

BILAN DE FORMATION 2023



SOMMAIRE

Introduction

> page 3

Les évolutions du service

> pages 4 à 5

Forméo : le logiciel des demandes de formations

Les bénéficiaires

> pages 6 à 10

Les modalités d'organisation

> pages 11 à 14

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

> pages 15 à 22

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

B/ Compte personnel de formation

C/ VAE, bilans de compétences et professionnels

D/ Formations certifiantes et diplômantes

E/ Les formations en langues étrangères

L'absentéisme

> pages 23 à 25

Le budget formation

> pages 26 à 27

Les actions phares du plan de formation

> pages 28 à 37

SYNTHESE DES INDICATEURS FORMATION

> page 38

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 et son évolution professionnelle et répond à nos obligations légales et réglementaires en matière de formation.

L'importance que revêt la formation pour les agents :

- elle permet de maintenir et de développer les compétences de tous les agents, en anticipant les compétences et les métiers d'aujourd'hui et de demain ;
- elle garantit aux agents l'exercice de leurs missions en toute sécurité et dans un environnement propice à l'évolution et à la mobilité professionnelle ;
- elle permet l'adaptation au changement des agents, favorise leur mobilité, contribue à leur intégration et à leur promotion sociale.

Depuis 2022, l'organisation des formations a repris un rythme normal, et l'année 2023 a connu une forte augmentation des demandes de formation (+30,65%).

Néanmoins, la programmation des actions de formation par le CNFPT demeure en décalage avec la commande formulée par le service formation.

L'année 2023 a été marquée par la poursuite de l'utilisation et de l'optimisation du logiciel FORMEO afin de le rendre encore plus accessible aux agents et ainsi de faciliter leurs départs en formation.

Afin de répondre tant aux besoins de formation de l'institution qu'aux besoins individuels, le Service Formation et Innovation Pédagogique s'appuie également sur le réseau des formateurs internes occasionnels.

Par ailleurs, l'équipe du SFIP a été mobilisée pour actualiser le règlement formation qui n'avait pas été modifié depuis 2020. Il était nécessaire de l'actualiser suite notamment au décret du 22 Juillet 2022 n°2022-1043 et à la délibération n°2023.01062 du 25 mai 2023 qui en découle :

- Conditions de départ en formation
- Impacts sur les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels
- Renforcement du droit à la formation pour certaines catégories d'agents (catégorie C en fonction de leur niveau de diplôme, agents en situation de handicap, agent en risque d'usure professionnelle)

Le règlement formation est un document avec de forts enjeux puisqu'il doit permettre aux agents de s'approprier les règles de la Collectivité qui s'appliquent lors de leur départ en formation.

Les évolutions du service

FORMEO : le logiciel des demandes de formation

▪ Focus sur une année d'utilisation

Forméo a 1 an, pour rappel il a été déployé le 3 octobre 2022.

Cette année passée a été l'occasion d'évaluer les fonctionnalités de l'outil, de partager avec les agents, et d'animer un comité d'usagers ainsi qu'un temps avec les représentants des organisations syndicales. L'objectif de ces temps était d'avoir un retour d'expérience sur l'utilisation de l'outil. Fort de ces échanges, la Direction des ressources humaines s'est employée à améliorer l'ergonomie et les fonctionnalités de Forméo pour une meilleure prise en main par tous.

Une offre de formation centralisée : pour faciliter l'identification des formations disponibles, un catalogue unique est désormais proposé. Cette évolution a fait l'objet d'une publication dans l'intranet.

Des webinaires ont été proposés aux agents du siège et des lycées fin novembre et début janvier 2024 afin de présenter ces évolutions.

▪ Fonctionnalités proposées

Accessible depuis le 3 octobre 2022, FORMEO est désormais le point d'entrée unique pour l'ensemble des agents de la collectivité. Ainsi, en se connectant sur l'outil, les agents peuvent tout au long de l'année :

- Se préinscrire aux formations sur un catalogue unique reprenant l'offre interne Hauts-de-France et l'offre du CNFPT, offres actualisées en temps réel et en fonction des nouvelles sessions programmées tout au long de l'année. C'est dans le catalogue interne Hauts-de-France que les agents peuvent désormais exprimer leur besoin de formation initiale CACES et habilitations électriques (les recyclages étant automatiquement mis en œuvre par le SFIP),
- Exprimer un besoin de formation spécifique non proposé dans le catalogue unique
- Solliciter une inscription à un colloque
- Demander une formation de préparation à un concours ou à un examen de la fonction publique territoriale
- Transmettre une demande de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- Consulter leur dossier formation (historique, formations planifiées, habilitations etc...)

Toute demande de formation est automatiquement soumise à l'arbitrage du manager, puis traitée ensuite par le SFIP.

Les apports de FORMEO :

- Un moteur de recherche performant permettant de trouver aisément la (ou les) formations adaptée(s) aux besoins des agents
- Une actualisation des actions de formation en temps réel avec l'état des demandes.
- Un accès pour les agents à leur dossier formation : historique formation, prochains départs en formation, habilitations, etc.
- Une base documentaire avec l'accès direct aux attestations de formation ou titres d'habilitation...
- Un accès dédié aux managers leur apportant une vision globale de leurs équipes : dossier formation, prochains départs des agents en formation, suivi des habilitations, récapitulatif des demandes de formation, etc.

Dans une perspective d'amélioration continue, des évolutions du logiciel Forméo sont également attendues pour le second semestre 2024. L'objectif de celles-ci est qu'elles permettent pour l'agent une gestion encore plus facilitée de ses demandes de formation.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

8860 besoins de formation traités (+30,65%)

8860 besoins de formation ont été traités* par le SFIP. Ces formations inscrites au plan de formation et déployées en 2023 correspondent :

- aux demandes de formation individuelles saisies sur Forméo
- aux demandes de formation collective d'un service ou d'une direction
- aux demandes de mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)
- aux recyclages de différentes habilitations (permis, électricité, CACES)

**besoins analysés par le service formation et innovation qui ont déclenché une inscription en formation ou une annulation du besoin pour différents motifs.*

B/ Répartition des bénéficiaires



53 %
de l'effectif régional
a bénéficié d'une
formation



Stagiaire -> agent comptabilisé à chaque inscription formation

Bénéficiaire -> agent comptabilisé une seule fois sur l'année

4163 agents se sont formés en 2023 soit **53 % de l'effectif régional** (base : effectif permanent au 31/12/2023) :

- 43 % des agents des lycées ;
- 66 % agents des services et des ports.

En moyenne, un agent a participé à 1,9 action de formation.

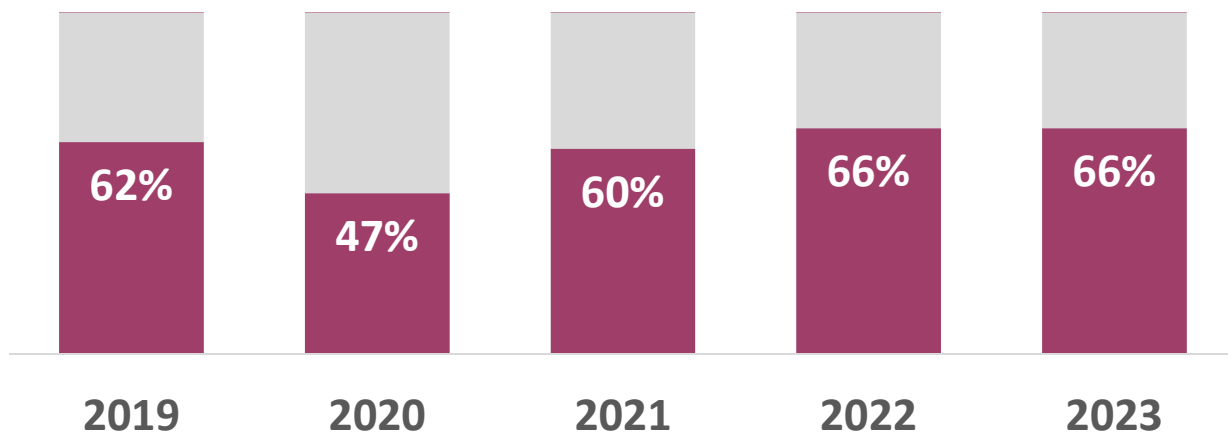
Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2023 a de nouveau augmenté soit + 7% de l'effectif régional, comme cela avait été le cas en 2022, permettant d'atteindre des indicateurs les plus élevés depuis 2018.

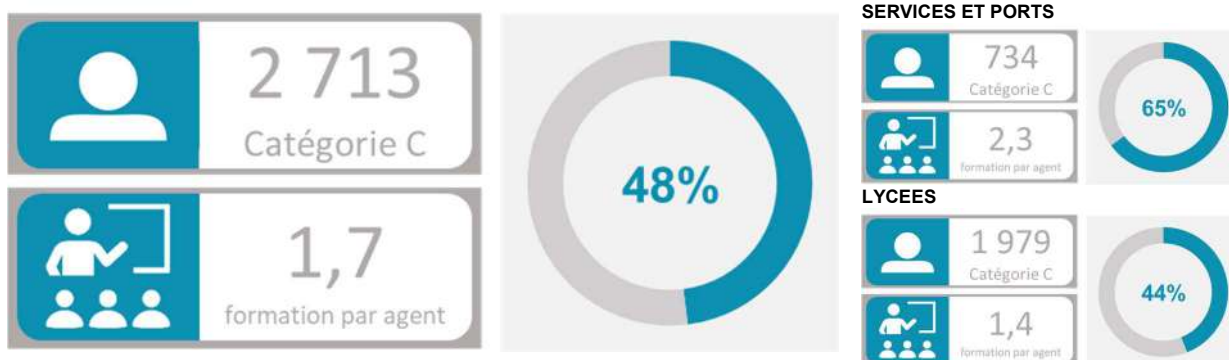
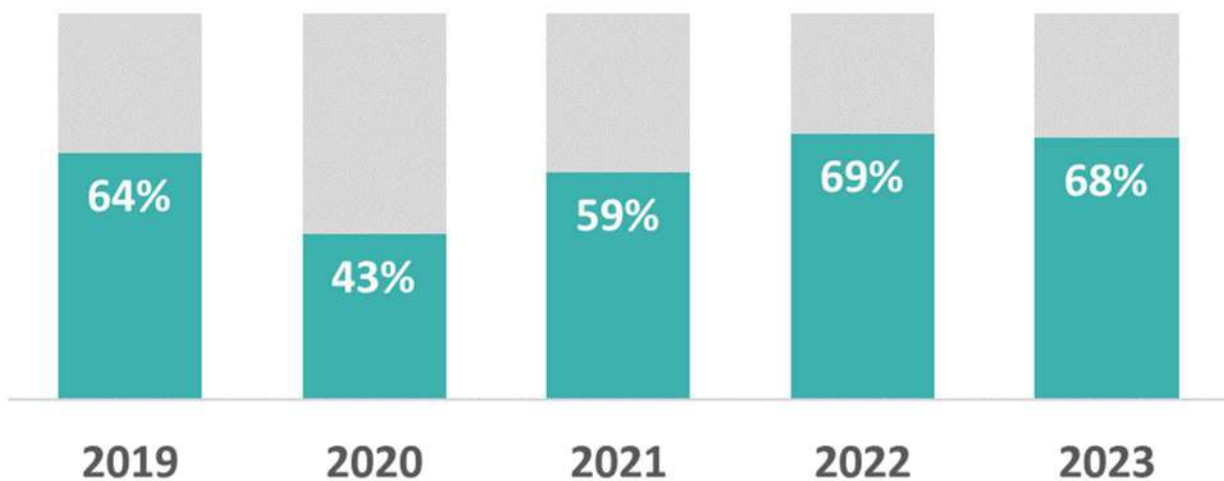
Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C : 587 agents supplémentaires sont partis en formation en 2023 par rapport à 2022, dont 527 étaient de catégorie C.



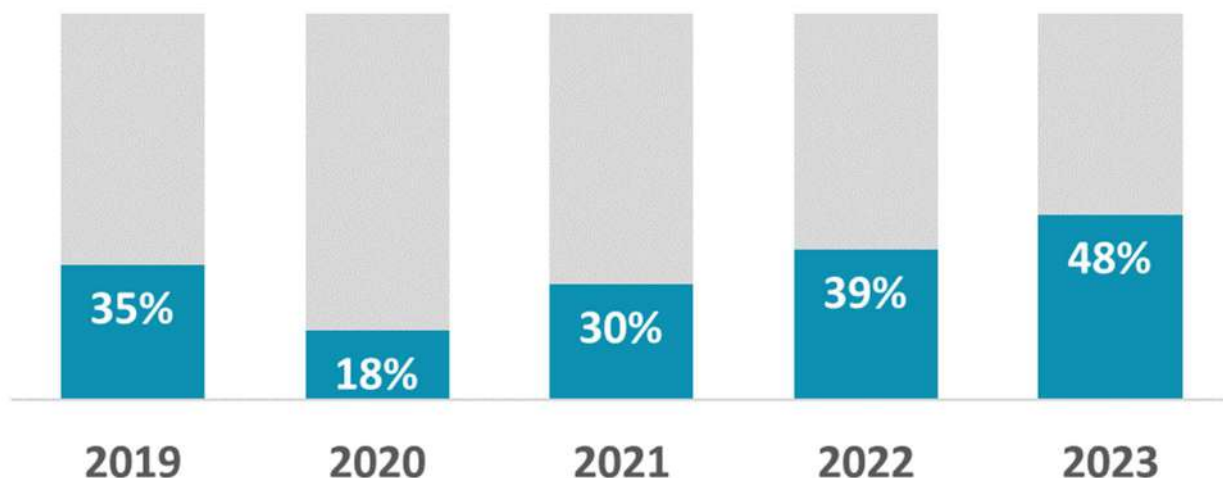
Evolution 2019-2023 pour les agents de catégorie A



Evolution 2019 - 2023 pour les agents de catégorie B



Evolution 2019 - 2023 pour les agents de catégorie C



Répartition des bénéficiaires par genre :



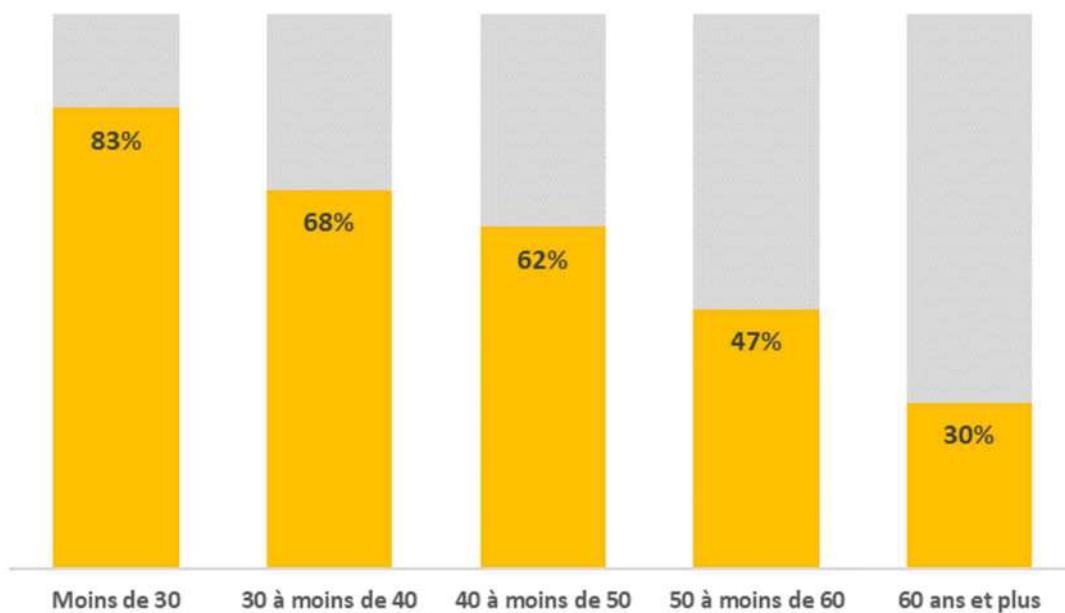
Distinction par communauté

1 139 des femmes formées, soit 65 %, sont des agents des services et des ports
 995 des hommes formés, soit 68 %, sont des agents des services et des ports

1 081 des femmes formées, soit 42 %, sont des agents des lycées
 948 des hommes formés, soit 46 %, sont des agents des lycées

55 % des hommes ont participé à des formations contre 52 % des femmes, alors qu'ils sont moins nombreux (45,1%) que les femmes (54,9%) à travailler pour la Région. Cependant, on note une augmentation sur la participation à des formations de 11% chez les femmes et seulement 3% chez les hommes entre 2022 et 2023.

Répartition des bénéficiaires par âge :

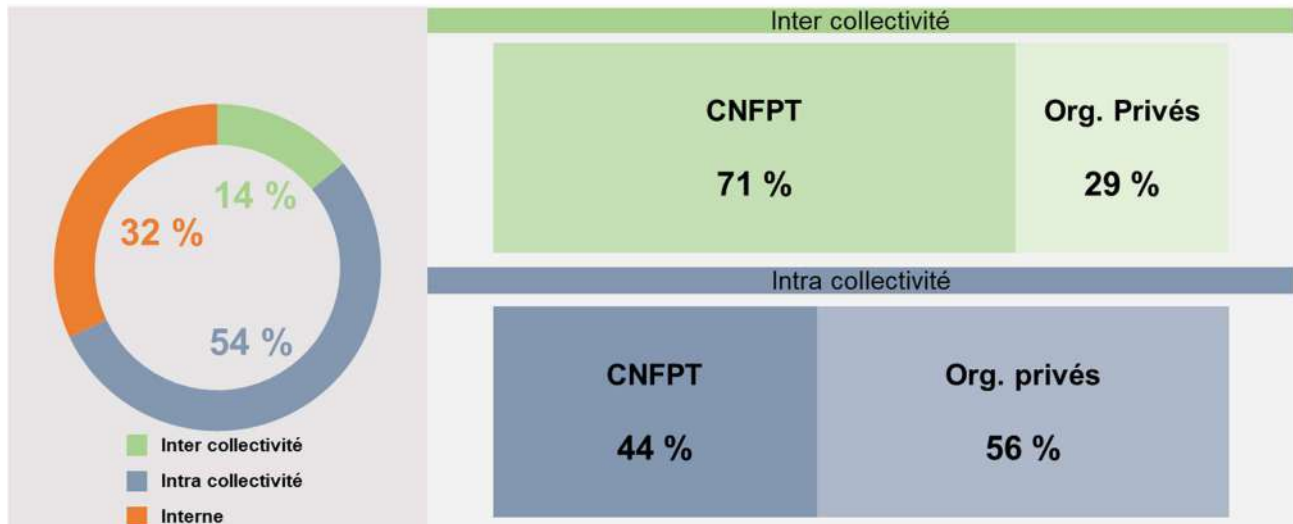


Top 10 des domaines de formation en nombre de stagiaires :

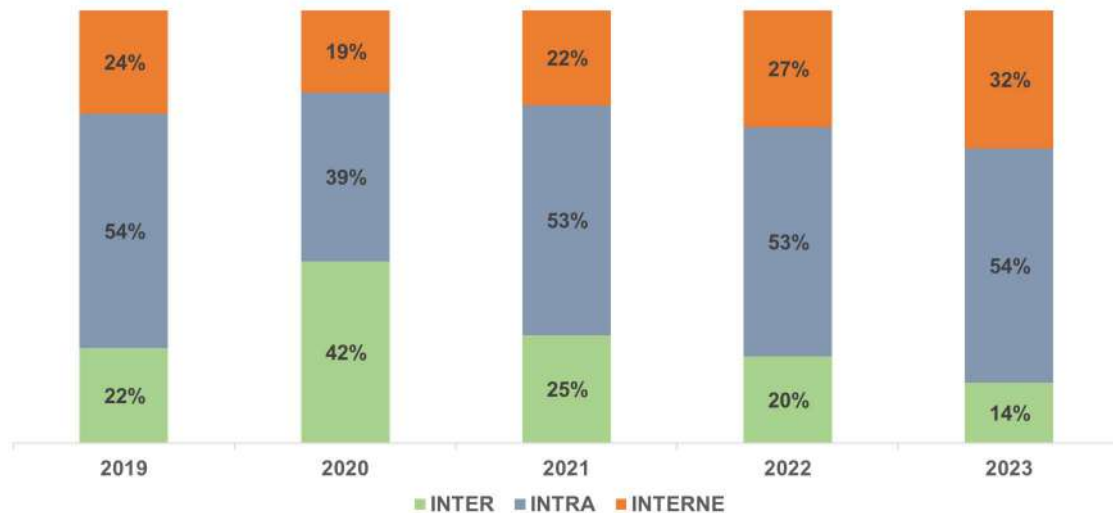


Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation :



Evolution 2019 - 2023



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).

A/ Les formations organisées en intra-collectivité

54 % des stagiaires formés dans les locaux de la Région par le CNFPT ou un organisme de formation privé

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 de 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'exercices 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 fixé par le CNFPT dans le cadre de notre convention de partenariat est de 15 stagiaires minimum pour la majorité des formations.

41 % des formations se sont déroulées sur Amiens ou à Lille

38 % sur le reste du territoire

21 % des formations se sont déroulées à distance (*14% en 2022*)

Concernant l'offre territorialisée, les formations se sont déroulées principalement sur les lieux suivants : Calais, Boulogne Sur Mer, Saint Quentin, Arras, Saint Laurent Blangy, Cambrai, Soissons, Lomme, Nogent Sur Oise, Villeneuve d'Ascq, Laon, Valenciennes, Compiègne, Villers Saint Paul, Beauvais, Béthune, Fourmies.

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 ou via une mini-consultation sur la base de 3 devis

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 formations ouvertes aux préinscriptions qu'aux besoins institutionnels et collectifs.

Même si le nombre de stagiaires et de journées de formation a augmenté en 2023 par rapport à 2022, la part de formation INTRA mise en œuvre par le CNFPT a diminué.

En 2023, la part des formations INTRA avec le CNFPT est de 44 % (contre 52 % en 2022, soit une baisse de 8 %) : **1 877 stagiaires** en ont bénéficié (contre 1353 en 2022, soit une hausse de 524 stagiaires), globalisant au total **2 787 jours** (contre **2 342 jours en 2022, soit une hausse de 445 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, lorsque 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 56%** (contre 48 % en 2022) : **2385 stagiaires** ont participé à ce type de formation (contre 1225 en 2022, soit une hausse de 1160 stagiaires), représentant **3 903 jours** contre **3048 jours en 2022, soit une hausse de 855 jours**).

B/ Les formations animées par des formateurs internes occasionnels (FIO)

32 % des stagiaires formés dans les locaux de la Région par des FIO

Afin de valoriser les compétences des agents de la collectivité, et de privilégier la formation de pairs à pairs, le réseau des FIO a su poursuivre son objectif initial de développement et de structuration. Son ambition de faire appel aux compétences internes pour former les agents de la collectivité a pu une nouvelle fois être reconnue.

En 2023, **2496 stagiaires** ont participé à des formations internes animées par un FIO (contre 1310 en 2022, soit une hausse de 1186 stagiaires) comptabilisant au total **2598 jours** de formations (contre 1947 jours en 2022, soit une hausse de 651 jours).

En 2023, **32 % des stagiaires** ont été formés par des formateurs internes occasionnels.

Etat des lieux du réseau des FIO en 2023 :

En 2023, **65 agents** de la collectivité ont été mobilisés et conventionnés en qualité de formateur Interne Occasionnel :



Les formations proposées en 2023 dans le cadre du réseau couvrent principalement les thématiques suivantes :

- Accueil physique et téléphonique des bénéficiaires de dispositifs régionaux
- Acculturation des politiques publiques
- Assistant de prévention
- Audit
- Bureautique
- Marché public
- Déontologie
- Elingage et gestes de commandement

- Eligibilité des dépenses, contrôle de service fait, traçabilité, circuit et gestion de subvention.
- Finances
- Formation collective au FEADER
- Les clés de la confiance en soi
- Logiciels métiers : Synergie, Odin, Astre GF, Géo territoires, Marco Web, Business Object, Cèdre, AWS
- Montage, démontage, stockage et vérification d'échafaudages
- Préparation aux concours
- Restauration collective - Hygiène- audit - plats végétariens
- Sauveteur secouriste du travail
- Gestion des émotions
- Valeurs de la République et Laïcité

C/ Les formations organisées en inter-collectivité

14 % 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 la collectivité ou le CNFPT ne la propose pas dans leur catalogue et qu'il s'agit d'une action liée aux missions de l'agent et/ou à l'expertise de son métier.

Globalement, la part des INTER en 2023 (14%) a diminué par rapport à l'année 2022 (20%)

La part des formations INTER déployées par le CNFPT a légèrement augmenté en 2023, puisqu'elle est passée de 67% en 2022 à 71% en 2023 : **771 stagiaires** ont participé à ce type de formation en 2023, globalisant au total **3452 jours**.

Le recours à des organismes de formation privé a quant à lui diminué soit 29 % en 2023 contre 33% en 2022, et a concerné **321 stagiaires pour 700 jours de formation**.

Focus colloques : 47 stagiaires en 2023

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 consommé au titre des séminaires et colloques s'élève à **19 100 €** en 2023, soit une stabilité par rapport à 2022 (19 130 € en 2022). Pour précision, la collectivité prévoit dans son budget primitif une enveloppe budgétaire de 30 000 euros consacrés aux colloques.

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

783 agents accompagnés : 296 avec le CNFPT et 487 avec le réseau des FIO

La préparation à un concours ou à un examen professionnel est désormais recensée via Forméo. Les préparations se sont déroulées dans leur grande majorité auprès du CNFPT, mais également en interne via des formateurs internes occasionnels.

Les Préparation aux concours et examens professionnels du CNFPT :

Pour l'année 2023, au total **296 agents** ont suivi une Préparation aux concours ou examens.

Préparation CNFPT	Nombre de bénéficiaires services et ports	Nombre de bénéficiaires lycées
Préparation aux concours et examens de catégorie A	127	0
Préparation aux concours et examens de catégorie B	102	45
Préparation aux concours et examens de catégorie C	5	17
TOTAL des préparations suivies	234	62

Il est à noter que dans le cadre de l'entretien professionnel de 2022, 743 agents ont exprimé une demande et seuls 191 ont donné suite (dont certains ont démarré leur parcours de préparation en 2023).

Parmi les 552 demandes sans suite, voici la répartition des motifs :

- 196 annulations pour non réponse de l'agent,
- 58 pour agents déjà engagés dans un parcours de préparation,
- 59 pour critères statutaires non requis,
- 170 parcours de préparation non proposé par le CNFPT,
- 3 pour non validation dans le cadre de leur entretien professionnel,
- 66 pour annulation de parcours.

La délégation régionale des Hauts-de-France du CNFPT 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 des départements du Nord, du Pas de Calais, de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme, centres organisateurs des concours.

En 2023, les agents se sont préparés pour des concours et des examens organisés par les Centres de gestion de la fonction publique territoriale et le CNFPT Hauts-de-France.

(Sources : Calendriers prévisionnels des CDG & CNFPT)

Liste des concours et examens ouverts en 2024/2025	Intitulé concours	Intitulé examens
Catégorie A	Attaché Administrateur Ingénieur en chef	Ingénieur Administrateur Ingénieur en chef
Catégorie B	Technicien Technicien principal de 2 ^{ème} classe	Rédacteur Principal 2 ^{ème} &1 ^{ère} classe
Catégorie C	Agent de Maîtrise	Adjoint Technique Principal 2 ^e 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 « Offre individualisée de remise à niveau » 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.

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 2023, **53 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ce module de préparation.**

Les Préparations aux concours et examens professionnels avec une Formatrice Interne Occasionnelle :

En plus des Préparations avec le CNFPT, les agents peuvent désormais bénéficier d'une offre complémentaire. En novembre 2022, un premier webinaire expérimental de Préparation aux concours a été organisé avant l'épreuve écrite du concours d'Attaché territorial par une formatrice interne occasionnelle. Cet évènement a mobilisé de nombreux agents¹ et a mis en avant un besoin réel sur cette thématique.

Le service formation et innovation pédagogique a donc proposé 18 sessions qui correspondent aux différents concours et examens de la filière administrative organisés dans l'année.

Les agents ont pu s'inscrire directement dans FORMEO. Au total, en 2023, **487² agents ont pu bénéficier d'une session de Préparation aux concours et examens professionnels via le système des Formateurs Internes Occasionnels.**

Suite à cette première expérience pour la filière administrative, **une expérimentation similaire est proposée pour la filière technique en 2024.**

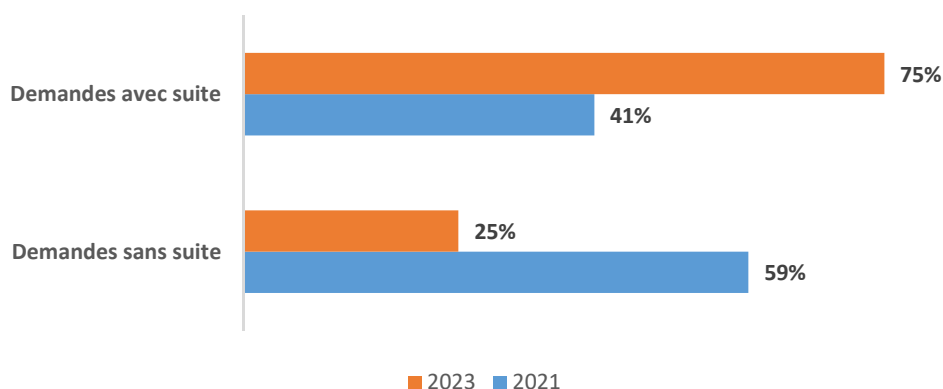
Une évolution du mode de recensement réussie :

Il est à noter que le domaine des Préparations aux concours et examens professionnels a connu une évolution en 2023 avec le changement du mode de recensement.

Les agents ont pu formuler leur demande directement dans FORMEO durant 2 mois et demi. Cette campagne de recensement a été précédée d'une communication à destination des agents et des managers qui ont pu bénéficier de ressources spécifiques mises à leur disposition (tutoriel d'accompagnement à la demande, réunions de présentation, café managers, etc.).

Le bilan de cette première année de recensement via FORMEO est globalement positif, car la diminution du nombre de demandes est à relativiser avec la nette progression de la proportion des demandes qui aboutissent à un parcours de formation.

Evolution de la part des demandes avec et sans suite entre 2021 et 2023



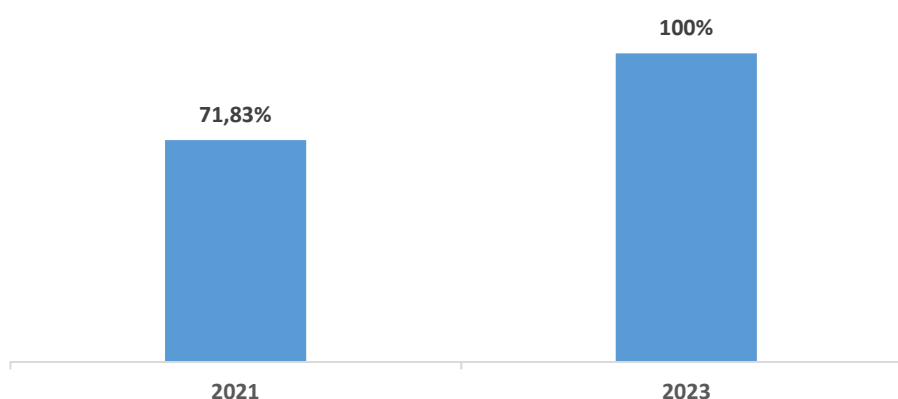
¹ 116 agents inscrits à cette formation.

² Au 08/12/2023.

Par ailleurs, nous pouvons noter que les agents semblent s'être pleinement approprié l'outil de gestion des formations. En effet, toutes les étapes des demandes de Préparations aux concours et examens professionnels ont été dématérialisées, y compris le « recueil d'information » individuel qui permet l'inscription des agents sur le site du CNFPT. Cette étape pour laquelle nous avions un taux de retour de 72% en 2021 est passé à 100% de retour en 2023 pour la première vague du recensement.

Cela s'explique également par l'accompagnement des agents par le service formation et innovation pédagogique.

Evolution du taux de retour des agents pour inscription IEL



B/ Compte Personnel de Formation (CPF)

45 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 25 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, ou pour se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé.

La Région s'est engagée par délibération du 25 mai 2023 à prendre en charge les frais pédagogiques dans la limite d'un plafond de 3000 €. (Hors frais de déplacement : transports, d'hébergement, restauration...). Une majoration du financement de la prestation ou du parcours de formation jusqu'à 5000 euros s'applique pour les agents de catégorie C sans diplôme ou en prévention d'inaptitude validé par le médecin du travail.

Les frais périphériques au départ en formation (transport, hébergement, restauration) restent à la charge des agents.

Accompagnement de la collectivité

Un ensemble d'outils d'information est 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.

Lors des présentations de FORMEO réalisées au sein des lycées sur le 1^{er} trimestre 2023, et des webinaires de présentation des évolutions de Forméo à l'automne 2023, un rappel des modalités et du fonctionnement du CPF a été engagé auprès des agents. 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.

- **13 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2023 (dont les formations se déroulent en 2023 et/ou 2024):**
 - 12 dossiers accordés ;
 - 1 dossier refusé (motif : formation non éligible au CPF)
- **30 agents engagés dans le dispositif Pass Management** ont mobilisé 25 heures de leur CPF
- **3 agents ont intégré le réseau des coach internes** et ont dans ce cadre mobilisé 150 heures de leur CPF.

C/ VAE, bilans de compétences et professionnels

89 agents accompagnés

12 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2023.

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 un 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 continue à les accompagner, s'ils le souhaitent à l'issue du dispositif, dans la mise place de leur projet professionnel.

4 demandes de bilan de compétences ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
2 demandes	2 demandes
1 femme de catégorie A et 1 homme de catégorie A	2 femmes de catégorie C
2 Effectués et finalisés	2 Effectués et finalisés

8 demandes d'accompagnement à la VAE ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
1 demande	7 demandes
1 homme de catégorie A	5 femmes et 2 hommes de catégorie C
1 En cours de réalisation	3 En cours d'instruction 3 En cours de réalisation 1 Annulé

En complément, **70 agents ont bénéficié d'un bilan d'orientation professionnelle** 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 défini en fonction de la demande de l'agent et est réévalué 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 2023, 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. D'autres enfin, suite au décret du 22 juillet 2022 ont confirmé leur projet professionnel en effectuant une période d'immersion professionnelle en découvrant concrètement, sur le terrain, le métier ciblé dans le cadre de leur projet professionnel.

7 demandes d'immersion découverte de métier ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
1 demande	6 demandes
1 femme de catégorie A	2 femmes (1 de catégorie B et 1 de catégorie A) et 4 hommes de catégorie C
1 Effectuée et finalisée	6 Effectuées et finalisées

Les périodes d'immersion ont été d'une durée de 5 à 10 jours par personne et réalisées de manière continues ou discontinues en fonction du projet et des nécessités de service.

D/ Formations certifiantes et diplômantes

7 agents accompagnés

En 2023, 7 agents régionaux ont souhaité concrétiser un souhait de formation diplômante ou certifiante.

L'Institution les accompagne 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 concernée. Selon que l'objectif de la démarche ait un lien ou pas avec les besoins de la collectivité, la prise en charge financière est modulable.

Le projet de formation diplômante ou certifiante peut être réalisé soit en congé professionnel à la demande de l'agent, soit par la mise en place du compte personnel de formation.

7 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

	Agents services / ports		
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	TOTAL
Formations diplômantes ou certifiantes	4	0	4
Hautes études régionales	3	0	3
TOTAL des formations recensées	7	0	7

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

E/ Les formations en langue étrangère

36 agents accompagnés

Pour accompagner les agents dans leur projet de développement de compétences langagières nécessaires à l'exercice de leurs activités professionnelles, la collectivité a fait appel à différentes modalités pédagogiques :

- Des vacataires-enseignant
- Un prestataire de formation

Plusieurs Langues étrangères sont proposées, toutefois, la langue anglaise est majoritairement mobilisée.

En 2023, ce sont **36 agents** qui ont été accompagnés dont :

- 17 par des vacataires
- Et 19 par des organismes de formation

Les cours avec le prestataire proposent en plus des cours en visioconférence, la mise à disposition de ressources numériques (quizz, dictées et exercices d'orthographe, système de reconnaissance vocale pour vérifier l'expression orale, exercices interactifs notamment sur les notions de grammaire), disponibles tout au long du parcours des apprenants.

L'absentéisme en formation



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

En 2023, l'absentéisme en formation a fortement diminué soit -7,2 points, dont majoritairement chez les agents des lycées (14,8%), par rapport à 2022 (27,8%).

Comme les années précédentes, le SFIP a poursuivi différentes mesures pour lutter contre l'absentéisme en formation avec notamment :

- le renforcement de la territorialisation des formations INTRA et INTERNE (fonction d'un nombre d'agents minimal pour constituer un groupe),
- l'envoi des convocations dématérialisées entre 4 et 6 semaines avant le démarrage de la formation,
- des relances par mail et des prises de contact individualisées pour certaines actions de formation.

Même si le SFIP doit encore maintenir son accompagnement auprès des agents des lycées, le dispositif de demande de formations sur un catalogue unique reprenant l'offre de formation HDF et celle du CNFPT permet aux agents de choisir eux-mêmes la formation réellement nécessaire à leur besoin ainsi que la date et le lieu de réalisation.

B/ Le bilan chiffré de 2023

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.

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	5 424	3 436	8 860
Nombre d'annulations	509	507	1016
Taux d'absentéisme global	9,4 %	14,8 %	11,5 %

Par rapport à l'année 2022, le taux d'absentéisme a diminué de 2.9 points pour les agents des services et des ports et de 13 points pour les agents des lycées.

La baisse de l'absentéisme pour les agents des lycées peut s'expliquer par la territorialisation, c'est-à-dire l'adéquation entre le lieu de travail/résidence et le lieu de formation afin de limiter les contraintes de déplacements. Par ailleurs, les demandes de formation sur Forméo permettent de choisir les dates et lieux de formation.

Enfin, on peut noter une augmentation des formations en distanciel en 2023 (21%) par rapport à 2022 (14%).

Absentéisme global par genre



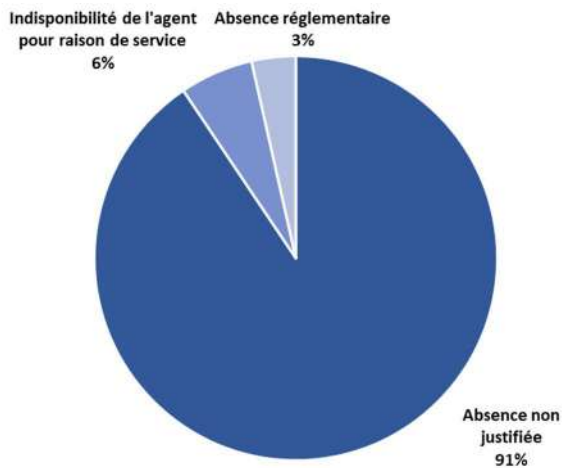
Absentéisme global par catégorie d'emploi

Catégorie	Taux d'absentéisme global
A	8 %
B	7,8 %
C	13,9 %

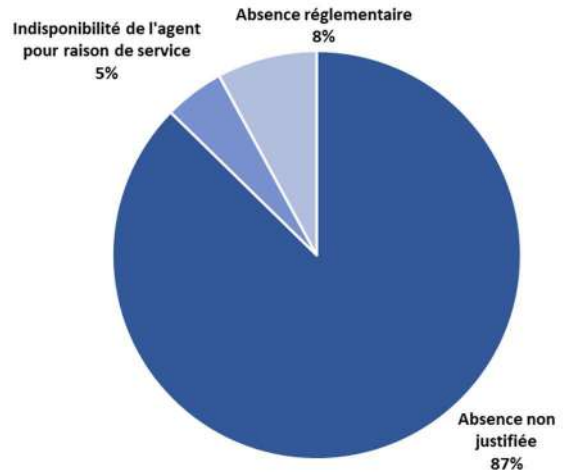
L'absentéisme en formation a diminué sur toutes les catégories :

- 8 % des agents de catégorie A convoqués ont été absents en 2023, contre 10,7% en 2022
- 7,8 % des agents de catégorie B convoqués ont été absents en 2023, contre 8% en 2022
- 13,9 % des agents de catégorie C convoqués ont été absents en 2023, contre 21.3% en 2022

Absentéisme par motif et par communauté



LYCEES



SERVICES ET PORTS

88 % de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 902 agents en 2023.

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

1. Absence réglementaire (congés, maladie, maternité, accident du travail, enfant malade, décharge syndicale etc...): **58 agents soit 6 %**
2. Indisponibilité de l'agent pour raison de service : **54 agents soit 5,5 %**

Le budget formation

3 532 150 € - Budget Formation 2023

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Actions payantes hors cotisation CNFPT	1 075 000 €	324 000 €	1 399 000 € *
Cotisation CNFPT	965 700 €	1 167 450 €	2 133 150 €
TOTAL			3 532 150 €

*montant inscrit au budget prévisionnel 2023

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Pour 2023, le budget prévisionnel avait été augmenté de 269 900 € par rapport à 2022, eu égard à la programmation envisagée pour l'année. Ainsi, le montant inscrit au **BP 2023** (s'élevant à **1 399 000 euros**) a permis de financer principalement 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.

Cette consommation a principalement concerné :

- des formations INTER pour des agents ayant des besoins de formation spécifiques non couverts par l'offre interne HDF et l'offre CNFPT ;
- des formations en hygiène sécurité – habilitation électrique et CACES – via la mobilisation de notre accord cadre ;
- des formations pour des directions ou des pôles pour lesquels le CNFPT n'était pas en mesure d'accompagner la collectivité
- des formations individuelles suivies au titre du CPF

Toutefois, en 2023, **70 % du budget a été consommé, soit 978 758,24 €**, soit +4% par rapport à l'année 2022 qui s'élevait à 744 298 € (soit 66% du budget prévisionnel 2022). Le retard dans l'exécution budgétaire s'explique par les délais de mise en œuvre des marchés et des dates de formations disponibles auprès des organismes de formation.

B/ La convention de partenariat CNFPT - Région

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **2 133 150 €** pour le plan 2023.

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)	3 452	135 €	466 020 €
Préparations concours et examens professionnels	1766	135 €	238 410 €
Formation INTRA	2787	135 €	376 245 €
TOTAL	8 005	135 €	1 080 675 €

Le taux de retour sur cotisation s'élève donc à 50,6 %.

Pour rappel depuis l'édition du bilan 2022, il est à noter que le mode de calcul des jours réalisés sur les préparations aux concours a été revu de sorte à valoriser des indicateurs fidèles et non des moyennes.

Le taux de retour est en augmentation par rapport à l'année 2022 (34%), ceci s'expliquant en partie par le report sur l'année 2023 des formations non programmées au second semestre 2022 par le CNFPT suite notamment à la fusion des deux délégations qui a perturbé l'organisation des formations.

Néanmoins, ce taux reste en deçà de la commande des formations en INTRA passée par le SFIP au CNFPT.

Les actions phares du plan de formation

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.

Accompagnement collectif des agents de la Direction des Antennes Régionales et de la Relation aux Usagers (DARRU) dans l'évolution de son organisation

L'organisation de la DARRU a évolué, la Direction a travaillé un projet de structuration qui répond aux 5 objectifs majeurs :

- Accueillir, informer, conseiller, orienter les usagers en proximité sur l'ensemble des dispositifs régionaux
- Alerter, relayer, faire remonter l'expression des acteurs rencontrés dans les territoires
- Animer, coordonner, mettre en relation
- Instruire les aides individuelles
- Faciliter l'accès aux dispositifs régionaux pour les usagers

Des groupes de travail ont abouti à la définition de 8 actions, dont une relative à la formation :

- Former les agents de la direction à la relation usagers et aux dispositifs
- Mettre en place un plan de formation spécifique avec la DRH.
- Les accompagner en continu.

La DARRU se dirige vers une autonomie croissante des Antennes régionales, et a souhaité proposer aux managers tous les outils dont ils ont besoin afin de gérer au mieux cette évolution. Par ailleurs, la DARRU souhaite accompagner les Agents pour faire face à la multiplicité des profils du public accueilli (en Antenne et au téléphone). Ainsi, l'accompagnement par la formation vise deux domaines identifiés :

- Le Management avec la spécificité d'un site décentralisé
- Les Techniques d'expression et de communication pour l'Accueil physique et téléphonique de bénéficiaires de dispositifs régionaux

Pour répondre à ce besoin, **trois sessions de formation se sont déroulées en 2023.**

- Deux sessions de l'action « Accueil physique et téléphonique de bénéficiaires de dispositifs régionaux » :
 - o Du 9 au 11/10 à Cambrai
 - o Du 16 au 18/10 à Saint-Quentin
- Une session de l'action « Manager un site régional territorialisé » du 15 au 17/11 à Arras

En parallèle de ces actions menées par le CNFPT, une offre de mobilisation a été émise sur la relation usagers. Cela a permis de recruter deux formatrices internes occasionnelles (agents de la DARRU) qui sont accompagnées afin de pouvoir mettre en œuvre des formations pour leurs collègues en 2024.

Accompagnement des agents en charge des nouveaux programmes européens 2021-2027

La Région Hauts-de-France, déjà autorité de gestion pour la période de programmation précédente, assure, pour la période 2021-2027, l'autorité de gestion au titre des programmes opérationnels FEDER (Fonds européen pour le développement régional) et Fonds de Transition Juste (FTJ) ainsi

que pour le programme opérationnel FSE (Fonds social européen plus). La collectivité est également organisme intermédiaire pour FEAMPA (Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture) et gestionnaire d'une enveloppe au titre du FEADER (Fonds européen agricole pour le développement rural).

Pour le fonds FEDER, la Région a maintenu le choix, fait pour la période précédente, de décentraliser l'instruction, la gestion et le contrôle des dossiers auprès des différentes directions opérationnelles rattachées à des directions générales adjointes différentes :

- Pôle travail, entreprises et emploi
- Pôle territoires et transitions
- Pôle mobilité infrastructures et ports
- Pôle éducation et avenir des jeunes
- Pôle stratégie régionale

S'agissant du FSE +, l'instruction des dossiers est centralisée au sein d'un service ad hoc de la direction Europe, à l'exception de certains dispositifs gérés par la direction de l'apprentissage et de l'alternance.

Afin d'accompagner les équipes de la collectivité, le SFIP a mis en place un parcours de formation modulaire et pluriannuel permettant de répondre à tous les besoins de développement de compétences des agents travaillant sur les fonds européens et ce, quel que soit leur profil ou leur expérience en la matière. Des niveaux différents ont été proposés aux agents régionaux ayant déjà une expérience des fonds européens ainsi qu'aux agents des nouveaux services instructeurs.

Le parcours de formation prévoit des actions

- Sur l'environnement institutionnel et le cadrage général des programmes EU
- Visant à garantir un socle de compétences communes à tous les agents régionaux en charge de la mise en œuvre des programmes européens
- Qui prennent en compte les spécificités des fonds FEDER - FTJ - FEAMPA et FSE
- Visant à maîtriser les outils du système d'information
- Transversales en matière de comptabilité et des marchés, de techniques de communication et d'organisation de l'activité.

Ce parcours, établi dans le cadre d'un travail partenarial entre les responsables des équipes en charge de programmes européens et le SFIP a été mis en œuvre en lien étroit avec eux (programmation des actions, priorisation des nouveaux arrivants, identification des niveaux des agents ...).

Par ailleurs ce programme a été enrichi par l'expérimentation d'un webinaire animé par la Mission auprès de l'Union européenne.

Cette dernière, en lien avec le service formation et innovation pédagogique souhaite mettre en place un cycle de webinaires pour présenter et décrypter les politiques et l'actualité de l'Union européenne ainsi que leurs impacts à venir pour notre territoire.

Les objectifs de ce premier **webinaire sur « Le Pacte Vert européen »**, proposé par la Commission européenne en 2020, pour faire de l'Union européenne le premier continent climatiquement neutre à l'horizon 2050 :

- Faire connaître et décrypter les grandes lignes et les enjeux des mesures prévues au niveau européen ainsi que les changements attendus pour nos territoires et leurs acteurs
- Partager l'expérience des collègues de Mission auprès de l'Union européenne, basés à Bruxelles, sur le déroulement des négociations.

Compte tenu du bilan très positif de cette première expérience, des webinaires sur d'autres politiques européennes seront proposés tout au long de l'année 2024.

Bilan des sessions réalisées en 2023

- **29 sessions** de formations organisées entre mars et novembre 2023 : **324 stagiaires formés**

D'un point de vue qualitatif, les évaluations des agents sont très positives tant sur la pertinence des contenus de formation que sur la qualité de l'animation et des supports proposés.

Les formations ont, par ailleurs, permis les échanges de pratiques entre agents des différents services et directions.

Accompagnement à la transition écologique : La fresque du climat

Le service formation et innovation pédagogique a mis en œuvre, en lien avec la direction Rev3, un accompagnement visant à sensibiliser les agents de la collectivité aux enjeux des transitions écologique, énergétique, économique et technologique et, au-delà, aux actions portées par la collectivité dans le cadre de rev3, fil rouge de l'action régionale.

Dans ce cadre, des ateliers « La fresque du climat », ont été organisés entre juin et novembre 2023.

L'atelier, créé par l'association portant le même nom et animé par des « fresquers » labellisés, est un outil

- Scientifique : il se base sur des données scientifiques solidement établies ;
- Efficace : un atelier de 3 heures pour permettre à tous les publics de s'approprier les changements climatiques ;
- Accessible : il permet de créer une discussion collective sur les leviers d'action.

L'atelier, d'une durée de trois heures est structuré en trois phases :

- La première phase consiste à construire collectivement la fresque et identifier en utilisant un jeu de cartes les liens de cause à conséquence tels que présentés par le GIEC dans ses différents rapports.
- La deuxième phase consiste à décorer la fresque
- La dernière phase consiste en un débriefing permettant à chacun des participants d'exprimer son ressenti et de discuter des solutions individuelles ou collectives à mettre en place pour lutter contre le changement climatique

15 ateliers et plus de 200 participants ont été organisés entre juin et novembre 2023 pour répondre à des demandes collectives (séminaire des directeurs, séminaire de direction de la DATL, réunion du service formation et innovation pédagogique – DRH) et aux demandes individuelles des agents.

Le bilan des ateliers ouverts à l'ensemble des agents (hors besoins collectifs) montre:

- Qu'aucun agent des lycées s'y est inscrit
- Qu'il s'agit essentiellement d'agents de catégorie A (managers intermédiaires, responsables de projets, conseillers techniques, chargés de mission).
- Que la participation des agents de catégorie B est très à la marge, entre 0 et 3 pour un groupe de 16 participants.

Ces éléments seront, par ailleurs, pris en compte lors du déploiement en 2024. Afin d'encourager la participation des agents de catégorie B et C, les demandes des directions / services dans le cadre

d'un besoin collectif seront privilégiées. Pour les agents des lycées, l'organisation tiendra compte de leurs contraintes de travail et les ateliers se dérouleront dans leurs locaux et pendant les temps de permanence.

Connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'Education nationale

Au sein de la MIPAL l'équipe « d'interlocuteurs lycées » a le rôle d'assurer une proximité avec les établissements scolaires en lien avec les services de la Région et les élus.

La connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'Education nationale, de ses services et partenaires est indispensable pour comprendre leur environnement de travail.

Dans ce cadre le SFIP a mis en œuvre une action de formation visant à mieux comprendre le fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement (EPL) ainsi que le rôle des différents interlocuteurs des services de l'Etat (Région académique et Rectorats) et de créer de meilleures relations de travail.

Initialement identifiée dans le cadre d'un besoin collectif de la MIPAL, la formation a été proposée aux équipes en lien étroit avec les lycées, la Direction Fonctionnement des Etablissements et l'équipe des référents RH Lycées.

La formation a été très appréciée par les participants car elle a permis, d'une part, de disposer d'un socle de connaissances solide et partagé sur les particularités de l'organisation et du fonctionnement de l'Éducation nationale avec un focus approfondi sur les EPLE et d'autre part a été un moment de rencontres et d'échanges entre les collègues qui interviennent dans les lycées.

Webinaires sur le langage Facile à lire et à comprendre (FALC) par la Direction de la Qualité et de la Performance

La Région Hauts-de-France est engagée depuis plusieurs années dans un plan d'action pour la simplification de ses dispositifs d'aide. Au-delà des dispositifs, la simplification passe aussi par le langage employé par l'administration dans l'ensemble de ses documents (courriers, e-mails, sites internet, formulaires etc). La complexité du langage administratif est en effet de nature à créer une barrière entre l'utilisateur et l'administration. Elle est source d'incompréhensions, de découragement, voire de craintes.

C'est pourquoi à l'initiative de la Direction Qualité et Performance, des webinaires ont été proposés aux agents afin d'

- Avoir un premier niveau d'information sur le langage FALC
- Adopter les bons réflexes pour améliorer les documents

➤ **77 agents ont participé à 4 webinaires entre juin et septembre 2023**

Sensibilisation aux risques psychosociaux et repérage des signaux faibles

Afin de poursuivre la sensibilisation des managers et notamment des managers lycées aux risques psychosociaux (PACT QVT lycées_ action 11) des ateliers de sensibilisations complémentaires ont été mis en place à partir de septembre 2023 pour sensibiliser les managers lycées au repérage des

signaux faibles. Huit ateliers d'une demi-journée ont été organisés entre septembre 2023 et février 2024. L'objectif était le suivant :

- Outiller le manager afin qu'il puisse identifier les signaux faibles lui permettant de réagir à un éventuel mal être de ses agents.

Les managers lycées ont été inscrits directement par le service Formation et Innovation Pédagogique (en concertation avec le service recrutement mobilité lycées)

Pour chacun des ateliers, 25 inscrits.

Entre septembre et novembre, 4 sessions ont eu lieu avec 45 participants soit un taux de présence de 45 %. D'autres sessions sont prévues en 2024, les référents RH ont rappelé aux managers l'importance de leur participation.

Le plan égalité Femmes - Hommes

Dans le cadre des actions du plan Egalité Femmes – Hommes, le SFIP a travaillé à la mise en place d'un plan de formation / information à destination des agents.

Le SFIP a proposé plusieurs modalités pour les managers. Ainsi, un organisme de formation (le CORIF³) a mené 10 sessions de formations en présentiel d'une durée de 3 heures à destination des managers et des responsables de services.

Le CNFPT a également proposé 3 ateliers managériaux à distance

En parallèle, les agents (hors managers) ont pu bénéficier de 2 webinaires de 2 heures avec le Corif.

Au total ce sont donc 353 agents qui ont été formés sur le sujet cette année :

- ❖ 10 sessions de formations en présentiel pour les managers: 130 agents
- ❖ 2 webinaires de 2 heures: près de 200 agents
- ❖ 93% des agents qui ont estimé que la formation répondait aux objectifs
- ❖ 3 ateliers managériaux à distance: 32 agents

Parcours de formations managériales

En 2023, le Service Formation et Innovation Pédagogique a repensé le parcours de formations managériales afin de toujours mieux accompagner les managers dans leurs fonctions au quotidien mais également afin de répondre aux enjeux du management d'aujourd'hui.

Ce parcours est présenté lors des réunions mensuelles organisées par la DRH pour les nouveaux managers.

Dès lors qu'ils n'ont jamais occupé les fonctions de managers (au sein de la collectivité ou ailleurs), les managers sont positionnés par le service formation sur les actions des fondamentaux I, ce qui représente un parcours de formation obligatoire de 9,5 jours pour les primo managers des lycées et 10,5 jours pour les managers sièges. La journée de différence s'expliquant par une formation portant sur le management présentiel/distanciel par laquelle les managers lycées ne sont pas concernés. De plus selon leur situation, ils pourront être amenés à être positionnés sur les actions des fondamentaux II. Leur participation à ces formations est obligatoire afin notamment de satisfaire l'obligation statutaire des 3 jours de formation dans les six mois qui suivent la prise de poste à responsabilités.

³ (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes) qui est une association agissant depuis 40 ans en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, et lutte contre les stéréotypes et les représentations sexistes.

Les autres actions proposées dans le parcours « pour approfondir » sont ouvertes à l'ensemble des managers qui souhaitent développer leurs compétences sur des thématiques managériales diverses. L'inscription se fait directement via FORMEO.

Enfin, le bloc « pour aller plus loin », reprend notamment les ateliers du management, action en place depuis 2018 et les ateliers managériaux à distance qui s'organisent sur une demi-journée et qui traitent d'une thématique managériale en particulier (ex : l'égalité Femmes / Hommes, les risques psycho sociaux ou encore les situations individuelles complexes).

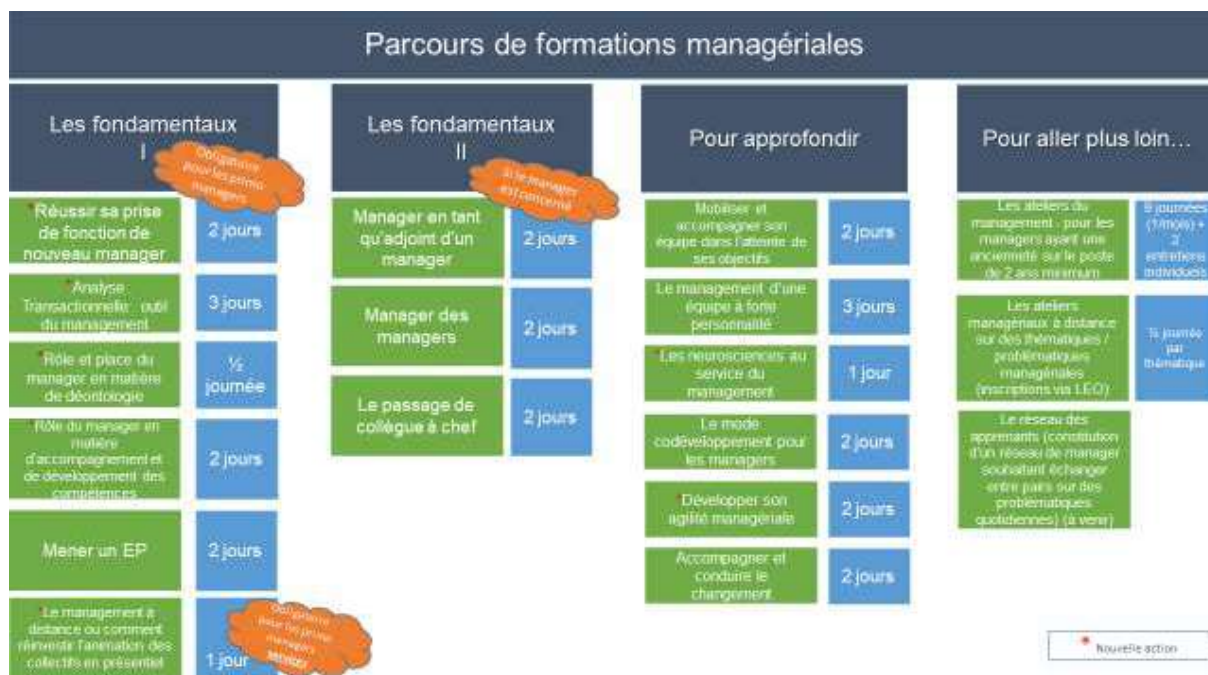
Les actions proposées dans ce parcours sont réalisées pour la majorité en partenariat avec le CNFPT. Seule l'action des fondamentaux I : « Analyse Transactionnelle : outil du management » et les ateliers du management « pour aller plus loin » sont prévus avec des organismes de formation privés.

En 2023, les 30 candidats du Pass management ont pu bénéficier de trois formations dans ce parcours de formation parmi :

- Réussir sa prise de fonction de nouveau manager (obligatoire pour tous)
- Le passage de collègue à chef
- Le rôle du manager en matière d'accompagnement et de développement des compétences
- Mener un entretien professionnel

Pour cela ils ont été amenés à mobiliser 25 heures de leur Compte Personnel de Formation.

➤ **181 agents ont été formés dans le cadre du parcours de formations managériales**



Valeurs de la République, Laïcité et Radicalisation

Dans le cadre du plan régional de prévention de la radicalisation adopté le 28 juin 2018, la Région a engagé une campagne de formation à destination des agents régionaux. L'objectif de ce plan de formation est que les agents puissent bénéficier du module de formation « Valeurs de la République, Laïcité et Radicalisation » construit au niveau national. Ce module permet de faire le point sur ces notions complexes et sur leur mise en pratique au quotidien.

Désormais la loi du 24 août 2021 impose à chaque collectivité territoriale de former d'ici 2025 tous les agents sur ces notions.

Différentes modalités de mise en œuvre ont été proposées en fonction des différents publics.

- Les agents du siège et des ports : un SPOC proposé par le CNFPT suivi sur la base du volontariat ; fin 2023 460 agents formés
- Les agents des lycées :
 - o Des sessions en présentiel animées par le CNFPT et par des formateurs internes occasionnels
 - o Des sessions en distanciel animées par le CNFPT et par des formateurs internes occasionnels
 - o Des sessions en co-animation avec le rectorat d'Amiens ; sessions de formation à destination de l'ensemble du personnel pour un même établissement avec des temps dédiés selon les personnels (enseignants / personnel Région)
 - o Des sessions en grands groupes (+ 40 agents) en co-animation FIO – CNFPT ; sessions à destination des personnels région, ciblées sur l'académie de Lille qui n'organise pas de formation en mixant les publics.

Fin 2023, **ce sont 782 agents des lycées qui ont été formés soit 36 sessions de formation en présentiel**. Ce plan de formation se poursuivra sur l'année 2024.

Elingage et gestes de commandement

Le **plan de formation** de la Collectivité intègre depuis 2022 une action de formation « Elingage et gestes de commandement ». Cette formation à destination de certains agents de la DMPL est assurée par deux formateurs internes occasionnels. Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- Faire acquérir les connaissances théoriques et pratiques pour déplacer des charges en sécurité au moyen d'appareils de levage utilisant des dispositifs d'accrochage, en vue d'obtenir, après évaluation, un avis d'aptitude.
- Répondre aux réglementations décret N°98-1084 du 02 Décembre 1998, art R 233-1 à R 233-13-19 et art R 233-84 du Code du travail.

Pour l'agent formé, il s'agit d'être capable de :

- Choisir les élingues et accessoires en fonction de la charge à déplacer, de l'environnement et du matériel à disposition.
- Juger de l'état des élingues et accessoires.

- Mettre en place les accessoires pour effectuer des élingages courants et particuliers.
- Accompagner la charge lors de la prise, du transport et de la dépose.
- Commander par gestes un conducteur d'engin de levage.

En 2023, 2 sessions ont eu lieu, 19 agents ont pu être formés.

Habilitations électriques / ACES – CACES / Sécurité incendie

1/ Habilitations électriques

Pour réaliser des opérations sur ou à proximité d'une installation électrique, l'agent doit être habilité. L'habilitation est la reconnaissance, par l'employeur, de la capacité d'une personne placée sous son autorité à accomplir, en sécurité vis-à-vis du risque électrique, les tâches qui lui sont confiées. Avant d'être habilité, le travailleur doit avoir été formé et avoir été déclaré apte par le médecin du travail.

L'habilitation des travailleurs s'appuie sur les dispositions du Code du travail et sur les règles techniques de la norme française NFC 18-510 « Opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique – Prévention du risque électrique ».

Cette année 2023 fût l'occasion de continuer de rattraper le retard pris suite à l'absence de marché sur ces formations, et suite à la crise sanitaire. Le SFIP a mis un accent particulier sur ces formations.

	Nombre de sessions	Nombre d'agents inscrits	Nombre d'agents présents
HOV BOV	3	28	25
BS BEM HOV	10	95	76
B2V BR BC HOV	11	51	39
TOTAL	24	174	140

L'organisme de formation est l'AFPA. Les formations se déroulent sur tout le territoire soit dans certains lycées, soit dans l'un des 16 Centres AFPA (Laon, Cambrai, Douai, Dunkerque, Hazebrouck, Lomme, Maubeuge, Roubaix, Valenciennes, Compiègne, Villers Saint-Paul, Arras, Calais, Liévin, Saint-Omer, Amiens).

2/ ACES – CACES :

- **49 sessions d'organisées 324 agents formés**

Autorisation de conduite en sécurité (ACES). Le plan de formation de la collectivité intègre deux catégories d'engins pour lesquels à l'issue de la formation une autorisation de conduite est délivrée :

- Auto-laveuse autoportée ;
- Tondeuse autoportée

L'organisme de formation est PROMOTRANS, les formations se déroulent exclusivement dans les locaux de la collectivité (dans les lycées ou dans les ports).

En 2023, 188 agents ont suivi l'une ou l'autre des deux formations indiquées ci-dessus.

Le *Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)* est un dispositif d'évaluation des connaissances et du savoir-faire des conducteurs de certains équipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage. Il permet de s'assurer que les salariés disposent des compétences théoriques et pratiques nécessaires à la conduite en sécurité de ce type d'engins. Le plan de formation de la collectivité intègre ces formations en fonction des engins utilisés par la collectivité.

Deux organismes de formation interviennent pour ces formations : PROMOTRANS pour une grande partie des CACES et FORMATECHNIK pour des CACES plus spécifiques et qui concernent principalement la DMPL.

Les formations se déroulent en majorité dans les centres de formation qui disposent de plateaux techniques adaptés. PROMOTRANS dispose de 3 plateaux techniques : Villeneuve d'Ascq, Saint Laurent Blangy et Saint Quentin. Quant à FORMATECHNIK, cet organisme n'en dispose que d'un seul à Coquelles.

- **En 2023, 136 agents ont suivi une formation initiale et/ou un recyclage CACES.**

3 / Formation à la sécurité incendie :

- **772 agents formés**

Dans le cadre du plan de formation de la Région Hauts-de-France, et de l'obligation de l'employeur en matière d'hygiène et sécurité, conformément au code du travail, à la jurisprudence et aux recommandations en vigueur de la CARSAT, le service formation et innovation pédagogique prévoit la mise en place de la formation réglementaire à la prévention avec manipulation des extincteurs.

- 100 sessions
- 472 agents des Lycées
- 300 agents du siège, des Ports de Boulogne et Calais et des Antennes régionales

Cybersécurité : protection du système d'information et des communications de la collectivité

Le service formation et innovation pédagogique a mis en œuvre des actions de formation répondant à des besoins collectifs en matière de cybersécurité, à destination du service « Système d'information métiers » du département « Projets, applications, urbanisation du système d'information » de la Direction des Systèmes d'Information (DSI).

La cybersécurité est un enjeu essentiel pour la collectivité. Il s'agit de garantir l'intégrité du système d'information qui fait face à des menaces réelles, de plus en plus nombreuses et perfectionnées. **Dans ce cadre, 24 responsables de projet informatique ont suivi 4 jours de formation au « Parcours introductif à la cybersécurité » d'ORSYS en septembre et octobre 2023, à Lille et à Amiens.** Les agents ont été formés aux enjeux de la cybercriminalité, aux principales mesures de sécurité disponibles sur le marché, aux principes de la cryptographie... Ils ont acquis des compétences en maîtrise de la sécurité du cloud, des applications, des postes, afin d'assurer et de superviser la sécurité du système d'information de la collectivité.

Le déploiement de formations relatives à la cybersécurité constituera un axe prioritaire pour la Direction des systèmes d'information en 2024. Cette thématique transversale concerne tous les

départements et services de la DSI, ainsi que l'ensemble des agents de la collectivité qu'il s'agit également de sensibiliser.

Analyse financière et juridique d'une exploitation agricole - DADR

La Direction Agriculture et Développement Rural (DADR) intervient autour de deux axes : le soutien aux exploitants agricoles et aux structures de conseil/accompagnement du secteur et aux projets intégrés de développement des territoires ruraux au profit des collectivités territoriales ou de leurs groupements. Dans ce cadre, les agents de la direction instruisent des aides et conçoivent des dispositifs d'aides au profit des exploitations agricoles. A ce titre, et pour bien cibler ces aides, a été mise en place dans le cadre d'un besoin collectif, une formation leur permettant de disposer d'une connaissance fine de l'environnement et des formes financières des exploitations agricoles. Ainsi, 54 agents ont pu bénéficier des 5 sessions de formation mises en place entre mars et août 2023 à Amiens, Arras et Lille.

Aussi, **42 agents ont pu bénéficier des 4 sessions de formation** mises en place au premier trimestre 2023 afin de renforcer leurs connaissances juridiques des exploitations agricoles.

Formations de perfectionnement destinées aux agents du service accompagnement et performance de la Direction de la Qualité et de la Performance :

Dans le cadre de son intervention et de son champ d'expertise tant au niveau du contrôle de gestion que de l'audit interne, le service accompagnement et performance de la Direction de la Qualité et de la Performance, accompagne les directions sur le volet économique, financier de projets et intervient dans le cadre d'audits internes. Afin d'enrichir leurs compétences, plusieurs formations ont été proposées. Il s'agit de :

- « L'expertise en matière d'analyse financière, de gestion d'une délégation de service publique, d'une Société Publique Locale et d'une Société d'Economie Mixte d'aménagement » destinée aux contrôleurs de gestion. Elle a permis notamment d'approfondir leurs connaissances dans l'analyse financière des comptes de gestions et administratifs des organismes des secteurs privé et public, dans le suivi, la gestion et l'organisation d'une délégation de service publique (DSP), d'une Société Publique Locale (SPL) et d'une Société d'Economie Mixte d'aménagement (SEM).
Ainsi, **12 agents** ont bénéficié de cette formation qui s'est déroulée sur 5 jours en novembre 2023.
- « Le perfectionnement des auditeurs dans la conduite d'une mission d'audit interne » : l'objectif de cette formation était de renforcer et d'enrichir savoir-faire et acquis dans l'analyse et l'appréciation de situations et de process au bénéfice d'une aide à la décision avisée. **7 agents** ont été formés.
- « L'utilisation de l'outil de pilotage de données – DIGDASH » : cette formation a réuni **7 agents** (contrôleurs de gestion, gestionnaire d'études, manager) et leur a permis de développer leur savoir-faire dans l'exploitation et l'analyse avancée de données.

Synthèse des indicateurs formation

Les bénéficiaires p.6 à 10

	2021	2022	2023
Besoins traités	6 673	6 782	8 860
Nbre Stagiaires - Moyenne formation	4 937 - 1,66	4 856 - 1,4	7 844 - 1,9
Services et Ports	3 504 - 1,9	3 091 - 1,5	4 915 - 2,3
Lycée	1 433 - 1,3	1 765 - 1,2	2 929 - 1,4
Catégorie			
Nbre Bénéficiaire - % total	2 968 - 38 %	3 576 - 46 %	4 163 - 53 %
Cat. A	859 - 60 %	936 - 66 %	986 - 66 %
Cat. B	377 - 59 %	454 - 69 %	464 - 68 %
Cat. C	1 732 - 30%	2 186 - 39%	2 713 - 48%
Genre / Nbre Bénéficiaire - % total			
Femme	1 531 - 36 %	1 747 - 41 %	2 220 - 52 %
Homme	1 437 - 40 %	1 829 - 52 %	1 943 - 55 %

Les modalités d'organisation p.11 à 14

	2021	2022	2023
Inter collectivité	25 %	20 %	14 %
Intra collectivité	53 %	53 %	54 %
Interne	22 %	27 %	32 %
Nombre de participants Colloques	35	42	47

Les dispositifs d'accompagnement p.15 à 22

	2021	2022	2023
Préparation concours	155	250	783
CPF	15	13	45
VAE / Bilan compétence	59	62	89
Formations certifiantes et diplômantes	4	4	7
Langues étrangères	31	48	36

L'absentéisme en formation p.23 à 25

	2021	2022	2023
Absentéisme	15,5 %	18,7 %	11,5 %
Communauté			
Services et Ports	10,2 %	12,3 %	9,4 %
Lycées	26,2 %	27,8 %	14,8 %
Genre			
Femme	15,2 %	16 %	9,5 %
Homme	15,8 %	21,4 %	13,6 %
Catégorie			
Cat. A	8,5 %	10,7 %	8 %
Cat. B	8 %	9,9 %	7,8 %
Cat. C	21,3 %	24,2 %	13,9 %

