Région
Hauts-de-France

BILAN
DE FORMATION
2020



SOMMAIRE

Introduction

Les évolutions du service > pages 4 à 5

A/ L'expression des souhaits de formation

B/ Lancement d'une enquête sur les attentes en matière de formation

C/ Les préinscriptions en formation

Les bénéficiaires > pages 6 à 11

Les modalités d'organisation > pages 12 à 15

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés > pages 16 à 20

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

B/ Compte personnel de formation

C/ VAE, bilans de compétences et professionnels

D/ Formations certifiantes et diplômantes

L'absentéisme > pages 21 à 23

Le budget formation > pages 24 à 25

Les actions phares du plan de formation 2020 > pages 27 à 28

Prévention des risques liés à l'utilisation des outils tranchants d'entretien des espaces verts

Les ateliers managériaux

Le mois de l'innovation publique

Webin'RH & Formations à distance

INTRODUCTION

La politique de formation est un axe essentiel de la politique RH permettant de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation de nos missions de service public. Cette politique vise également à accompagner chaque agent dans son parcours professionnel et répond à nos obligations légales et réglementaires en matière de formation.

Les données chiffrées du bilan 2020 sont marquées par la crise sanitaire de la COVID-19. Le service formation et innovation pédagogique a dû tout au long de l'année reporter, reprogrammer et voire annuler une grande partie de l'offre de formation, que ce soit avec le CNFPT, le réseau des formateurs internes occasionnels ou encore avec des organismes de formation privés.

Ainsi successivement, l'année 2020 a été bouleversée :

- A partir du 10 mars 2020, le service formation et innovation pédagogique a demandé aux agents habitant et / ou travaillant dans l'Oise de ne pas se rendre dans une formation se déroulant en dehors du département. Toutes formations, prévues jusqu'au 22 mars, dans le département de l'Oise, organisées par le CNFPT ou la Région elle-même ont été annulées.

- A partir du 13 mars 2020, alors que le premier confinement n'était pas encore déclaré, le service formation et innovation pédagogique a reporté toutes les formations prévues jusqu'au 31 mars.

- Du 17 mars au 11 mai 2020, premier confinement, toutes les formations en présentiel ont été reportées ou annulées.

- Du 11 mai 2020 au 30 octobre 2020, ajustement des effectifs inscrits en formation pour respecter les gestes barrières.

- Du 30 octobre au 28 novembre 2020, second confinement, toutes les formations en présentiel ont dû également être reportées ou annulées.

En revanche, à partir du mois de novembre les formations règlementaires ont, avec l'accord de la Direction Générale, pu être engagées en présentiel (CACES et Habilitations électriques), tout en respectant les gestes barrières et un protocole sanitaire strict.

Par ailleurs, un important chantier de transformation des formations en distanciel a été engagé, permettant ainsi aux agents de pouvoir bénéficier de certaines formations pendant la pandémie.

Les évolutions du service

Malgré le contexte si particulier de l'année 2020, le Service Formation et Innovation Pédagogique (SFIP) a poursuivi ses évolutions avec la mise en place de nouveaux process, plaçant l'agent et son manager au cœur du parcours de formation.

A / L'expression des souhaits de formation

Pendant la campagne des entretiens professionnels 2019, les agents ont pu formuler jusqu'à 2 souhaits de formation en lien avec les missions confiées (en plus d'une préparation aux concours et des formations obligatoires réglementaires).
Ce recensement a permis au SFIP d'anticiper la programmation des actions au titre du plan de formation 2020.

Par ailleurs, pour mieux cerner les besoins des directions, l'équipe des chargés de formation a initié en 2020 des rencontres auprès des directions. Ces rencontres ont permis de faire émerger et de recenser des besoins collectifs et/ou institutionnels. Dans ce cadre, les directeurs ont reçu en amont de la rencontre un bilan de mise en œuvre des actions de formation de leurs agents.

B / Lancement d'une enquête sur les attentes en matière de formation

Fin 2020, une enquête sur les attentes en matière de formation a été lancée. Cette enquête s'inscrit dans le cadre du projet d'administration régional, action 2.4 : l'adaptation et l'évolution des modalités de formation, des processus et approches pédagogiques pour les rendre plus efficaces.

L'objectif de cette enquête est donc d'avoir un retour sur la satisfaction ou non des agents sur notamment l'accès à la formation, les modalités pédagogiques proposées, la communication réalisée, l'accompagnement proposé …

Une partie du groupe projet "PAR 2.4" est en charge de l'analyse de l'enquête. Les résultats seront communiqués ultérieurement. Son travail se fera en relation avec le service formation et innovation pédagogique. L'analyse menée en 2021 devra faire émerger des propositions d'évolution.

C / Les préinscriptions en formation

Objectifs

Les souhaits de formation sont toujours exprimés lors des entretiens professionnels et le SFIP a fait le choix de responsabiliser l'agent et son manager dans la démarche d'inscription en formation.

Les objectifs de ce nouveau dispositif sont multiples :

- Avoir la visibilité sur l'ensemble du plan de formation de l'année pour les agents et les managers.
- Responsabiliser les managers et les agents sur les départs en formation pour tenir compte des priorités.
- Limiter l'absentéisme en formation par le choix de la date et du lieu par l'agent.
- Poursuivre la dématérialisation des process formation et les adapter à la taille de la collectivité.

- Recentrer le SFIP sur son rôle de conseil et d'accompagnement.

Principes

- Le dispositif de préinscription concerne exclusivement les formations issues de l'offre régionale de formation.
- Possibilité pour les agents de se préinscrire à 2 formations par an maximum (hors formations de préparation aux concours et formations réglementaires) directement sur le logiciel Fœderis.
- Déploiement des préinscriptions via 2 périodes par an : à titre expérimental ***du 09/12/2019 au 10/01/2020 et du 14/04/2020 au 03/07/2020*** *(durée allongée eu égard au contexte de confinement).* En dehors de ces deux temps, l'agent n'a pas la possibilité de se préinscrire par lui-même.
- Confirmation des préinscriptions aux agents après la validation du N+1 et du SFIP.

La première période des pré inscriptions a enregistré 2 234 demandes de pré-inscriptions. En revanche la seconde n'a enregistré que 528 demandes.

Les convocations dématérialisées

Depuis le mois de juin 2019, les convocations en formation sont adressées par mail aux agents avec copie à leur manager.

Par ailleurs, pour optimiser l'organisation des sessions de formation, à réception de la convocation, les agents doivent désormais confirmer leur présence.

Toutefois, une tolérance est toujours maintenue pour les agents n'ayant pas confirmé, afin de les amener progressivement à consulter leur messagerie et s'approprier le process.

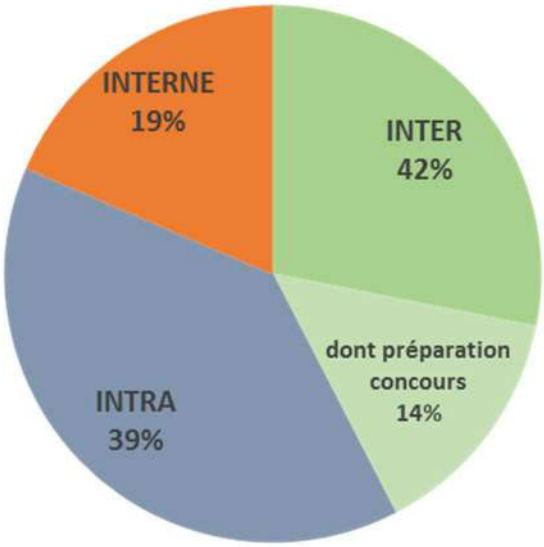
En cas d'absence, le SFIP ne repositionne pas l'agent sur une autre session, sauf si l'absence est justifiée par des raisons médicales.

L'objectif est d'inciter les agents et leur manager à considérer le départ en formation comme prioritaire dans leur plan de charge. En cas d'absence, il revient alors à l'agent de formuler de nouveau la demande à son entretien professionnel suivant si le besoin reste d'actualité, ou de se positionner sur une session lors d'une prochaine période de préinscription.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

5 698 besoins de formation traités



Inter-collectivité :

Dans les locaux de l'organisme de formation (organisme privé ou CNFPT), groupe constitué d'agents issus de collectivités ou structures diverses.

Intra-collectivité :

Dans les locaux de l'institution (dans les services ou dans les lycées), groupe composé exclusivement d'agents de la collectivité. Animé par le CNFPT, un organisme privé.

Interne :

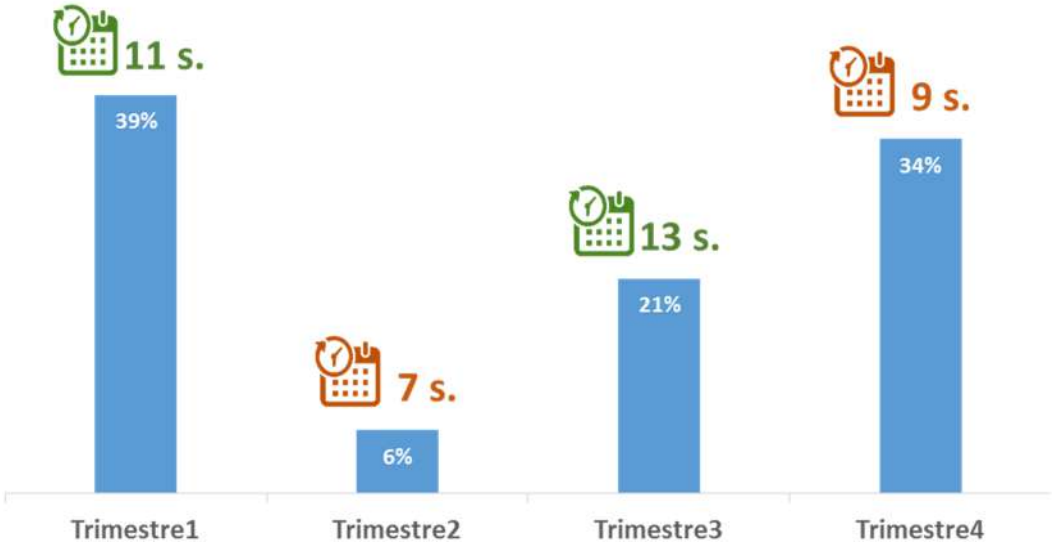
Dans les locaux de l'institution (dans les services ou dans les lycées), groupe composé exclusivement d'agents de la collectivité. Animé par un formateur interne de la collectivité.

Les formations inscrites au plan de formation correspondent :

- aux demandes de formation individuelles (d'adaptation au poste ou de perfectionnement) identifiées et validées lors de l'entretien professionnel (hors formations de préparation aux concours).

- aux demandes de formation intervenant en dehors de la période des entretiens professionnels, notamment dans les situations suivantes :
  - les prises de poste (recrutement, mobilité) et les reprises de poste après une longue absence ;
  - les évolutions réglementaires;
  - la réorganisation d'un service ou d'une direction;
  - les nouvelles missions confiées à un agent;
  - l'absence d'entretien professionnel pour l'agent.

Les réalisations ont suivi le cycle de la crise



Comment lire ce schéma : un trimestre comporte 13 semaines de mise en œuvre, le schéma fait état du nombre de semaines mobilisables pour mener les formations. La crise sanitaire a fortement réduit cette durée effective.

B/ Répartition des bénéficiaires



25 %
de l'effectif régional a bénéficié d'une formation

SERVICES ET PORTS	1 994 stagiaires	1 291 bénéficiaires	1,5 formation par agent
LYCEES	883 stagiaires	689 bénéficiaires	1,3 formation par agent
TOTAL REGION	2 877 stagiaires	1 980 bénéficiaires	1,45 formation par agent

Stagiaire -> agent comptabilisé à chaque inscription formation
Bénéficiaire -> agent comptabilisé une seule fois sur l'année

1980 agents se sont formés en 2020 soit **25 % de l'effectif régional** *(base : effectif permanent au 31/12/2020) :*

- 14 % des agents des lycées ;
- 48 % agents des services et des ports.

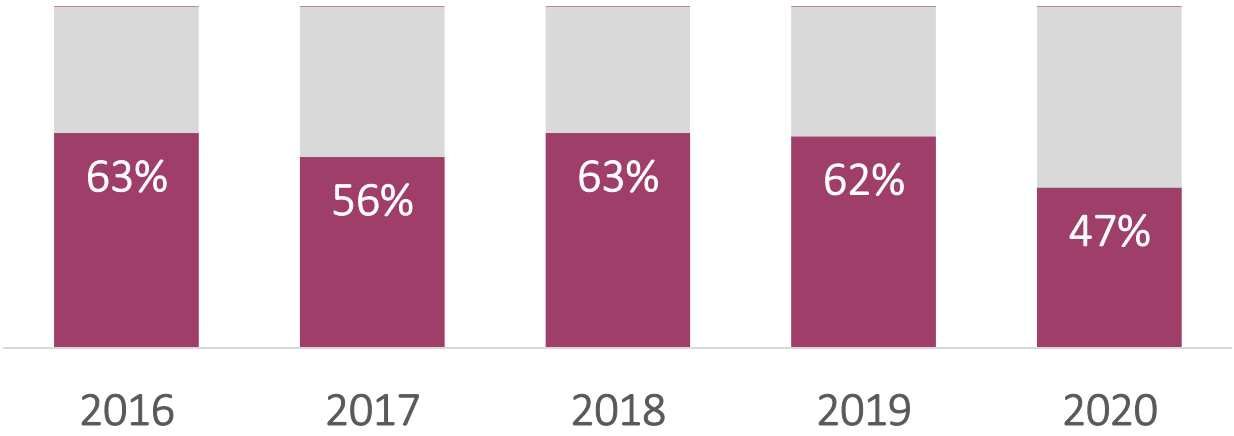
En moyenne, un agent a participé à 1,45 action de formation.

Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2020 a été impacté par la crise sanitaire. Essentiellement la catégorie C qui comprend majoritairement des agents des lycées. Ces agents étaient en première ligne pour mener à bien le respect des nouvelles conditions d'accueil liées à la COVID dans les établissements. De ce fait, les départs en formation ont été fortement réduits. Par ailleurs, le protocole sanitaire imposé dans les établissements, n'a pas permis l'organisation des formations pour ces agents qui se déroulent habituellement en établissement.

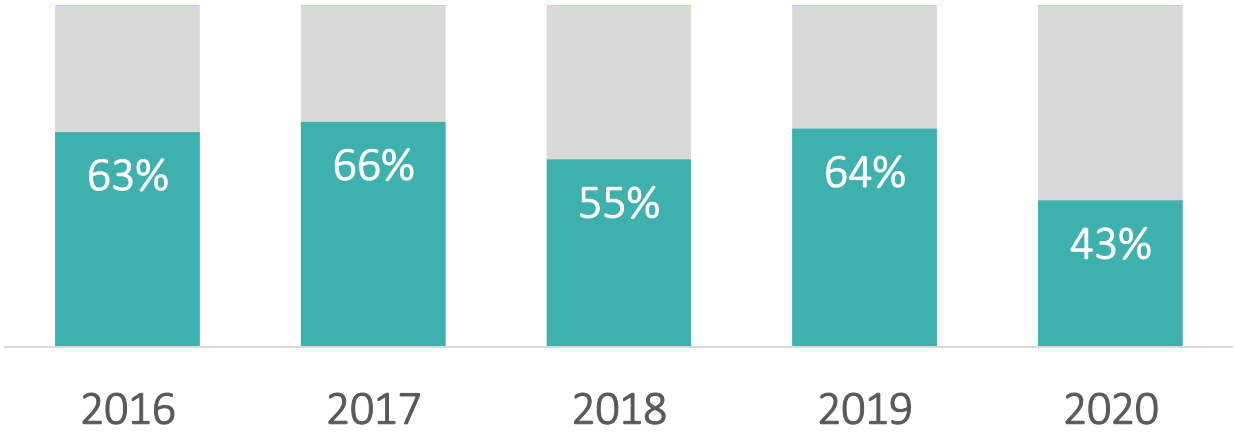


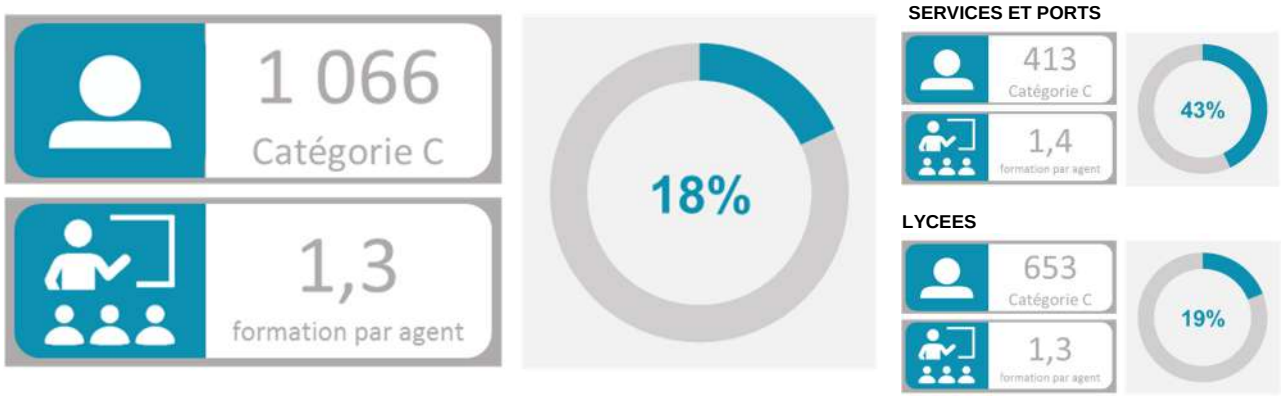
Evolution 2016-2020



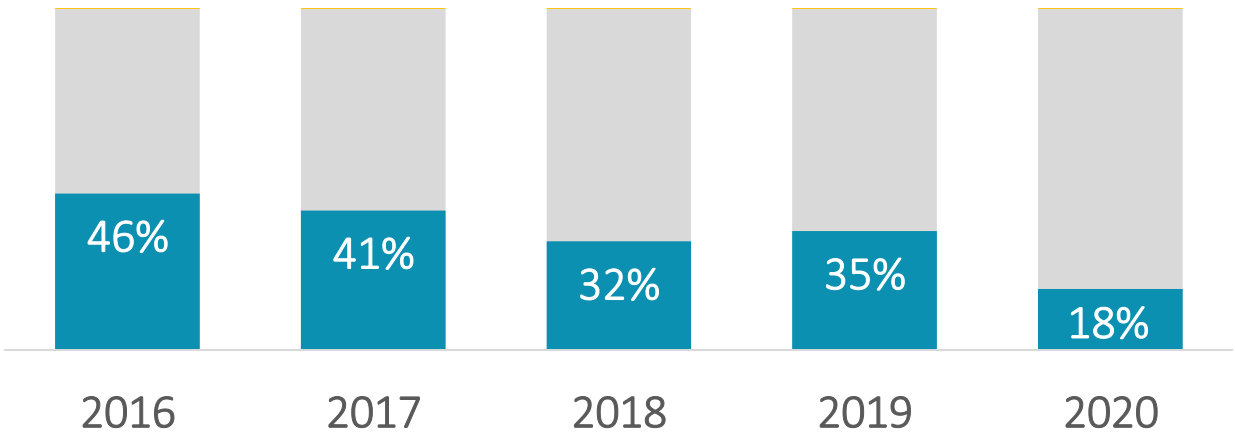


Evolution 2016-2020





Evolution 2016-2020

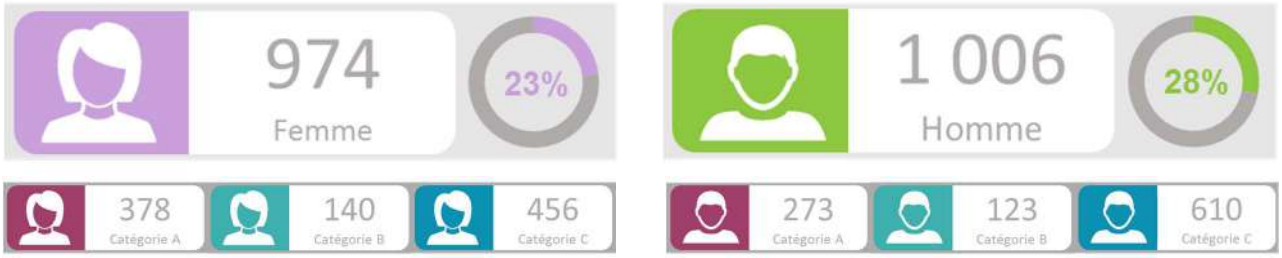


Cette diminution des départs en formation pour la catégorie C peut s'expliquer par :

- Une baisse des demandes exprimées lors de l'entretien professionnel
- En 2018, la suppression du guide « papier » de l'offre formation pour les agents des lycées
- En 2020, la crise sanitaire.

Extrait demandes exprimées en EP et validées dans les EPLE :
EP 2019 : 4088 demandes dont 3789 validées (-25% par rapport à 2018)
EP 2018 : 5218 dont 5039 validées (+ 15 % par rapport à 2017)
EP 2017 : 5185 dont 4388 validées

Répartition des bénéficiaires par genre :

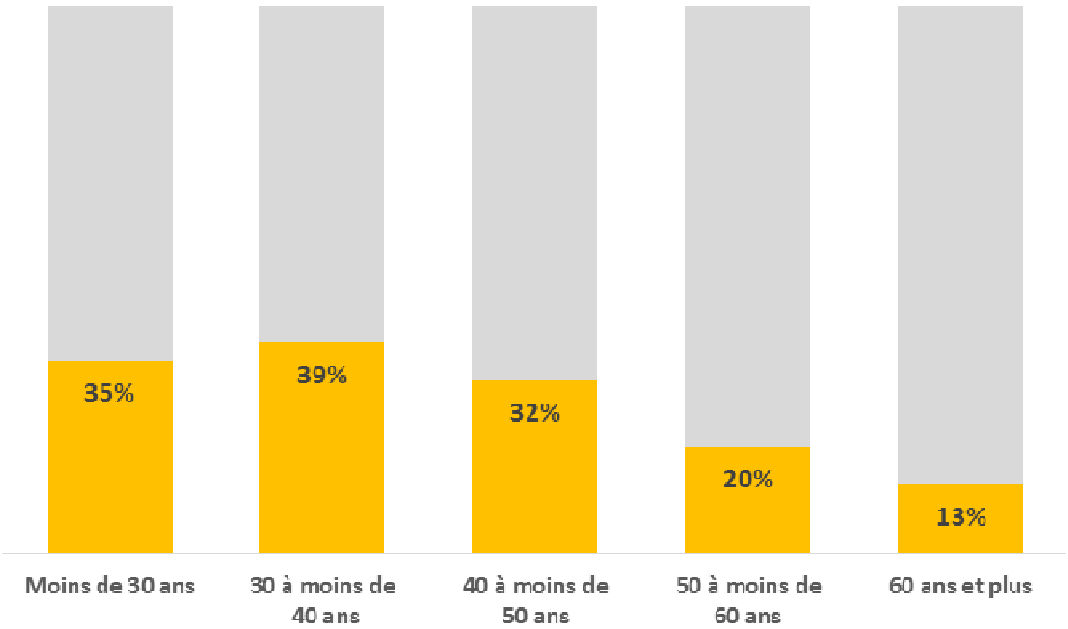


Distinction par communauté
694 des femmes formées sont des agents des services et des ports
597 des hommes formés sont des agents des services et des ports

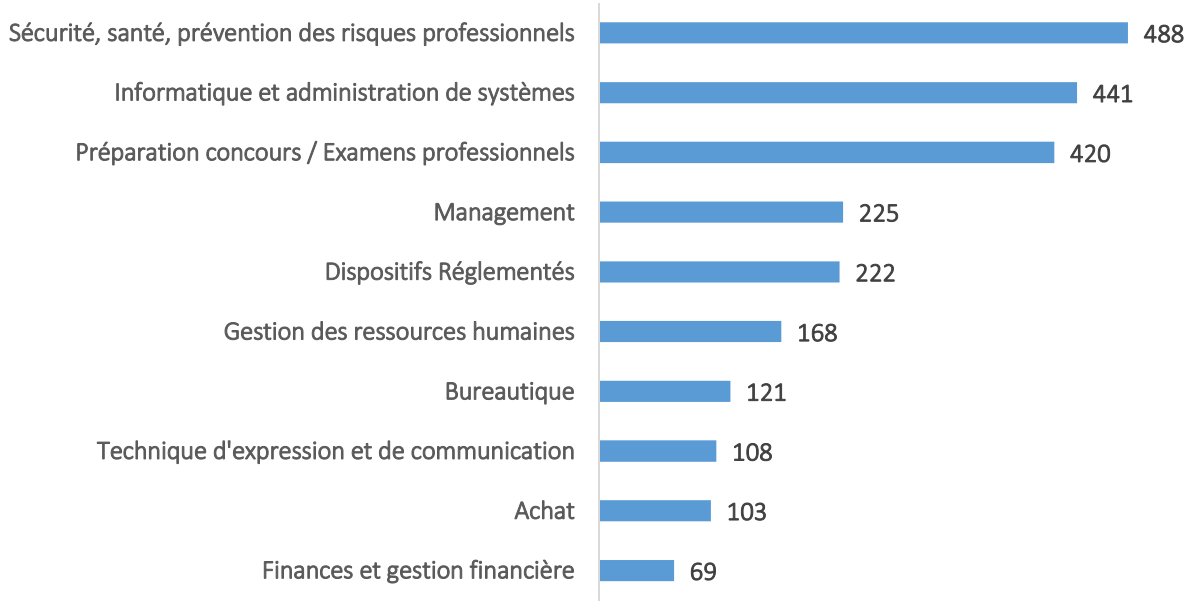
280 des femmes formées sont des agents des lycées
409 des hommes formés sont des agents des lycées

La population des agents de la collectivité est représentée par 54,3 % de femmes, et 45,7 % d'hommes. Nous constatons que 28 % des hommes ont participé à des formations contre 23 % des femmes.

Répartition des bénéficiaires par âge :

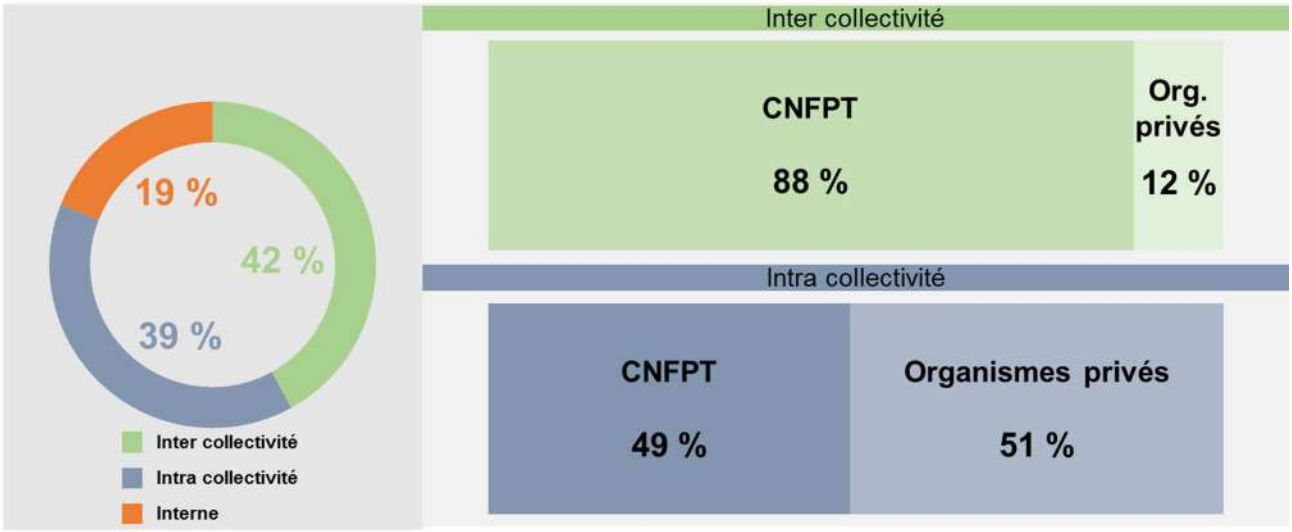


Top 10 des domaines de formation en nombre de stagiaires :

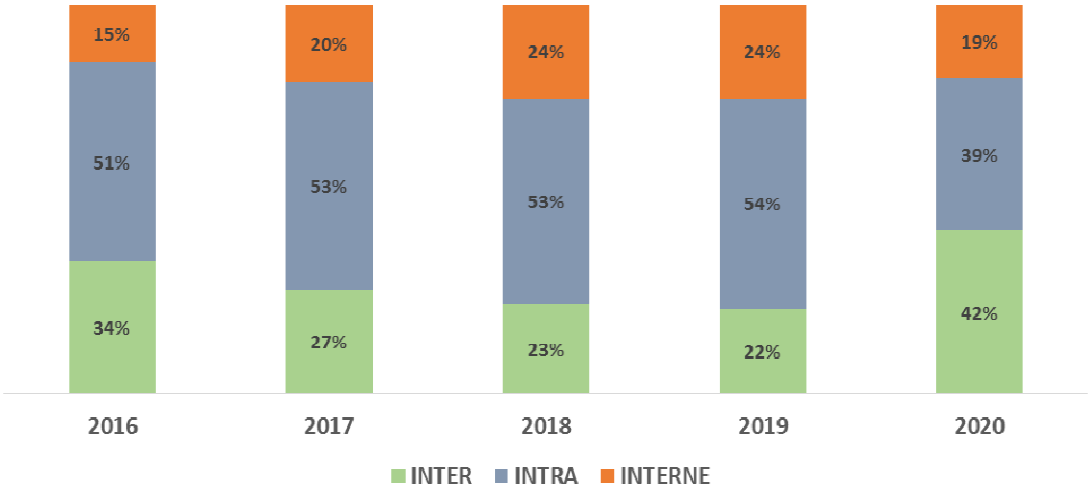


Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation :



Evolution 2016-2020



Intra-collectivité :

Dans les locaux de l'institution (dans les services ou dans les lycées), groupe composé exclusivement d'agents de la collectivité (animé par le CNFPT ou un organisme privé).

Inter-collectivité :

Dans les locaux de l'organisme de formation (organisme privé ou CNFPT), groupe constitué d'agents issus de collectivités ou structures diverses.

Interne :

Dans les locaux de l'institution (dans les services ou dans les lycées), groupe composé exclusivement d'agents de la collectivité (animé par un formateur interne occasionnel de la collectivité). Remarque par rapport au schéma ci-dessus, avant 2018, on parlait du CRI (Centre de

Ressources Internes) et non du Réseau des FIO et la majeures parties des formations du CRI portaient sur les formations en Langues étrangères. A ce jour, les formations en Langues ne sont plus intégrées au Réseau des FIO.

A/ Les formations organisées en intra-collectivité

39 % des stagiaires formés dans les locaux de la Région

La majorité des actions de formation est organisée en intra-collectivité, c'est-à-dire dans les locaux de la Région (au siège, dans les autres locaux des services, dans les lycées ou aux ports de Calais et Boulogne) : ce mode d'organisation permet une adaptation du contenu des formations afin de répondre au mieux aux besoins des agents et aux exigences de la collectivité.

Cette organisation permet également de territorialiser les formations au plus près des lieux d'exercice des agents, particulièrement pour les agents des lycées et les agents des services n'étant pas basés dans les locaux du siège. Elle exige cependant qu'un nombre suffisant d'agents soit concerné par la formation pour qu'un groupe puisse être constitué. Cette contrainte d'effectif minimum est notamment imposée par le CNFPT dans le cadre de notre convention de partenariat.

76 % des formations se sont déroulées à Amiens ou à Lille et à distance

24% sur le reste du territoire dont 17% dans le domaine Sécurité, santé, prévention des risques professionnels :

- CACES/ACES
- Habilitations électriques
- Assistant de prévention
- Sauveteur Secouriste du Travail

Concernant l'offre territorialisée, les formations se sont déroulées principalement sur les lieux suivants : Arras, Beauvais, Berck, Béthune, Bondues, Boulogne, Calais, Cambrai, Compiègne, Douai, Dunkerque, Fourmies, Genech, Hénin Beaumont, Lambersart, Lens, Lomme, Nogent sur Oise, Noyon, Roubaix, Saint-André, Senlis, Soissons, Saint-Omer, Saint-Quentin, Trith-Saint-Léger, Villeneuve-d'Ascq.

Répartition des formations INTRA

Les actions mises en œuvre en INTRA sont organisées soit :

- par l'achat de formations via une convention de partenariat avec le CNFPT,
- par l'achat de formations via un "marché public à procédure adaptée" sur la base d'un cahier des charges.

Formations du CNFPT

Afin d'optimiser la cotisation annuelle versée au CNFPT, la priorité est donnée au partenariat avec ce dernier tant pour la réponse aux besoins de formation issus des entretiens professionnels qu'aux besoins institutionnels et collectifs. En 2020, la part des formations INTRA avec le CNFPT est de 49 % : ***549 stagiaires*** en ont bénéficié, globalisant au total **964 jours**.

Formations organisées avec les organismes de formation privés

Afin de répondre à des besoins spécifiques et techniques, des organismes de formation privés sont consultés. En effet, ni le CNFPT, ni le réseau des formateurs internes occasionnels ne proposent une offre sur ces besoins.
Cette année, la part des formations organisées avec des organismes de formation privés est de 51% : ***572 stagiaires*** ont participé à ce type de formation, représentant **1 185 jours**.

B/ Formations animées par des formateurs internes occasionnels (FIO)

19 % des stagiaires formés par des formateurs internes occasionnels (FIO)

Afin de valoriser les compétences des agents de la collectivité, et de privilégier la formation de pairs à pairs, l'institution régionale ambitionne de structurer un réseau des formateurs internes occasionnels « FIO ».

En 2020, ***533 stagiaires*** ont participé à des formations internes animées par un FIO comptabilisant au total **763 jours** de formations.

L'organisation des formations via le réseau des FIO a été également impactée en 2020 par la COVID. Certaines formations, pour lesquelles le distanciel n'a pas pu être mis en place, ont dû être reportées en particulier sur le domaine de la Bureautique et des formations habilitantes ou obligatoires comme SST.

Le SFIP a accompagné les FIO sur la transformation de leur offre de formation en distanciel. Ainsi, en lien avec le CNFPT un parcours de formation « Digitalisation » a été élaboré.

Etat des lieux du Réseau des FIO en 2020 :
En 2020, 69 agents de la Collectivité ont été mobilisés et conventionnés en qualité de Formateur Interne Occasionnel :

- 11 FIO nouvellement mobilisés
- 58 FIO « reconventionnés » au titre de l'année 2020.



Ce réseau est élargi aux agents qui ont dans leur fiche de poste des missions de formateurs internes.

Grâce au partenariat avec ces agents identifiés, l'offre de formations à l'interne s'enrichit. Le réseau anime ainsi deux profils de formateur interne

- Les agents qui sont conventionnés en qualité de « Formateur Interne Occasionnel » à raison de 30 jours de mobilisation maximum à l'année (assurent les ¾ des animations de formations en interne).
- Les agents qui ont cette mission de formation inscrite dans leur fiche de poste (et donc non conventionnés car pouvant être mobilisable tout au long de l'année).

Les formations proposées dans le cadre du réseau couvrent principalement les thématiques suivantes :

- Acculturation des politiques publiques
- Assistant de prévention : Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)
- Audit
- Bureautique
- Clés de la confiance en soi
- Commande publique / Fonds européens
- Conduite de projets
- Déontologie
- Droits et obligations des fonctionnaires
- Evaluation des politiques publiques
- Gestion des émotions
- Logiciel métiers : Elise, Synergie, Odin, Astre GF, Géo territoires, Marco Web,
- Sauveteur secouriste du travail

C/ Les formations organisées en inter-collectivité

39 % des stagiaires formés en dehors de la collectivité

La mise en œuvre des formations en inter-entreprises/collectivités permet de répondre aux besoins concernant un nombre limité d'agents de la collectivité, et portant sur leur domaine d'expertise. Le SFIP mobilise alors l'offre de formation catalogue des prestataires et prioritairement celle du CNFPT. En effet, un agent peut suivre une formation avec un organisme de formation privé uniquement si le CNFPT ne la propose pas dans son catalogue et qu'il s'agit d'une action liée aux missions de l'agent et/ou à l'expertise de son métier.

La part des formations INTER déployées par le CNFPT a augmenté en 2020, puisqu'elle est passée de 78% en 2019 à 88 % : ***1 068 stagiaires*** ont participé à ce type de formation en 2020, globalisant au total **1 800 jours**.

Focus colloques : 39 stagiaires en 2020

Les agents peuvent participer à des colloques tout au long de l'année via le CNFPT ou un organisme de formation privé.

Les colloques participent à la démarche formative, notamment pour les agents dont le domaine d'activité relève de thématiques spécifiques. Sont concernés uniquement les agents du siège et des ports. Du fait de leur spécificité et de leur faible montant financier, les colloques ne sont pas soumis à la mise en concurrence comme pour les achats de formation.

Un colloque (ou séminaire) se caractérise par :

- des échanges de pratiques sans objectif pédagogique précis ;
- un mixage des publics (groupe hétérogène) ;
- son exclusivité (une seule date dans l'année) ;
- son animation assurée par plusieurs intervenants.

Le montant du budget consacré aux séminaires et colloques s'élève à 20 142 € en 2020. Pour mémoire, il était de 34 855 € en 2019.

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

193 agents accompagnés

La préparation à un concours ou à un examen professionnel doit être demandée lors de l'entretien professionnel. Les préparations se sont déroulées dans leur grande majorité auprès du CNFPT.

Sur les **740 agents qui ont exprimés une demande, 547 projets de formation ont été annulés (371 pour non réponse de l'agent, 123 pour agents déjà entrés dans un parcours de préparation, 49 pour critères statutaires non requis et 4 parcours de préparation non proposé par le CNFPT).**

Pour l'année 2020, 193 agents ont donc suivi une préparation à un concours ou examen professionnel, **globalisant 1 970 jours de formation.**

Préparation CNFPT	Nombre de bénéficiaires services et ports	Nombre de bénéficiaires lycées
Préparation aux concours et examens de catégorie A	**51**	**1**
Préparation aux concours et examens de catégorie B	**55**	**25**
Préparation aux concours et examens de catégorie C	**12**	**49**
TOTAL bénéficiaires	**118**	**75**

C'est la délégation régionale des Hauts-de-France du CNFPT qui détermine les modalités et le planning d'entrée en préparation en lien avec le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels fixés par les Centres de Gestion Nord Pas de Calais et de Picardie, centres organisateurs des concours.

En 2020, les agents se sont préparés pour des concours et des examens organisés en 2021

Liste des concours et examens ouverts en 2021	Intitulé concours	Intitulé examens
Catégorie A	Administrateur Ingénieur Ingénieur en chef	Attaché Principal Administrateur Ingénieur en chef
Catégorie B	Rédacteur Rédacteur principal 2e classe	Technicien Principal 1ère et 2ème classe
Catégorie C	Adjoint Administratif Principal 2e classe Adjoint Technique Principal 2e classe Adjoint Technique Principal 2e classe des EE Agent de Maîtrise	Adjoint Administratif Principal 2e classe Adjoint Technique Principal 2e classe Agent de Maîtrise

Avant d'entrer en parcours de formation, des tests d'orientation sont obligatoires pour chaque agent.

En fonction du niveau de l'agent, d'autres préparations peuvent être mises en place :

- Le parcours « Actualisation des compétences de base » : dispositif de remise à niveau en mathématiques et/ou en français sous forme d'Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP). Il vient en amont de la préparation au concours ou à l'examen.
- Le dispositif « Réévaluation du projet de préparation » vient en amont de la préparation et ne fait pas partie de la préparation proprement dite. Il permet d'analyser les résultats obtenus au test d'orientation et d'établir un plan d'action de formation et de reconduire le projet de préparation.
- Le parcours « Tremplin » : dispositif de remise à niveau dans les matières optionnelles, en expression écrite… Une évaluation à l'issue du parcours conditionne le passage en parcours suivant ;
- Le parcours « Méthodologie et apports de connaissances » : dispositif de préparation aux programmes des concours ou examens professionnels se déroulant dans l'année précédant la date du concours préparé.

Parallèlement aux préparations proposées et organisées par le CNFPT, le SFIP propose aux agents contractuels de catégorie A de préparer un concours ou un examen professionnel en ligne. Ce dispositif vise également à accompagner les agents non-titulaires vers la réussite d'un concours, notamment quand les délais d'inscription aux préparations proposées par le CNFPT sont dépassés ou les formations déjà commencées.

Par ailleurs, les agents admissibles à un concours ou à un examen professionnel qui ne sont pas engagés dans un projet de préparation à l'écrit au CNFPT, peuvent, s'ils le demandent, intégrer le module de préparation aux épreuves orales proposé par le CNFPT.

Ainsi en 2020, **34 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ces modules de préparation**

Modules de préparation Région/CNFPT	Nombre de stagiaires
Préparation "en ligne"	3
Préparation aux épreuves orales	31
TOTAL stagiaires	**34**

B/ Compte personnel de formation

21 agents accompagnés

Rappel du dispositif

Le Compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs, de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Le CPF, bénéficie à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sans condition d'ancienneté de service. Il permet d'obtenir 24 heures de droits la formation par an, dans la limite de 150 heures. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (48 heures par an dans la limite de 400 heures).

Il ouvre droit au financement de formations, dans le but de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. L'agent peut solliciter son CPF, en complément des droits ouverts au titre du congé pour bilan de compétences, du congé pour validation des acquis de l'expérience ou du congé de formation professionnelle. Un agent peut ainsi utiliser les droits à formation qu'il a acquis pour faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, préparer un concours ou un examen professionnel ou encore se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé.

Les agents peuvent également bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, lorsque leur projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude.

Accompagnement de la collectivité

Un ensemble d'outils d'information a été mis à disposition des agents sur l'intranet pour aider à la compréhension et l'appropriation du dispositif : un guide pratique, un Webin'RH et le formulaire de demande de CPF.
Le SFIP et le Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi de la DRH conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

12 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2020 :

- ➔ **6 dossiers accordés** ;
- ➔ 4 dossiers refusés (motif : formation non éligible au CPF) ;
- ➔ 2 dossiers reportés par rapport au contexte sanitaire.

C/ VAE, bilans de compétences et professionnels

15 agents accompagnés

15 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2019.

Ces deux dispositifs sont pilotés par le Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi.

Les agents souhaitant engager une démarche de VAE ou un bilan de compétences sont invités à exprimer leur besoin à la DRH soit lors d'un entretien soit par écrit motivé.

Les chargés d'accompagnement du Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi reprennent ensuite contact avec l'ensemble des agents ayant formulé une telle demande afin de préciser l'expression du besoin et d'expliquer les modalités de chaque dispositif.

Ces agents sont ensuite reçus en entretien pour vérifier l'opportunité de recourir au dispositif (conditions d'accès, pertinence avec le projet professionnel, …). Suite à cet échange, ils confirment par écrit leur demande et la motivent. Le chargé d'accompagnement reste à leur disposition tout au long du processus et continuent à les accompagner, s'ils le souhaitent à l'issue du dispositif, dans la mise place de leur projet professionnel.

13 demandes de Bilan de compétences ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
10 demandes	3 demandes
8 femmes et 2 hommes de catégorie A	1 femme et 2 hommes de catégorie C
4 Effectués et finalisés 5 En cours de réalisation 1 Annulés	2 Effectués et finalisés 1 En cours de réalisation

2 demandes de VAE ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
1 demande	1 demande
1 femme de catégorie C	1 homme de catégorie C
1 En cours de réalisation	1 Effectué et finalisé

En complément, 17 personnes ont bénéficié d'un bilan d'étape professionnel réalisé à l'interne de la collectivité par un chargé d'accompagnement de la DRH. Outil proche du bilan de compétences, cette prestation permet à l'agent qui le souhaite de réfléchir à son projet professionnel en orientant sa réflexion au plus proche des métiers de la collectivité. Ce type d'accompagnement se déroule sur 4 à 7 rendez-vous de 2 heures. Chaque accompagnement est bien est défini en fonction de la demande de l'agent et est réévaluer si nécessaire.

Suite à ces accompagnements, certains agents ont été intégrés à des formations organisées au sein de la Région (en intra) et prévues au plan de formation 2019 ou des achats de formations ponctuels ont pu être réalisés auprès d'organismes de formation pour les agents ayant identifié un besoin spécifique et pour lesquels l'intégration dans le plan de formation n'a pas été possible. D'autres encore ont mobilisé leur compte personnel de formation.

C/ Formations certifiantes et diplômantes

3 agents accompagnés

En 2020, 17 agents régionaux ont souhaité concrétiser un souhait de formation diplômante et/ou certifiante

L'Institution souhaite accompagner les agents régionaux dans le développement de leurs compétences et dans leur évolution professionnelle. Elle apporte, à ce titre, une participation financière totale ou partielle aux formations diplômantes et certifiantes sous conditions de prise en charge spécifiées dans la délibération induite. Selon que l'objectif de la démarche a un lien ou pas avec les besoins de la collectivité, la prise en charge financière est modulable.

Le congé professionnel peut être mobilisé à la demande de l'agent afin de lui permettre de réaliser son projet de formation.

La mise en place du compte personnel de formation permet aujourd'hui à la collectivité de participer plus fortement à la concrétisation des projets professionnels des agents. Les formations diplômantes et certifiantes sont davantage financées dans ce cadre.

19 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

	Agents services / ports		
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	TOTAL
Formations diplômantes ou certifiantes	**1**	**11**	**12**
Hautes études régionales	**2**	**3**	**5**
TOTAL des formations recensées	**3**	**14**	**17**

**Il s'agit d'agents pour lesquels soit une suite défavorable a été donnée à leur requête, soit qui ont décidé d'annuler ou de reporter leur projet.*

L’absentéisme en formation



A/ Les mesures de prévention et de lutte contre l’absentéisme

En 2020, les mesures initiées en 2019 pour lutter contre l’absentéisme ont été poursuivies :

- **La poursuite de l’effort de territorialisation des formations,** avec la contrainte d’un nombre d’agents suffisant pour constituer un groupe.

- **Les convocations pour les formations INTRA** : depuis 2018 elles sont directement adressées aux agents (copie N+1) 4 à 6 semaines avant le début de la formation, ce qui permet d’amoindrir le risque d’une non transmission ou transmission tardive des convocations aux agents. De plus, depuis septembre 2019 ces convocations sont désormais transmises de manière dématérialisée. A cette convocation, est jointe la liste des stagiaires de sorte à ce que les participants puissent organiser du covoiturage et réduire ainsi les problématiques de mobilité pour certains.

- **L’arrêt des repositionnements** (sauf pour raisons médicales) : depuis septembre 2019 cette mesure permet de responsabiliser les agents et les managers dans leur départ en formation. Les repositionnements étant presque automatiques, les annulations devenaient trop fréquentes pour des raisons multiples et variées.

- **Les préinscriptions en formation :** le déploiement de ce nouveau dispositif en décembre 2019 a notamment vocation à réduire l’absentéisme puisque les agents choisissent eux-mêmes la formation réellement nécessaire à leur besoin ainsi que la date et lieu de réalisation.

Le contexte de l’année 2020 a induit pour l’équipe du SFIP un travail de calibrage fin des effectifs inscrits en formation. Ce pilotage a nécessité des prises de contact plus individualisés favorisant

probablement la présence des agents inscrits en formation, et garantissant la sécurité liée au contexte sanitaire.

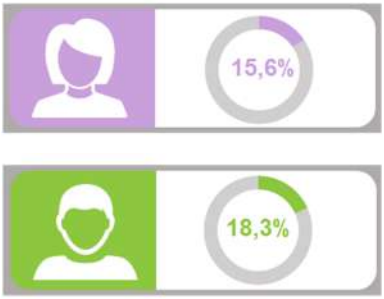
B/ Le bilan chiffré de 2020

Données globales

Les éléments de mesure de l'absentéisme sont, comme pour les années antérieures, fondés sur le rapport entre le nombre d'agents inscrits et convoqués aux différentes sessions de formation et la participation effective à chacune d'entre elles. Le CNFPT n'ayant pu nous transmettre certaines données à la date d'établissement du document, ces chiffres ne prennent pas en compte les préparations aux concours et examens professionnels.

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	2339	1 122	3 461
Nombre d'annulations	345	239	584
Taux d'absentéisme global	14,8 %	21,3 %	16.9 %

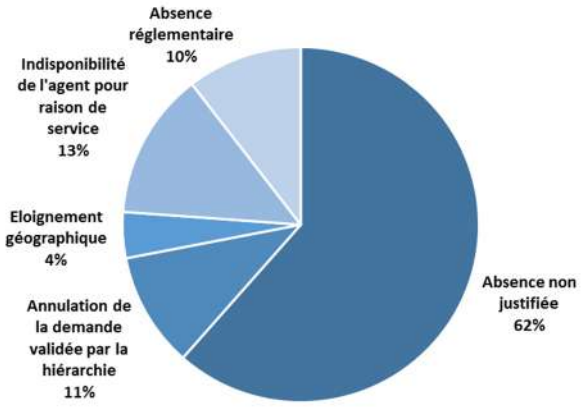
Absentéisme global par genre

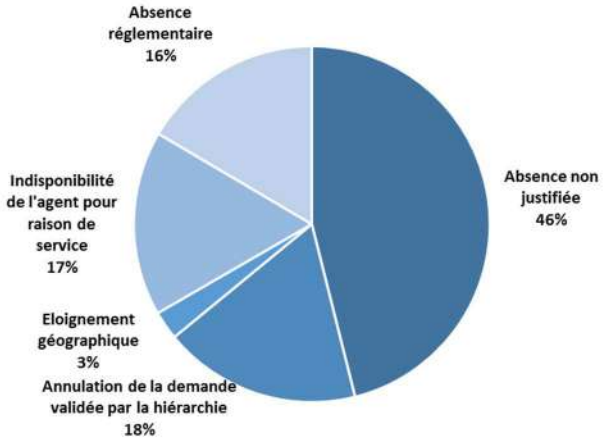


Absentéisme global par catégorie d'emploi

Catégorie	Taux d'absentéisme global
A	13,1 %
B	14,4 %
C	20,9 %

Absentéisme par motif et par communauté





LYCEES **SERVICES ET PORTS**

52% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 306 agents en 2020.

Répartition des annulations selon motifs d'absences toutes communautés confondues :

1. Indisponibilité de l'agent pour raison de service : 90 agents soit 15 %
2. Annulation de la demande validée par la hiérarchie : 87 agents soit 15 %
3. Absence réglementaire : 82 agents soit 14 %
4. Eloignement géographique : 19 agents soit 3 %

Le budget formation

2 655 249 € - Budget Formation 2020

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Actions payantes hors cotisation CNFPT	817 800 €	300 000 €	1 117 800 € *
Cotisation CNFPT	684 281 €	853 168 €	1 537 449 €
TOTAL			**2 655 249 €**

*montant inscrit au budget prévisionnel 2020

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Le montant, inscrit au **BP 2020** s'élevant à **1 117 800 euros**, a permis de financer des actions de formation payantes, dès lors que le CNFPT ne les propose pas dans son offre : formations INTER et INTRA avec organismes privés et colloques.

En déclinaison de l'accord-cadre le SFIP a lancé un marché subséquent sur les ateliers du management.

Par ailleurs, en dehors de l'accord cadre, seuls 2 marchés à procédure adaptée (MAPA) ont pu être engagés sur le dernier semestre 2020 :

- Habilitations électriques
- CACES – ACES

B/ La convention de partenariat CNFPT - Région

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **1 537 449 €** pour le plan 2020.

En 2020, avec la crise sanitaire, le CNFPT a exonéré les collectivités territoriales des cotisations des mois de novembre et décembre, permettant une réduction de 375 349 €.

Cette cotisation sert à financer les formations d'intégration, les préparations concours et examens professionnels de la Fonction publique territoriale, les sessions de formation proposées en inter-collectivités sur catalogue et les sessions en intra-collectivité (actions sur-mesure pour la collectivité).

Le retour sur cotisation CNFPT pour la période du plan

	Nombre de jours réalisés	Coût unitaire/jour (coût moyen affiché par le CNFPT)	Total
Formation INTER (dont formations intégration)	1 800	133 €	239 400 €
Préparations concours et examens professionnels	1 970	133 €	262 010 €
Formation INTRA	964	133 €	128 212 €
TOTAL	4 734	133 €	**629 622 €**

Le taux de retour sur cotisation s'élève donc à 40,95 %.

Sur les 6 682 jours de formation réalisés en 2020, 71 % ont été dispensés par le CNFPT (pour des formations INTER ou INTRA), contre 18 % par des organismes de formation privés et 11 % par des formateurs internes occasionnels.

Les actions phares du plan de formation 2020

Au-delà des démarches d'inscriptions individuelles réalisées pour le compte des agents régionaux afin de maintenir leurs compétences sur leur poste, le SFIP a contribué au déploiement d'axes prioritaires pour l'institution.

Un nouveau dispositif de prévention des risques professionnels

Prévention des risques liés à l'utilisation des outils tranchants d'entretien des espaces verts

Contexte

La formation de prévention des risques liés à l'utilisation des outils tranchants répond à un besoin institutionnel identifié au regard d'une accidentologie repérée et portée en CHSCT. En effet, en 2018 et 2019, des agents régionaux ont été victimes d'un accident de service lors de l'utilisation d'équipements spécifiques à l'entretien des espaces verts (tronçonneuse, taille haie). Les enquêtes et analyses réalisées ont mis en évidence, notamment, l'absence de formation à l'utilisation de ces outils.
Le Pôle Lycée a demandé aux établissements de suspendre ces activités, mesure conservatoire, dans l'attente de l'organisation et le suivi des formations. Le secteur prévention des risques et sécurité au travail a sollicité le SFIP pour construire une offre de formation pérenne.

Consolidation du besoin

Le Service Formation a sollicité le partenariat du CNFPT pour répondre à ce besoin.
Il a ensuite demandé à chaque établissement d'identifier les agents concernés par cette activité. 154 agents ont été recensés dans 66 établissements (65 EPLE et le CREPS).
Parallèlement, un travail d'équipe a été mené entre le SFIP et le secteur prévention des risques et sécurité au travail pour rédiger un cahier des charges sur-mesure, visant notamment une prestation pratique et territorialisée, une adaptation des contenus aux utilisateurs identifiés, et aux outils réellement utilisés en EPLE. L'exigence était par ailleurs que le contenu pédagogique intègre les prescriptions de sécurité de la Collectivité (pas de travaux sur corde, par exemple).
Les échanges avec le CNFPT ont permis d'insister sur ces points pédagogiques afin de répondre aux obligations réglementaires (R4141-13 à R4141-16 du code du travail).

Adaptation et programmation de la mise en œuvre

Le programme de formation a été établi sur trois jours, et des conditions de mise en œuvre ont été actées auprès du CNFPT pour rendre la formation la plus efficace et l'intégrer de façon pérenne dans l'offre régionale de formation.
En synthèse, il s'agit d'une action à suivre **obligatoirement** en présentiel, pour favoriser la dimension pratique avec utilisation des outils sur site, avec l'exigence que les agents y participent avec leurs équipements de protection individuelle (E.P.I.).

Compte tenu du contexte sanitaire les deux premières sessions ont été organisées en Février et Mars 2020, rassemblant des groupes de 8 à 12 agents. Ces sessions ont permis de procéder à une première évaluation de l'action : une problématique de disparité de niveau d'équipement (liée à l'usage ou non de tronçonneuse par les agents selon le type d'entretien mise en œuvre) a été identifiée. Les sessions qui suivront seront adaptées en conséquence. Cela a d'abord impulsé une démarche de vérification des équipements à disposition pour s'assurer que tous les agents disposent bien de tous les EPI appropriés aux outils qu'ils utilisent. Par ailleurs, un découpage de la formation déconnectant la journée dédiée à l'usage de la tronçonneuse sera une option.

Pérennisation du dispositif

Cette action de formation est désormais intégrée à l'offre régionale. Les agents et les managers pourront donc la solliciter dès que besoin (nouvel arrivant, nouvelle activité pour un agent déjà en poste, maintien des compétences, …).

Les ateliers managériaux : 4 ateliers

Dans le cadre de l'accompagnement managérial, en lien avec la crise sanitaire, la collectivité a proposé des groupes d'échange et de réflexion sous forme d'ateliers thématiques à destination des managers sur l'animation de l'équipe à distance et l'organisation du travail.

Coordination, motivation, communication, tels étaient les défis du manager chargés de superviser une équipe à distance pendant la période de confinement.

Cinq thématiques ont été retenues pour accompagner les managers :

- L'organisation du travail à distance ;
- L'animation d'une équipe à distance ;
- L'animation d'une équipe dont l'organisation est mixte, à distance et en présentiel ;
- Le management de la motivation dans la durée ;
- L'accompagnement de situations individuelles complexes.

Les ateliers animés par un consultant-coach spécialisé dans le management du télétravail avaient pour objectif d'identifier les bonnes pratiques à mettre en place pour réussir à manager à distance.

A l'exception de l'atelier sur l'organisation du travail à distance qui a été annulé en raison de participants suffisants, cette expérience a eu un grand succès probablement en raison du format choisi, ateliers d'une demi-journée et des thématiques ciblées qui répondaient aux préoccupations des managers.

Par ailleurs, compte tenu du grand nombre de demandes, le SFIP a reprogrammé en février 2021 des sessions supplémentaires des deux ateliers qui ont eu plus de succès : « Le management de la motivation dans la durée »et « L'accompagnement de situations individuelles complexes ».
Cette expérience sera poursuivie tout au long de l'année 2021 et des nouvelles thématiques seront proposées.

Le Mois de l'Innovation Publique : 3 ateliers sur l'innovation managériale

La Semaine de l'innovation publique est, depuis 2014, coordonnée par la Direction interministérielle de la transformation publique. Elle fédère un programme d'événements, petits ou grands, à l'initiative de managers publics dans le but de valoriser les capacités d'innovation des services et des agents publics et de partager les bonnes pratiques. Forte de ce succès et pour tenir compte des conditions imposées par la crise sanitaire, la Semaine s'est transformée en Mois de l'Innovation publique !

La région Hauts-de-France a participé en 2020 à cet événement, avec plusieurs thèmes, dont l'un portant sur l'innovation managériale, décliné en plusieurs ateliers :

- Innover dans son management et faire grandir ses managers
- L'intelligence collective au service des prises de décision
- La co-conception dans le management

Dans ce cadre, à partir du 10 novembre, des ateliers ont été organisés tous les mardis et jeudis à destination des agents.

Lors de ces ateliers les participants ont travaillé en équipe de façon créative, à distance, en utilisant des outils collaboratifs en intelligence collective.

Webin'RH et Formations à distance pendant le confinement

Un Webin'RH a été conçu et diffusé durant l'année 2020 sur la déontologie avec le concours des référents déontologues.

Le Webin'RH se présente sous la forme d'une vidéo d'une dizaine de minutes, durant laquelle plusieurs intervenants et experts s'expriment sur un sujet déterminé.
Le pilotage du Webin'RH est porté par le Service formation et innovation pédagogique qui détermine le sujet à traiter. Dès lors, il s'appuie sur les experts de la thématique afin de co-construire le contenu. Ces mêmes experts interviendront dans la vidéo en lien avec un présentateur. Les Webin'RH sont mis à disposition dans l'espace dédié Formation RH sur l'intranet de sorte à ce que les agents puissent les consulter à tout moment.

Durant la première phase de confinement, le service formation et innovation pédagogique a proposé aux agents de se former autrement, en utilisant les ressources gratuites misent à disposition par différentes plateformes.

Des formations à distances et des MOOC (acronyme formé des initiales de massive open online course, en français formation en ligne ouverte à tous) ont été proposés aux agents.

Pour les MOOC, la plateforme FUNMOOC regroupant les contenus du CNFPT a été privilégiée avec des contenus tels que :

- Décentralisation et collectivités territoriales
- Les discriminations : comprendre pour agir
- Les fondamentaux de la fonction publique territoriale
- Fondamentaux de l'hygiène et de la sécurité au travail
- Innovation publique territoriale

D'autres contenus ont également été proposés sur d'autres plateforme, tels que :

- Réussir son télétravail
- Animer une réunion à distance
- Gérer son stress
- Intelligence Emotionnelle
- Feedback
- Apprendre à apprendre à l'ère du digital
- Le Digital Learning pour les formateurs
- Les 101 techniques de base en cuisine
- Manager : motiver au quotidien
- Méthodes Agiles, comprendre la démarche
- Synergie entre les générations au travail
- Améliorer la performance de votre équipe


Région
Hauts-de-France