées à chaque contexte.

En matière d'emploi, ***le secteur public joue aujourd'hui un rôle structurant*** en Bourgogne-Franche-Comté, représentant un quart de l'emploi total régional (26 %), avec des proportions particulièrement élevées dans la Nièvre et le Territoire de Belfort. Par conséquent, la fonction publique constitue un employeur stable et sûr pour les secteurs géographiques fragilisés.

Depuis 2010, les comparatifs entre secteur privé et sphère publique montrent que ***l'emploi public évolue plus favorablement.*** Ainsi, entre 2018 et 2024, les effectifs publics augmentent d'environ 2 %. Cette hausse provient presque exclusivement de la fonction publique territoriale (+5 %), les effectifs des deux autres versants restant stables. En ***dehors des chefs-lieux de préfecture, la plupart des territoires enregistrent une baisse des effectifs.*** Ces diminutions sont souvent liées à la baisse démographique.

La pyramide des âges des agents publics est préoccupante, ***la tranche d'âges des plus de 55 ans étant surreprésentée.*** Dans l'Éducation nationale, un agent sur cinq a déjà 55 ans ou plus, soit 16 700 agents dans la région. Hors Éducation nationale, environ 7 700 agents de la fonction publique d'État partiront à la retraite d'ici 2035.

Certains bassins de vie de Bourgogne-Franche-Comté devront renouveler une part significative de leurs effectifs publics dans les dix prochaines années. Or, les territoires déjà fragiles risquent aussi d'être les moins attractifs pour recruter, les plus éloignés des viviers étudiants et les plus touchés par la baisse des actifs.

L'enjeu central pour les employeurs publics de Bourgogne-Franche-Comté sera donc de maintenir l'attractivité des territoires et de renouveler les effectifs dans les zones les plus fragilisées. ***Les enjeux d'attractivité, de recrutement, de parcours professionnel, de fidélisation et de transmission des compétences appellent à trouver des réponses ambitieuses au risque d'être confrontés à des difficultés de remplacement voire de continuité de service.***

[1] Synthèse PFRH des données présentées par l'INSEE en comité régional des DRH du 5 mai 2026.

Introduction

La stratégie territoriale RH de l'Etat, pilotée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), DRH de l'Etat, et récemment actualisée pour la période 2026-2028, vise à incarner de manière plus soutenue les politiques RH de l'Etat dans les territoires, à accompagner concrètement la transformation des organisations et des pratiques au service des employeurs et des agents publics, et à encourager les collaborations avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, en particulier les versants territorial et hospitalier de la fonction publique, pour promouvoir les métiers du service public, favoriser la diversité des profils recrutés et proposer aux agents des parcours diversifiés.

Les préfets, en tant que garants de la cohérence de l'action de l'Etat à l'échelle de leur territoire, incarnent l'Etat employeur et assurent la coordination des employeurs publics. La stratégie nationale est ainsi déclinée, dans chaque région, au moyen d'une ***feuille de route triennale de stratégie RH***, permettant de tenir compte des spécificités et des besoins de chaque territoire.

La PFRH de Bourgogne-Franche-Comté, à l'occasion des ***comités régionaux des DRH des 5 mai et 4 juin 2026,*** a conduit une démarche d'intelligence collective visant à élaborer sa ***feuille de route régionale de stratégie RH de l'Etat pour la période 2026 – 2028.***

Cette feuille de route régionale constitue autant une déclinaison de la stratégie territoriale RH de l'État ***que l'expression d'une ambition partagée*** d'incarner les ressources humaines dans son spectre le plus large. Elle ***engage sur une période triennale les services régionaux et départementaux*** de l'État dans une dynamique de coopération.

La feuille de route régionale de stratégie RH de l'État ne se confond pas avec l'offre de service de la PFRH. Si elle intègre certaines actions relevant des missions socles de la plateforme, ainsi que plusieurs mesures inscrites au plan régional d'attractivité 2025-2027, elle n'en retrace pas l'ensemble de l'activité.

En particulier, elle n'inclut pas totalement l'***accompagnement des secrétariats généraux communs départementaux*** (SGCD), qui constitue, au-delà d'une mission socle, ***une activité structurante de la PFRH***. Cet accompagnement, assuré de manière continue, repose sur une animation de réseau de proximité et sur un appui individualisé destiné à répondre aux besoins très différencié des SGCD.

Par ailleurs, les nombreux temps d'échanges collectifs organisés entre pairs, associant l'ensemble du pôle des moyens, de la mutualisation et de la modernisation de la préfecture de région, favorisent le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques.

Cette feuille de route prend en compte les spécificités régionales, en particulier les caractéristiques géographiques et démographiques déterminantes pour l'attractivité des métiers de la fonction publique, et conforte les avancées depuis son lancement en 2022 autour de ***trois axes majeurs***[2] :

- ***Attirer les talents et fidéliser les agents ;***
- ***Accompagner les employeurs et les agents publics ;***
- ***Consolider la gouvernance territoriale de la politique RH de l'Etat et la mobilisation de tous les acteurs.***

[2] Axes prioritaires de la Stratégie territoriale RH de l'Etat 2026 – 2028, DGAFP.

1. Attirer les talents et fidéliser les agents

La Bourgogne-Franche-Comté fait face à de nombreux ***défis en matière d'attractivité*** des métiers de la fonction publique. Certains bassins de vie subissent une perte d'attractivité structurelle et déjà historique alors que d'autres territoires ne perçoivent pas encore les tensions à venir.

Les services déconcentrés doivent investir l'ensemble des leviers de l'attractivité de la fonction publique. Dans le domaine des ressources humaines, ils couvrent le parcours de l'agent, de son recrutement à son départ.

Néanmoins, « ***Attirer les talents »*** suppose de questionner des dimensions complémentaires : *l'image des carrières publiques, le sens au travail, les attentes des jeunes générations, les dispositifs d'action sociale et l'accès au logement des agents publics entre autres.*

1.1. Renforcer la connaissance de l'emploi public local et l'attractivité de la fonction publique (S1)[3]

1[4]

- Identifier les publics cibles et analyser leurs besoins pour concevoir des actions de recrutement sur mesure ;
- Instituer un binôme d'ambassadeurs "Education nationale et ATE" dans chaque département pour promouvoir les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations ;
- Valoriser l'employeur public dans les fiches de poste et sur les pages employeurs dédiées de « Choisir le Service Public », en intégrant les atouts facilitant l'attractivité et l'arrivée de l'agent : *qualité du territoire, formations, aides aux transports, télétravail, organisation du travail et labels (ex. égalité professionnelle)* ;
- Sensibiliser les recruteurs sur les enjeux relatifs à l'attractivité de la fonction publique ;

2

- Créer un comité régional des futurs DRH, composé d'étudiants du supérieur se destinant aux métiers des Ressources Humaines ;
- Valoriser les conditions et les méthodes de travail : *développer l'apprentissage et l'accueil en stage de futurs talents* ;
- Faire connaitre les métiers de la fonction publique, leurs voies d'accès et les classes Prépa Talents par le réseau des conseillers d'orientation, des lycées et des universités ;

[3] Action 1 de la Stratégie territoriale RH de l'Etat 2026 – 2028

[4] 1 Priorisation des actions régionales

1.2. Valoriser la marque employeur en développant « Choisir le service public » (S2)

1

- Développer la visibilité de la marque employeur « Choisir le Service Public » en Bourgogne-Franche-Comté par l'animation des pages territoires et employeurs ;

1.3. Animer la communauté des employeurs locaux, structurer l'animation de réseau et développer les leviers d'accompagnement des mobilités (S3)

1

- Renforcer l'animation de la communauté RH de l'administration territoriale de l'Etat ;
- Animer et soutenir le réseau des référents attractivité des services déconcentrés de l'Etat (*formations, temps de réunion*) ;
- Expérimenter le développement de viviers de talents, cartographiés selon trois niveaux : débutant, confirmé, expert, en mettant en œuvre une planification stratégique des ressources humaines ;
- Investir la fidélisation des agents publics en proposant des parcours de carrière adaptés : *reconversion, reclassement et mobilité entre employeurs publics,* en s'appuyant notamment sur les dispositifs existants (*immersion professionnelle, bilan de parcours professionnel en collectif*) ;
- Constituer un vivier interministériel de jurys blanc pour préparer les oraux des concours administratifs de catégories B et A ;

2

- Développer le tutorat, le mentorat, les immersions et les dispositifs de découverte des métiers (« *vis mon job* ») pour accompagner les primo-accédants et les nouveaux arrivants ;

1.4. Faire connaître les démarches innovantes en matière d'accompagnement à la mobilité (S4)

1

- Recenser les démarches innovantes d'accompagnement des parcours professionnels et de communication ;

1.5. Organiser des actions de communication et de valorisation des métiers de la fonction publique à l'échelle locale (S5)

1

- Accompagner les classes « Prépa Talents » en lien avec les écoles partenaires, soutenir financièrement les élèves par le versement de la Bourse Talents et renforcer la promotion du dispositif auprès des publics éligibles ;

2

- Organiser des journées portes ouvertes à l'échelle départementale pour faire découvrir les services publics ;
- Valoriser les métiers et déconstruire les idées reçues grâce à des formats attractifs diffusés sur les réseaux sociaux ;
- Organiser un évènement régional sur la mobilité, à destination des seuls agents publics ;

1.6. Renforcer la communication des offres de l'action sociale interministérielle à destination des agents publics (S6)

1

- Renforcer la communication sur les dispositifs nationaux d'action sociale interministérielle : séquençage thématisé des informations par trimestre ;
- Accompagner la section régionale interministérielle d'action sociale de Bourgogne-Franche-Comté et ses acteurs territoriaux à l'issue des prochaines élections professionnelles ;

1.7. Identifier les besoins non pourvus en action sociale interministérielle par territoire pour nourrir les orientations nationales et réduire les zones non couvertes (S7)

1

- Réviser le marché de réservation de berceaux en crèches dans l'objectif de réduire les zones blanches ;

2

- Sondages pour objectiver la situation par thématiques (berceaux, restauration, logement, actions SRIAS) et propositions d'actions ;

1.8. Établir, dans les bassins d'emplois identifiés comme prioritaires, des plans d'actions territoriaux, en faveur du logement pérenne et temporaire des agents publics, en mobilisant les employeurs publics (S11)

1

- Lever les freins éventuels de l'accès au logement des agents publics au sein des CLEP, en mettant en œuvre au besoin des plans d'action départementaux lorsque des zones de tension sont détectées ;

2. Accompagner les employeurs et les agents publics

Dans un ***contexte de transformation*** continue de l'action publique, le management stratégique conduit les organisations à adapter, faire évoluer et parfois ***repenser leurs modes de fonctionnement***. Ces mutations visent à garantir la qualité du service public tout en renforçant les compétences, l'engagement et les conditions de travail des agents.

Dans cette perspective, la PFRH poursuit son ***action en faveur de l'innovation managériale*** et de ***l'accompagnement des services de l'État*** dans leurs évolutions organisationnelles. Elle contribue à promouvoir des environnements de travail plus inclusifs, plus égalitaires et plus attentifs à la qualité de vie au travail.

En matière de ***formation***, son action s'inscrit dans une ***stratégie pluriannuelle*** fondée sur le développement des compétences, l'accessibilité des parcours pour tous les agents, le déploiement de formats hybrides et de modalités pédagogiques innovantes, ainsi que l'accompagnement de l'appropriation des nouveaux outils numériques, notamment l'intelligence artificielle.

2.1. Etablir un Document d'orientation à moyen terme (Domt) définissant les orientations pluriannuelles régionales en matière de formation interministérielles (S12)

1

- Rédiger et suivre les orientations du Document d'orientation à moyen terme dans chaque Plan régional interministériel de formation (Prif) ;

2.2. Développer une offre de formation mutualisée, accessible à tous les agents sur le territoire (S13)

2

- Renforcer l'offre de formation interministérielle en développant les ententes partenariales et en développant le recours aux formateurs internes occasionnels (FIO) ;
- Animer le réseau des correspondants locaux de formation et les accompagner dans la mutualisation de leurs offres, en les ouvrant à l'interministériel sur « SAFIRE » ;
- Adapter les modes de formation aux contraintes des services en favorisant le distanciel et les formats courts ;

2.3. Développer une offre de formations « hybrides » accessible sur SAFIRE des sessions, en s'appuyant sur la bibliothèque de formations et les espaces dédiés de la plateforme « MENTOR » (S14)

2

- Promouvoir la plate-forme d'e-learning "Campus de la Transformation" ;
- Concevoir des parcours hybride de formation intégrant des pré-requis disponibles sur la plateforme « MENTOR » ;

2.4. *Contribuer, relayer et diffuser les orientations et les réformes portées par la DGAFP dans le champ de l'organisation du travail (S15)*

1

- Renouveler l'offre de service de la PFRH, en lien avec le laboratoire régional de l'innovation, pour accompagner les mutations organisationnelles, *ex. : les projets de révision d'organigramme ou de service* ;

2

- Institutionnaliser des temps d'échanges réguliers, en distanciel, sur l'organisation du travail ;
- Valoriser la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap et le DuoDay ;
- Mettre en œuvre une animation semestrielle sur les thématiques de la qualité de vie et des conditions au travail, notamment l'égalité professionnelle et la santé au travail ;

2.5. *Accompagner et former les services de l'État pour favoriser la mise en œuvre de démarches d'amélioration des conditions de travail (S16)*

1

- Poursuivre le développement de pratiques innovantes à fort potentiel : co-développement, coaching et facilitation ;
- Expérimenter des espaces de discussion sur le travail (EDT), pour favoriser l'amélioration des conditions de travail ;
- Accompagner les managers dans l'appropriation du potentiel de l'IA afin de définir une stratégie d'usage au travail et soutenir les évolutions organisationnelles ;

2

- Accompagner les porteurs de projets dans la conception et le montage des dossiers du Fond pour l'égalité professionnelle (Fep), avec l'expertise de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) ;

2.6. *Développer et soutenir la diffusion de bonnes pratiques issues du terrain dans le cadre d'une démarche dite « bottom up » (S17)*

1

- Identifier et valoriser les initiatives RH locales réussies, en s'appuyant sur les dispositifs nationaux pour les diffuser et en étudier la reproductibilité ;

3. Consolider la gouvernance territoriale de la politique RH de l'Etat et mobilisation de tous les acteurs

Le ***Secrétariat général pour les affaires régionales*** (Sgar) de Bourgogne-Franche-Comté, avec l'appui de la PFRH, renforcera la ***gouvernance territoriale des ressources humaines de l'État*** en animant le réseau des acteurs RH. Cette dynamique s'appuiera notamment sur la tenue régulière de comités régionaux des DRH et sur l'accompagnement des comités locaux de l'emploi public de chaque département.

Ces instances de dialogue et de coordination favoriseront la ***territorialisation des politiques RH de l'État*** et la mise en œuvre d'actions adaptées aux enjeux locaux, notamment en matière d'attractivité, de recrutement, de mobilité, de développement des compétences et d'accompagnement des transformations.

Enfin, la PFRH alimentera le ***baromètre*** de l'administration territoriale de l'État auprès des services déconcentrés afin de recueillir les attentes des acteurs de terrain, d'***identifier les axes de progrès*** et d'éclairer les actions d'amélioration continue au bénéfice des agents et des collectifs de travail.

3.1. Mettre en place et animer, dans chaque région, un comité régional des DRH des employeurs publics (S19)

1

- Animer le comité régional des DRH et installer des groupes de travail en format restreint ;

3.2. Mettre en place et animer des CLEP dans tous les territoires (S20)

1

- Mettre en place et animer des CLEP dans chaque département de la région ;

3.3. Transmettre à la DGAFP des informations régulières relatives aux politiques RH dans les territoires (S23)

1

- Mobiliser trimestriellement les services RH à la demande de la PFRH pour faire parvenir toute information utile à la DGAFP (Baromètre) ;

Annexe 1 – Liste des actions de la feuille de route régionale RH de l'Etat 2026-2028 et leur niveau de priorité

N° actions	Descriptifs des actions	Priorités définies
1	Identifier les publics cibles et analyser leurs besoins pour concevoir des actions de recrutement sur mesure	1
2	Instituer un binôme d'ambassadeurs "Education nationale et ATE" dans chaque département pour promouvoir les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations	1
3	Valoriser l'employeur public dans les fiches de poste et sur les pages employeurs dédiées de « Choisir le Service Public », en intégrant les atouts facilitant l'attractivité et l'arrivée de l'agent : *qualité du territoire, formations, aides aux transports, télétravail, organisation du travail et labels (ex. égalité professionnelle)*	1
4	Sensibiliser les recruteurs sur les enjeux relatifs à l'attractivité de la fonction publique	1
5	Créer un comité régional des futurs DRH, composé d'étudiants du supérieur se destinant aux métiers des Ressources Humaines	2
6	Valoriser les conditions et les méthodes de travail : *développer l'apprentissage et l'accueil en stage de futurs talents*	2
7	Faire connaitre les métiers de la fonction publique, leurs voies d'accès et les classes Prépa Talents par le réseau des conseillers d'orientation, des collèges, des lycées et des universités	2
8	Développer la visibilité de la marque employeur « Choisir le Service Public » en Bourgogne-Franche-Comté par l'animation des pages territoires et employeurs	1
9	Renforcer l'animation de la communauté RH de l'administration territoriale de l'Etat	1
10	Animer et soutenir le réseau des référents attractivité des services déconcentrés de l'Etat (formations, temps de réunion)	1
11	Expérimenter le développement de viviers de talents, cartographiés selon trois niveaux : débutant, confirmé, expert, en mettant en œuvre une planification stratégique des ressources humaines	1
12	Investir la fidélisation des agents publics en proposant des parcours de carrière adaptés : *reconversion, reclassement et mobilité entre employeurs* publics en s'appuyant notamment sur les dispositifs existants *(immersion professionnelle, bilan de parcours professionnel en collectif)*	1
13	Constituer un vivier interministériel de jurys blanc pour préparer les oraux des concours administratifs de catégories B et A	1
14	Développer le tutorat, le mentorat, les immersions et les dispositifs de découverte des métiers (« *vis mon job* ») pour accompagner les primo-accédants et les nouveaux arrivants	2
15	Recenser les démarches innovantes d'accompagnement des parcours professionnel et de communication	1
16	Accompagner les classes « Prépa Talents » en lien avec les écoles partenaires, soutenir financièrement les élèves par le versement de la Bourse Talents et renforcer la promotion du dispositif auprès des publics éligibles	1
17	Organiser des journées portes ouvertes à l'échelle départementale pour faire découvrir les services publics	2
18	Valoriser les métiers et déconstruire les idées reçues grâce à des formats attractifs diffusés sur les réseaux sociaux	2
19	Organiser un évènement régional sur la mobilité, à destination des seuls agents publics	2
20	Renforcer la communication sur les dispositifs nationaux d'actions sociale interministérielle : *séquençage thématisé des informations par trimestre*	1
21	Accompagner la section régionale interministérielle d'action sociale de Bourgogne-Franche-Comté et ses acteurs territoriaux à l'issue des prochaines élections professionnelles	1

22	Réviser le marché de réservation de berceaux en crèches dans l'objectif de réduire les zones blanches	1
23	Sondages pour objectiver la situation par thématiques (berceaux, restauration, logement, actions SRIAS) et propositions d'actions	2
24	Lever les freins éventuels de l'accès au logement des agents publics au sein des CLEP, en mettant en œuvre au besoin des plans d'action départementaux lorsque des zones de tension sont détectées	1
25	Rédiger et suivre les orientations du Document d'orientation à moyen terme dans chaque Plan régional interministériel de formation (Prif)	1
26	Renforcer l'offre de formation interministérielle en développant les ententes partenariales et en développant le recours aux formateurs internes occasionnels (FIO)	2
27	Animer le réseau des correspondants locaux de formation et les accompagner dans la mutualisation de leurs offres, en les ouvrant à l'interministériel sur « SAFIRE »	2
28	Adapter les modes de formation aux contraintes des services en favorisant le distanciel et les formats courts	2
29	Promouvoir la plate-forme d'e-learning "Campus de la Transformation"	2
30	Concevoir des parcours hybride de formation intégrant des pré-requis disponibles sur la plateforme « MENTOR »	2
31	Renouveler l'offre de service de la PFRH, en lien avec le laboratoire régional de l'innovation, pour accompagner les mutations organisationnelles, *ex. : les projets de révision d'organigramme ou de service*	1
32	Institutionnaliser des temps d'échanges réguliers, en distanciel, sur l'organisation du travail	2
33	Valoriser la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap et le DuoDay	2
34	Mettre en œuvre une animation semestrielle sur les thématiques de la qualité de vie et des conditions au travail, notamment l'égalité professionnelle et la santé au travail	2
35	Poursuivre le développement de pratiques innovantes à fort potentiel : co-développement, coaching et facilitation	1
36	Expérimenter des espaces de discussion sur le travail (EDT), pour favoriser l'amélioration des conditions de travail	1
37	Accompagner les managers dans l'appropriation du potentiel de l'IA afin de définir une stratégie d'usage au travail et soutenir les évolutions organisationnelles	1
38	Accompagner les porteurs de projets dans la conception et le montage des dossiers du Fond pour l'égalité professionnelle (Fep), avec l'expertise de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE)	2
39	Identifier et valoriser les initiatives RH locales réussies, en s'appuyant sur les dispositifs nationaux pour les diffuser et en étudier la reproductibilité	1
40	Animer le comité régional des DRH et installer des groupes de travail en format restreint	1
41	Mettre en place et animer des CLEP dans chaque département de la région	1
42	Mobiliser trimestriellement les services RH à la demande de la PFRH pour faire parvenir toute information utile à la DGAFP (Baromètre)	1

Annexe 2 – Les indicateurs de suivi

Descriptifs des actions	Indicateurs de suivi
Identifier les publics cibles et analyser leurs besoins pour concevoir des actions de recrutement sur mesure	Réalisé / Non réalisé
Instituer un binôme d'ambassadeurs "Education nationale et ATE" dans chaque département pour promouvoir les métiers de la fonction publique auprès des jeunes générations	Indicateur départemental : *binôme constitué et Nb d'actions réalisées* Indicateur régional : *ratio*
Sensibiliser les recruteurs sur les enjeux relatifs à l'attractivité de la fonction publique	Réalisé / Non réalisé
Valoriser l'employeur public dans les fiches de poste et sur les pages employeurs dédiées de « Choisir le Service Public », en intégrant les atouts facilitant l'attractivité et l'arrivée de l'agent : *qualité du territoire, formations, aides aux transports, télétravail, organisation du travail et labels (ex. égalité professionnelle)*	Indicateur départemental : *taux de fiches de poste intégrant ces éléments* Indicateur régional : *ratio*
Créer un comité régional des futurs DRH, composé d'étudiants du supérieur se destinant aux métiers des Ressources Humaines	Réalisé / Non réalisé
Valoriser les conditions et les méthodes de travail : *développer l'apprentissage et l'accueil en stage de futurs talents*	Questionnaire de satisfaction des bénéficiaires en fin de période d'accueil
Faire connaitre les métiers de la fonction publique, leurs voies d'accès et les classes Prépa Talents par le réseau des conseillers d'orientation, des collèges, des lycées et des universités	
Développer la visibilité de la marque employeur « Choisir le Service Public » en Bourgogne-Franche-Comté par l'animation des pages territoires et employeurs	Réalisé / Non réalisé
Renforcer l'animation de la communauté RH de l'administration territoriale de l'Etat	Enquête de satisfaction
Animer et soutenir le réseau des référents attractivité des services déconcentrés de l'Etat (formations, temps de réunion)	Enquête de satisfaction
Expérimenter le développement de viviers de talents, cartographiés selon trois niveaux : débutant, confirmé, expert, en mettant en œuvre une planification stratégique des ressources humaines	Cartographies départementales : *Commencée - En cours - Existante*
Investir la fidélisation des agents publics en proposant des parcours de carrière adaptés : *reconversion, reclassement et mobilité entre employeurs* publics en s'appuyant notamment sur les dispositifs existants *(immersion professionnelle, bilan de parcours professionnel en collectif)*	
Constituer un vivier interministériel de jurys blanc pour préparer les oraux des concours administratifs de catégories B et A	Réalisé / Non réalisé
Développer le tutorat, le mentorat, les immersions et les dispositifs de découverte des métiers (« *vis mon job* ») pour accompagner les primo-accédants et les nouveaux arrivants	Questionnaire de satisfaction Taux de nouveaux arrivants pour lesquels l'accueil a été mis en place
Recenser les démarches innovantes d'accompagnement des parcours professionnel et de communication	
Accompagner les classes « Prépa Talents » en lien avec les écoles partenaires, soutenir financièrement les élèves par le versement de la Bourse Talents et renforcer la promotion du dispositif auprès des publics éligibles	Réalisé / Non réalisé
Organiser des journées portes ouvertes à l'échelle départementale pour faire découvrir les services publics	Nombre d'évènements (*cible de 1/Dép/an*)
Valoriser les métiers et déconstruire les idées reçues grâce à des formats attractifs diffusés sur les réseaux sociaux	Indicateurs de visionnage selon les réseaux
Organiser un évènement régional sur la mobilité, à destination des seuls agents publics	Réalisé / Non réalisé
Renforcer la communication sur les dispositifs nationaux d'action sociale interministérielle : *séquençage thématisé des informations par trimestre*	2 Communications/an

Accompagner la section régionale interministérielle d'action sociale de Bourgogne-Franche-Comté et ses acteurs territoriaux à l'issue des prochaines élections professionnelles	
Réviser le marché de réservation de berceaux en crèches dans l'objectif de réduire les zones blanches	Couvrir au moins 7 départements sur 8
Sondages pour objectiver la situation par thématiques (berceaux, restauration, logement, actions SRIAS) et propositions d'actions	Réalisé / Non réalisé
Lever les freins éventuels de l'accès au logement des agents publics au sein des CLEP, en mettant en œuvre au besoin des plans d'action départementaux lorsque des zones de tension sont détectées	Plan d'action départemental pour les départements identifiés comme étant en tension
Rédiger et suivre les orientations du Document d'orientation à moyen terme dans chaque Plan régional interministériel de formation (Prif)	Réalisé / Non réalisé
Renforcer l'offre de formation interministérielle en développant les ententes partenariales et en développant le recours aux formateurs internes occasionnels (FIO)	
Animer le réseau des correspondants locaux de formation et les accompagner dans la mutualisation de leurs offres, en les ouvrant à l'interministériel sur « SAFIRE »	Nombre de formations nouvelles ouvertes
Adapter les modes de formation aux contraintes des services en favorisant le distanciel et les formats courts	Evolution du nombre de formations hybrides par rapport aux années précédentes (*cible de 20%*)
Promouvoir la plate-forme d'e-learning "Campus de la Transformation"	
Concevoir des parcours hybride de formation intégrant des pré-requis disponibles sur la plateforme « MENTOR »	Au moins 3 parcours hybrides sur la période
Renouveler l'offre de service de la PFRH, en lien avec le laboratoire régional de l'innovation, pour accompagner les mutations organisationnelles, *ex. : les projets de révision d'organigramme ou de service*	Mise en place du service numérique et de son contenu
Institutionnaliser des temps d'échanges réguliers, en distanciel, sur l'organisation du travail	Nb de participants et diversité des administrations d'origine (*département, ATE/hors ATE*)
Valoriser la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap et le DuoDay	Nombre d'actions
Mettre en œuvre une animation semestrielle sur les thématiques de la qualité de vie et des conditions au travail, notamment l'égalité professionnelle et la santé au travail	1 animation / semestre
Poursuivre le développement de pratiques innovantes à fort potentiel : co-développement, coaching et facilitation	Nombre de facilitateurs formés Nombre d'animateurs de co-développement formés Nombre de coachings sollicités auprès du réseau régional des coachs internes
Expérimenter des espaces de discussion sur le travail (EDT), pour favoriser l'amélioration des conditions de travail	Retour d'expérience
Accompagner les managers dans l'appropriation du potentiel de l'IA afin de définir une stratégie d'usage au travail et soutenir les évolutions organisationnelles	Nb de managers / département Ratio régional
Accompagner les porteurs de projets dans la conception et le montage des dossiers du Fond pour l'égalité professionnelle (Fep), avec l'expertise de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE)	Nombre de projets co-expertisés PFRH-DRDFE (*Cible : 100%)*
Identifier et valoriser les initiatives RH locales réussies, en s'appuyant sur les dispositifs nationaux pour les diffuser et en étudier la reproductibilité	Nombre de bonnes pratiques identifiées, qualifiées, remontées à la bibliothèque des initiatives RH (BIRH)
Animer le comité régional des DRH et installer des groupes de travail en format restreint	Nombre de Comité (*cible min de 2/an*) Nombre de GT : *aucune cible*

Mettre en place et animer des CLEP dans chaque département de la région	Indicateur départemental : *installation d'un CLEP* Indicateur départemental : *Animation d'un CLEP (cible de 2 par an)* Indicateur régional : *ratio réalisations / cibles*
Mobiliser trimestriellement les services RH à la demande de la PFRH pour faire parvenir toute information utile à la DGAFP (Baromètre)	Indicateur annuel régional : *cible d'1 info/trimestre/service sollicité*