

# L'ACTU RH

VOUS PROPOSE

## VIVRE & TRAVAILLER : VOTRE NEWSLETTER

Qualité de **V**ie et des **C**onditions de **T**ravail

### L'édito de Stéphanie DRIOT-THEALLER

Directrice Régionale de l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) Provence-Alpes-Côte d'Azur

La nouvelle convention 2024-2027 DGAFP-ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) signée le 9 février dernier renforce la coopération entre les deux institutions. L'objectif est de mutualiser les connaissances et les pratiques dans les champs de la santé et sécurité au travail, de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de la fonction publique. Elle permettra à la DGAFP d'être appuyée par l'ANACT afin de pouvoir, à son tour, accompagner les employeurs publics sur ces thématiques.

Au format de prestations, et compte tenu de l'émergence des enjeux d'attractivité et de renouvellement des pratiques managériales auxquels la QVCT peut répondre, l'ARACT, satisfait les demandes des employeurs publics régionaux. Dans ce cadre, avec le soutien financier de l'agence régionale de santé Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'ARACT accompagne, en 2024, des employeurs publics du champ sanitaire, en soutenant le déploiement d'actions de formation en situation de travail dans le cadre de parcours de validation des acquis de l'expérience, avec le projet #CARESKILLS, ou encore le prototypage d'actions QVCT pour l'attractivité et la fidélisation des agents, avec le projet ATTRACTIV'QVCT.

Pour découvrir la QVCT en région, les employeurs publics sont conviés au réseau régional QVCT Network, comme à la **Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail qui se déroulera cette année du 17 au 21 Juin 2024, « Anticiper le travail de demain ».**

VOUS RETROUVEREZ LE PROGRAMME COMPLET [ICI](#)

### Sommaire :

- |    |                                       |     |
|----|---------------------------------------|-----|
| 01 | <b>La QVCT, qu'est ce que c'est ?</b> | p.1 |
| 02 | <b>L'ACTU QVCT</b>                    | p.2 |
| 03 | <b>La boîte à inspirations</b>        | p.4 |
| 04 | <b>La PFRH vous accompagne</b>        | p.6 |

# LA QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) QU'EST CE QUE C'EST ?

## 3 OBJECTIFS

01

Construire une **organisation du travail favorable à la santé** des personnes et à la **performance globale**

02

Donner à chacune et à chacun du **"pouvoir d'agir" sur son travail**

03

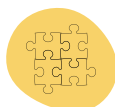
**Améliorer le travail** d'aujourd'hui et de demain



## 5 PRINCIPES



Partager une vision commune en interne



Piloter la démarche en concertation



Favoriser le dialogue



Innover, expérimenter des nouvelles choses



Évaluer la démarche et partager les résultats

Retrouvez toute l'actualité en matière de condition de travail, des conseils, des webinaires sur le site ou sur le linkedin de

• l'ANACT  

• l'ARACT PACA 

[cliquez-ici pour en savoir plus](#)

## LES NEWS RÉGLEMENTAIRES

Protection sociale dans la fonction publique : Accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État du 20 octobre 2023  [cliquez-ici pour le consulter](#)

### UNE ÉVOLUTION DES GARANTIES "EMPLOYEUR"

#### OBJECTIFS

Mieux protéger les agents et leurs familles contre les risques les plus lourds, touchant à l'incapacité de travail, à l'invalidité et au décès

#### LES ÉVOLUTIONS

##### FINANCEMENT

Participation de l'État de 7€/ mois

##### INVALIDITÉ

L'agent pourra rester au sein de la fonction publique, pour favoriser son retour à l'emploi, et continuer à capitaliser des droits à retraite.

L'État garantira une rente à ses agents invalides à hauteur de 40 % de leur dernier salaire pour une invalidité de 1ère catégorie, et à hauteur de 80 % pour une invalidité de 2ème catégorie. Cumulable avec une reprise d'activité.

##### DÉCÈS

Le bénéficiaire d'un capital décès sera dorénavant équivalent à 2 ans de rémunération, sans être soumis à une condition d'âge ou de durée d'affiliation.

Les orphelins percevront une rente éducation, allant jusqu'à 15 % du plafond de la sécurité sociale, + une rente viagère inédite d'un même montant sera garantie à ceux qui sont en situation de handicap

##### INCAPACITÉ DE TRAVAIL

1ère année couverte à hauteur de 100 % de l'ensemble de sa rémunération, puis 80 % les 2 années suivantes

### AUGMENTATION DU "FORFAIT TÉLÉTRAVAIL" pour l'année 2024

Le montant limite du "forfait télétravail" est fixé à **282,24€** pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024



Arrêté du 3 avril 2024



Podcast télébox

### PRENDRE SOIN DE SOI ET DE SES ÉQUIPES une liste de podcast



Surtravail : quand on aime, on ne compte pas



Comment améliorer le bien-être au travail ?



Cultivons le bien-être au travail !

### UNE ÉVOLUTION DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRES

**LE DÉCRET N° 2022-633 DU 22 AVRIL 2022 RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DÉCLINÉ À L'ÉCHELLE DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

à partir du 1er janvier 2025

L'État met en place progressivement une mutuelle pour tous ses agents, financée à 50 % par l'employeur. Les principales caractéristiques de cette nouvelle mutuelle sont un haut niveau de couverture sociale et la prise en charge par l'employeur de la moitié des cotisations

#### POUR QUI :

Les agents de l'État

#### POUR QUOI :

Couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident

Le ministère des Armées sera un des premiers ministères à la mettre en place, marquant une étape importante pour la protection sociale des agents de l'État. Cette mesure, déjà en vigueur dans le secteur privé, représente un pas significatif vers une meilleure couverture sociale pour les employés publics.



[Accord du 16 mai 2024 relatif à la protection sociale complémentaire](#)

### LA FONCTION PUBLIQUE S'ENGAGE POUR ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

Le 5 décembre 2023, le ministre de la transformation et de la fonction publique a signé une charte de la parentalité pour soutenir les agents publics dans leur parentalité.

L'objectif : Accompagner au mieux les agents pour leur permettre de concilier leur vie de famille et leur vie professionnelle.

Plusieurs mesures ont été mises en place :

- Exemption du jour de carence pour les arrêts maladie durant la grossesse des femmes agents publics
- Accompagnement des femmes vivant une grossesse durant leur scolarité dans une école du service public
- Augmentation du nombre de places en crèche dans les administrations de la fonction publique de l'État (400 en 2009 contre 5 000 aujourd'hui)
- Ouverture annuelle, chaque premier mercredi du mois de juin, des portes des administrations publiques qui le permettent aux enfants des agents



[Charte nationale de soutien à la parentalité](#)

## AMÉNAGEMENT ERGONOMIQUE DE L'ESPACE DE TRAVAIL

### Ergonomie et QVCT : un duo gagnant

Nombreuses sont les personnes qui passent plusieurs heures par jour derrière un ordinateur. Ainsi, le travail sur écran peut engendrer des effets sur la santé tels que des troubles musculosquelettiques, de la fatigue visuelle, du stress et d'autres effets liés aux postures sédentaires (troubles métaboliques, pathologies cardiovasculaires...). Les facteurs de risque sont de nature biomécanique (posture statique prolongée et contraignante, répétitivité des gestes...), physiologique (faible dépense énergétique), organisationnelle (durée journalière, travail intensif, absence de pause, contenu du travail...) et psychosociale (stress, charge mentale...).

Face à ces risques, il est possible d'agir sur l'aménagement du poste de travail, sur l'implantation de ces postes dans les locaux, sur le choix du matériel (siège, plan de travail, écran, clavier, souris...) et sur l'organisation du travail.



Retrouvez les conseils en ergonomie en cliquant [ici](#)

# LA FONCTION PUBLIQUE VOUS ACCOMPAGNE


## Le programme Fonction publique + : un programme national de transformation des modes et des conditions de travail

En 2023, la fonction publique a lancé une grande consultation auprès des agents. Piloté par la DITP (direction interministérielle de la transformation publique), Fonction Publique + s'incarne à travers six engagements pris à l'issue d'un travail avec des représentants syndicaux, des employeurs et des agents

### 6 ENGAGEMENTS

- Une relation managériale fondée sur la confiance, la responsabilisation, et donnant du sens aux missions
- Un cadre respectueux de la santé des agents et des collectifs respectueux de leur équilibre
- Un équipement et des espaces de travail adaptés aux nouveaux usages
- Un accompagnement ressources humaines au service des agents à toutes les étapes de leur parcours
- Un engagement pour l'égalité professionnelle et la réussite des grandes transitions
- Une attention particulière portée au logement des agents

Ces engagements Fonction Publique + vont être actualisés au vu des enseignements tirés de la consultation avec les agents. Ils vont être déployés à travers des plans d'actions dans les territoires construits au sein de chaque collectif de travail pour s'adapter aux besoins de chacun d'entre eux.



### ACTION SOCIALE DE L'ETAT : DÉCOUVREZ LES AIDES AUXQUELLES VOUS AVEZ DROIT


Une grande variété de prestations est mise à la disposition des agents pour améliorer les conditions professionnelles et personnelles des agents. Elle vient en complément de l'action sociale du ministère de rattachement.

Les prestations accessibles aux agents rémunérés sur le budget de l'État sont relatives :

- à la famille
- au logement
- aux vacances et loisirs
- à la restauration
- à la retraite

[cliquez-ici pour accéder directement au sujet qui vous intéresse](#)

[CLIQUEZ-ICI POUR ACCÉDER AU SIMULATEUR D'AIDES](#)



### CONNAISSEZ VOUS L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE

La section régionale interministérielle d'action sociale Provence-Alpes-Côte d'Azur offre des prestations dans divers domaines allant de l'offre de vacances, l'offre culturelle, et même une demande de place en crèche

👉 Pour agents de l'État, actifs et retraités, rémunérés sur le budget de l'État, ainsi qu'aux agents publics rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif dont la liste est fixée par arrêté des ministres chargés du budget de la fonction publique, et dont la résidence administrative se trouve dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

[CLIQUEZ-ICI POUR ACCÉDER AU SITE](#)

## VERS UNE ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION AU TRAVAIL

### La semaine de 4 jours : Entre retours positifs et questionnements

Note de la DGAFP du 22 mars 2024

#### "UNE APPLICATION UNIVERSELLE SEMBLE PEU PROBABLE, VOIRE PEU SOUHAITABLE"

Selon un sondage de "Sens du service public" en mars 2023, c'est 79% des agents publics qui seraient favorables à son instauration.

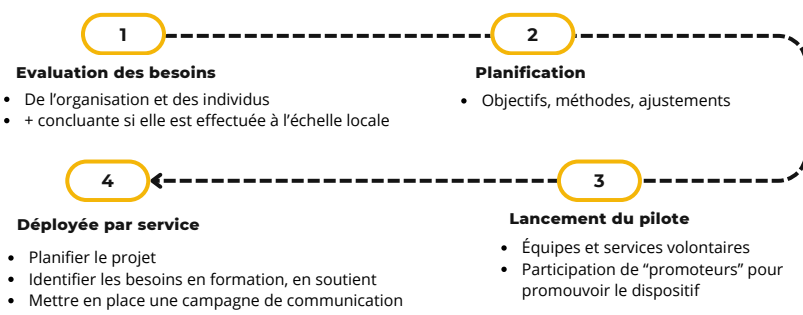
Les différentes expérimentations dans les collectivités et hôpitaux montrent qu'en libérant une journée sans diminuer le temps de travail hebdomadaire, cela augmente l'amplitude horaire de quasiment deux heures. Cependant, allonger la durée quotidienne de travail de certains métiers peut être délicat.

De plus, l'intensification quotidienne de la charge de travail peut engendrer des effets sur la fatigue et le nombre d'accidents, mais aussi complexifier la garde d'enfants.

Aussi, concernant les services qui doivent garantir la continuité des services publics, mettre en place un jour commun à tous les agents est complexe. La semaine de 4 jours cumulée avec le télétravail pourrait impacter la cohésion d'équipe. A ce jour, on manque encore de recul pour mesurer les effets de la diminution des interactions.

Source : « L'application universelle de la semaine de quatre jours dans la fonction publique semble peu probable, voire peu souhaitable » - Le Monde - Johan Theuret (Haut fonctionnaire territorial) - 8 mars 2024

#### LA MARCHÉ À SUIVRE POUR QUE L'EXPÉRIMENTATION SE DÉROULE CORRECTEMENT



Source : Semaine en 4 jours : "Les employeurs de l'État ont l'injonction et le délai mais non la méthode" - aef info - 29 avril 2024

#### LA MÉTROPOLE DE LYON : DES PREMIERS RETOURS TRÈS FAVORABLES

Depuis le 1er septembre la métropole de Lyon a débuté l'expérimentation de la semaine de quatre jours. **Elle concerne 300 volontaires et 120 services.**

#### OBJECTIFS :

- ✓ Tester le dispositif
- ✓ Augmenter son attractivité côté recrutement
- ✓ Fidéliser les agents

De nombreux cadres et agents ont été convaincus par le dispositif, après une mise en avant des bénéfiques :

- Conciliation vie professionnelle/ vie privée
- Meilleure santé physique et mentale
- Augmentation de la productivité
- Réduction des temps de transport

Après 6 mois d'expérimentation, voici quelques retours :

- Amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle
  - une meilleur organisation de vie
  - prendre le temps pour soi et sa famille
- Un réel atout pour rendre attractive la collectivité et fidéliser les agents
- Pas de différence notable au regard de la productivité et de la qualité du travail

Le 1er septembre prochain, la Métropole souhaite étendre le dispositif à 57% des effectifs.

Source : Semaine de 4 jours : la métropole de Lyon juge l'expérience positive - Radio France - 13 mars 2024

 **Semaine de quatre jours : travailler moins, vivre mieux ? - un podcast de radio france**

# LA BOITE À INSPIRATIONS

Ils l'ont fait, pourquoi pas vous ?

📍 Délégation Interrégionale Sud-Est Ministère de la Justice



## LE PLAFOND DE VERRE, COMMENT LE BRISER ?

“Atelier interactif pour identifier les outils et bonnes pratiques à mettre en œuvre, au sein des services, pour combattre les « freins invisibles » dans la progression de carrière des femmes”

Gaëlle MAILLOT référente handicap/QVT

📍 La fabrique RH - Paris



## LE MUR DE L'HUMEUR

### LE PRINCIPE :

Il peut s'agir simplement d'un espace physique du service (tableau mural, par exemple) ou d'une application web qui permet d'exprimer son humeur au travail et ses raisons, de répondre à des sondages de façon anonyme, de proposer des idées et de suggérer collectivement des pistes d'amélioration

### FINALITES :

Développer l'expression, l'écoute et la communication interne dans le cadre de l'amélioration du bien-être au travail.

[Accès à la fiche explicative](#)

📍 Délégation Interrégionale Sud-Est - Ministère de la Justice

## LE JEU « LES ESSENTIELS » QVT DE L'ANACT

“Ce jeu, à la fois pédagogique et ludique, permet de réfléchir à des actions concrètes et opérationnelles sur le terrain au regard des différentes dimensions de la QVT. Le jeu est déployé dans les services à la demande, et chaque année, lors de la semaine QVCT”

Gaëlle MAILLOT référente handicap/QVT



Pour les agents, managers, représentants du personnel



Grâce aux 32 cartes qui illustrent des actions essentielles pour la qualité de vie au travail, les joueurs partent à la recherche d'actions déjà mises en œuvre dans l'entreprise et utiles pour faire progresser la QVT et d'autres mesures qui mériteraient d'être déployées.

FINALITÉ : poser les bases d'un plan d'action



«Les Essentiels QVT» est uniquement disponible sur [anact.fr](http://anact.fr) au tarif de 30€ TTC

📍 Institut national des sciences appliquées de Rennes - Bretagne

## LE BUREAU DU BONHEUR

### LE PRINCIPE :

Casser la logique pyramidale et institutionnelle des instances et permettre une créativité et une agilité autour de la thématique du bonheur au travail

### LES FINALITÉS :

- Développer des actions collectives contribuant au bonheur au travail
  - organisation de pique-nique
  - élaboration d'une charte en interne/ externe pour décrire le fonctionnement, les rôles et missions du bureau
  - concours d'idées..
- Développement personnel
  - partager des passions ou méthodes contribuant au bien-être
  - mettre en place des cafés thématiques
- Partage de la culture autour du bonheur
  - initier des cafés littéraires sur des livres, revues, exposés sur le bonheur
  - partage de citations, images à partager sur un espace dédié

[Accès à la fiche explicative](#)

📍 Délégation Interrégionale Sud-Est Ministère de la Justice

## SENSIBILISATION AU “DROIT À LA DÉCONNEXION”

“Atelier collectif pour identifier des bonnes pratiques du bon usage des outils numériques au sein d'une organisation de travail”

Gaëlle MAILLOT référente handicap/QVT

📍 PFRH PACA

## UNE FORMATION POUR ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DANS LA MISE EN PLACE DES ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL (EDT)

L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) vise à optimiser les conditions d'exercice du travail pour favoriser le sens donné à celui-ci et à accroître la performance collective par l'engagement de chacun, en particulier quand les organisations se transforment.

Les EDT favorisent l'expression des agents sur leur travail réel et son organisation afin de proposer collectivement des pistes d'amélioration sur la façon de travailler et dans une démarche pérenne de QVCT. Ils peuvent être utilisés pour accompagner les services publics au regard des enjeux actuels auxquels ils sont confrontés : efficacité et qualité du service, prévention des risques professionnels et meilleure prise en compte de la santé des agents, attractivité de l'organisation, sens du travail, etc

[Découvrez un kit pour animer les EDT](#)

## LES UNS VISIBLES

### LE PRINCIPE :

Accompagner collectivement les agents en situation de handicap en proposant de mettre en place et de développer un réseau professionnel inter-fonction publique et interministériel.

### LES FINALITÉS :

- Créer un réseau professionnel d'agents en situation de handicap de nos fonctions publiques pour les accompagner dans la construction de leur déroulé de parcours professionnels
- Favoriser les mises en relation pour ouvrir de nouvelles perspectives ou révéler des ambitions professionnelles
- Favoriser les rencontres entre agents avec notamment la mise en place d'un système de mentorat et/ou de pair-aidance pour leur permettre de lever certains freins intérieurs ou extérieurs quant à leur déroulé de carrière professionnelle
- Susciter des vocations pour la Fonction publique pour des agents en situation de handicap dans le cadre d'une recherche d'emploi
- Être un interlocuteur de référence sur les sujets de handicap avec les employeurs au sein de la Fonction publique



Accès à la fiche explicative



Vidéo explicative

## LE RÉSEAU DE FEMMES "RÉSONNE"

### LE PRINCIPE :

Faciliter les échanges informels et élargir les opportunités professionnelles de leurs membres tout en renforçant mutuellement leurs compétences. Ils aident à « l'empowerment » des femmes c'est à dire au renforcement de leurs capacités et de leur affirmation en milieu professionnel. Ces réseaux permettent aussi la constitution de viviers de femmes, tout particulièrement dans l'accès aux postes à responsabilités.

### LES FINALITÉS :

- Renforcer les compétences des femmes membres du réseau
- Accélérer l'égalité professionnelle
- Aider au renforcement de leurs capacités et de leur affirmation en milieu professionnel

### LE FONCTIONNEMENT :

- 4 ateliers thématiques : Lutter contre les stéréotypes, Articulation des temps de vie, Identifier ses compétences et développer ses perspectives (coaching) Phase 1, Identifier ses compétences et développer ses perspectives (coaching) Phase 2
- Conférences bimestrielles

### LE PUBLIC CIBLE :

Toutes les femmes du secteur public en Auvergne-Rhône-Alpes, des trois versants de la Fonction publique, quel que soit leur âge, leur catégorie, leur environnement professionnel



Accédez au site ici



Accès à la fiche explicative

## ATELIER TEAM COOKING

### LE PRINCIPE :

Un challenge "Réveillez l'innovation !" a été organisé, le service a été divisé en équipes qui se sont affrontées dans une compétition culinaire. A partir d'ingrédients imposés, il s'agissait d'imaginer des mises-en bouche. Les réalisations ont été jugées sur le goût, mais surtout sur la créativité

### LES FINALITÉS :

- Se retrouver autour d'une activité atypique qui a fait l'unanimité
- Accompagner la création des services, dans une démarche de qualité de vie au travail et optimiser l'intelligence collective du groupe
- Favoriser la cohésion dans un service
- Créer un lien original entre agents, en gommant temporairement la hiérarchie, induisant ainsi une communication différente

### Freins identifiés :

Difficulté à trouver une date qui convienne à tous (y compris au prestataire), certains auraient préféré des équipes de 4 personnes (plutôt que 5), un manque de technicité dans les plats végétariens



Accès à la fiche explicative

## MANAGEMENT BIENVEILLANT ET DURABLE : LA CO-CONSTRUCTION DU BONHEUR AU TRAVAIL

### LE PRINCIPE :

Déployer un programme de séminaires, d'opérations et d'activités de bien-être et de santé pour l'ensemble du personnel

### Au programme pour les managers

- Séminaires et ateliers de co-développement pour intégrer et diffuser auprès des équipes une véritable charte du « Mieux vivre ensemble au travail » autour de principes communs

### Au programme des opérations et activités de bien-être pour l'ensemble du personnel :

- Petits déjeuners thématiques, relais du bonheur, marche cohésion, café-psycho qui permettent de travailler à tous les niveaux de la chaîne de l'organisation, de l'équipe dirigeante à l'agent

### LES FINALITÉS :

- Réduire l'absentéisme
- Obtenir une meilleure cohésion et transversalité des équipes à tous les niveaux
- Travailler sur la question du sens, de la valeur et de la reconnaissance au travail



Accès à la fiche explicative

# LA PFRH VOUS ACCOMPAGNE









**Nous vous appuyons pour construire et financer vos projets**

## 1 FONDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (FEP) 1 million € au niveau national

### Objectif :

Accompagner les services des trois versants de la fonction publique dans la mise en place de projets visant la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Principales thématiques : par ordre de priorité

-  Favoriser la constitution de viviers pour les corps fortement genrés
-  Favoriser la mixité dans la fonction publique
-  Favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle
-  Favoriser la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes
-  Sensibiliser ou former à l'égalité professionnelle avec des outils accessibles et innovants
-  Favoriser la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle
-  Créer des études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
-  Appuyer à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique

### Les critères à respecter :

Doter la structure d'un plan FEP

Un financement partiel sur fonds propres du service

Impact interministériel et/ou inter fonction publique

Répliquable - Projet supérieur à 2500€




Dépôt des candidatures sur le site [démarches simplifiées](#) en fonction des directives nationales

## 2 FONDS INTERMINISTÉRIEL POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FIACT) 1 million € au niveau national

### Objectif :

Améliorer les conditions de travail

### Principales thématiques : par ordre de priorité

-  Accompagner des collectifs de travail et des organisations
-  Mettre en œuvre des démarches de prévention des risques
-  Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

### Les critères à respecter :

Cofinancement

Projet inscrit dans une démarche QVT/SST\* globale

Impact sur les conditions de travail

Réservé aux services de la fonction publique d'Etat

Projet supérieur à 6500€

Dépôt des candidatures sur le site [démarches simplifiées](#) en fonction des directives nationales





\* Qualité de vie au travail / Santé sécurité au travail

### 3 FONDS DE MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT (FMATE) 1 million € au niveau national

#### Objectif :

Moderniser les services de l'État

#### Principales thématiques : par ordre de priorité

-  Améliorer la qualité de service au bénéfice de l'utilisateur
-  Créer des synergies inter-structures (cohésion inter-structures, mutualisation...)
-  Favoriser les innovations dans les pratiques managériales et organisationnelles
-  Favoriser l'inclusion et diversité

#### Les critères à respecter :

Projet stratégique et/ou innovant

Cofinancement

Transfert de compétences et association des agents

Réservé aux services relevant de l'ATE

#### LA PFRH VOUS APPUIE POUR :



##### Élaborer votre dossier

- Analyse de la pertinence du projet au regard du dispositif
- Appui méthodologique pour constituer le dossier (appui à formalisation du projet, recherche de prestataires,...)



##### Suivre et accompagner votre projet

- Suivi administratif et financier des dossiers
- Participation aux comités de suivi des projets
- Accompagnement du porteur de projet



##### Assurer le lien avec l'administration centrale (DGAFP/Ministère de l'intérieur)

- Mise à disposition des crédits
- Validation du devis
- Engagement des crédits
- Accompagnement administratif et financier

#### POUR PLUS D'INFORMATIONS, VOUS POUVEZ CONTACTER

le conseiller en organisation du travail et conduite du changement RH [patrick.vianes@paca.gouv.fr](mailto:patrick.vianes@paca.gouv.fr)

### Nous vous proposons des formations en matière de QVCT

Elles sont planifiées tout au long de l'année, en présentiel et en distanciel et associent des agents du périmètre interministériel sur tout le territoire régional

#### LES GRANDS THEMES

##### DOMAINE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

###### SANTÉ MENTALE

- Webconférences à la carte sur la sensibilisation aux maladies psychiques et leur incidence sur la vie professionnelle
- Sensibilisation aux enjeux de la santé mentale

###### HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

- Introduction à la santé et sécurité au travail dans la fonction publique : les acteurs
- Le cadre juridique en santé et sécurité au travail dans la fonction publique
- Utilisation du défibrillateur et notions élémentaires de secourisme
- Secourisme en santé mentale (MENTOR)

## **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** *Réservé aux managers/ encadrants*

- Impulser ou contribuer à une démarche QVT dans la fonction publique (MENTOR vérifier)
- Leadership équilibré : prévention des risques psychosociaux le management

## **HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

- Exercer les missions de référents handicap dans la fonction publique (MENTOR)
- Accueil du public en situation de handicap
- Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action (MENTOR)
- Vers un management inclusif (MENTOR)

## **GESTION DU STRESS**

- Transformer son stress en énergie positive
- Gérer son stress : préserver son bien-être au travail

## **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES**

- Vers l'égalité entre les hommes et les femmes (MENTOR)
- Lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste (MENTOR)
- Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir (MENTOR)
- Diversité et lutte contre les discriminations (MENTOR)
- Comprendre et prévenir les discriminations (MENTOR)

## **DOMAINE MANAGEMENT** *Réservé aux managers/ encadrants*

### **ANIMER UNE ÉQUIPE ET GARANTIR LA QVCT PAR DES PRATIQUES MANAGÉRIALES BIENVEILLANTES POUR FACILITER LES COLLABORATIONS ET GUIDER SON ÉQUIPE VERS LA PERFORMANCE**

- Savoir négocier pour une relation gagnant-gagnant dans le quotidien du management
- Postures et outils de l'encadrant-médiateur pour une meilleure gestion d'équipe
- Sensibilisation à la médiation (MENTOR)
- Prévenir et régler les conflits grâce à une communication bienveillante
- Savoir gérer les personnalités difficiles
- Manager la santé mentale de ses équipes
- Développer son intelligence émotionnelle
- Conjuguer performance et sérénité
- Les clés d'un management humaniste et créatif
- Travailler autrement : les astuces à connaître, les biais à éviter (Mentor)
- Améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement d'un nouvel agent (on-boarding) (MENTOR)
- Mener un entretien d'évaluation professionnelle (MENTOR)
- Prévention des RPS : les fondamentaux (MENTOR)

**SI UNE DE CES FORMATIONS VOUS INTÉRESSE OU QUE VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFORMATIONS SUR LE CONTENU ET LES OBJECTIFS RENDEZ-VOUS SUR SAFIRE OU SUR MENTOR**

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE PART DES IDÉES DE SUJETS RH QUE VOUS AIMERIEZ VOIR ABORDER DANS LES PROCHAINES LETTRES EN FLASHANT CE QR CODE OU PAR MAIL**



**Vous souhaitez être au courant de l'actualité RH ?  
envoyez un mail à : [sgar-acturh@paca.gouv.fr](mailto:sgar-acturh@paca.gouv.fr)**