

BILAN DE FORMATION 2024



SOMMAIRE

Introduction

> page 3

Les évolutions du service

> pages 4 à 5

Forméo : le logiciel des demandes de formations

Les bénéficiaires

> pages 6 à 12

Les modalités d'organisation

> pages 13 à 17

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

> pages 17 à 24

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 25 à 27

Le budget formation

> pages 28 à 29

Les actions phares du plan de formation

> pages 30 à 45

SYNTHESE DES INDICATEURS FORMATION

> page 46

INTRODUCTION

A retenir

Forte hausse des demandes de formation :

12 818 demandes en 2024, contre 8 860 en 2023, soit une **hausse de près de 45 %**.

Un taux de participation record :

69 % des agents régionaux ont suivi au moins une formation en 2024 (contre 53 % en 2023).

Une belle avancée en matière d'égalité professionnelle :

Pour la **première fois**, la part des **femmes formées (70%) est supérieure à celle des hommes (69%)**.

Une montée en puissance des formations animées en interne :

Les FIO ont assuré **43 % des formations** (contre 32 % en 2023), témoignant de leur expertise croissante.

Une offre toujours plus riche et ciblée :

- Déploiement de **parcours sur mesure** (Europe, achat public, management)
- **Les actions de formation « Hygiène et sécurité »** restent les formations les plus organisées par la collectivité
- Maintien réussi de l'offre CNFPT combinée à celle des FIO pour les préparations aux concours
- Actions emblématiques : **Sécurité sureté dans les établissements, lutte contre l'illectronisme, informatique, fresque du climat, égalité femmes-hommes**, etc. – autant de projets portés par une **ingénierie pédagogique innovante**

Une légère hausse de l'absentéisme :

12 % en 2024 contre 11,5 % en 2023, notamment chez les agents des lycées (16,4 % contre 14,8 % en 2023).

À l'inverse, une amélioration est observée pour les services et ports (7,2 %).

Les évolutions du service

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 sur les métiers d'aujourd'hui, et en anticipant les compétences de demain ;
- elle garantit aux agents l'exercice de leurs missions en toute sécurité et dans un environnement propice à leur évolution ;

- elle permet l'adaptation au changement des agents, favorise leur mobilité professionnelle, contribue à leur intégration et à leur promotion sociale.

Depuis 2022, l'organisation des formations a repris un rythme normal, et l'année 2024 a connu une nouvelle **forte augmentation des demandes de formation +44,67% par rapport à 2023**.

L'année 2024 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 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 son réseau des formateurs internes occasionnels pour lequel il en poursuit le développement et en renforce l'animation.

Enfin, l'équipe du SFIP a été mobilisée dans l'acquisition d'une plateforme de digital Learning. Le digital Learning consiste à intégrer des supports et des outils numériques afin d'enrichir les pratiques pédagogiques, augmenter l'efficacité des apprentissages, et rendre l'animation de formation plus ludique et plus interactive. Le digital Learning peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques : en présentiel, en distanciel synchrone ou asynchrone. Il permet d'utiliser des vidéos, des podcasts, des quizz, des serious games, des classes virtuelles, des modules d'e-learning, des cartes mentales, des forums en ligne, etc. Ainsi la plateforme OFELI (Outil de Formation En Ligne) est née fin 2024.

FORMEO : le logiciel des demandes de formation

▪ De nouvelles évolutions

Forméo a 2 ans. Pour rappel il a été déployé le 3 octobre 2022.

Cette année a été l'occasion de faire évoluer l'outil toujours dans une perspective de faciliter et simplifier les demandes de formations pour les agents. Ainsi, le « mode guidé » a été déployé en octobre 2024 permettant de saisir sa demande de formation en 3 étapes avec une interface plus ergonomique.

Des rencontres ont été organisées sur les territoires pour informer tous les agents des lycées des nouvelles fonctionnalités du logiciel.

Des webinaires ont été proposés aux agents du siège début janvier 2025 afin de présenter ces évolutions. Le service formation et innovation pédagogique est également présent sur les salons RH pour accompagner les agents sur le logiciel, en complément des conférences proposées.

▪ 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 :

- Inscription en formation tout au long de l'année
- 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.
- Un historique de formation pour chaque agent

Dans une perspective d'amélioration continue, des évolutions du logiciel Forméo sont également attendues pour le second semestre 2025 avec une montée de version du logiciel proposé par l'éditeur. L'objectif est de permettre à l'agent une gestion encore plus facilitée de ses demandes de formation.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

12 818 besoins de formation traités (+ 44,67%)
11 276 départs en formation – Soit 89 % de réalisation

12 818 besoins de formation ont été traités* par le SFIP. Ces formations, inscrites au plan de formation et déployées en 2024, correspondent aux demandes de :

- formation individuelles saisies sur Forméo
- formation collective d'un service ou d'une direction
- mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)
- participation à des colloques
- 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



69 %
de l'effectif régional
a bénéficié d'une
formation

SERVICES ET PORTS	 5 636 stagiaires	 2 215 bénéficiaires	 2,5 formations par agent
LYCEES	 5 640 stagiaires	 3 261 bénéficiaires	 1,7 formation par agent
TOTAL REGION	 11 276 stagiaires	 5 476 bénéficiaires	 2,1 formations par agent

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

Statut des agents :

	Contractuel	Titulaire
Lycée	591	5049
Services et ports	961	4675
Total stagiaires	1552	9724

	Contractuel	Titulaire
Lycée	469	2792
Services et ports	357	1858
Total bénéficiaires	826	4650

5 476 agents se sont formés en 2024 soit **69 % de l'effectif régional** (base : effectif permanent au 31/12/2024) :

- 69 % des agents des lycées ;
- 70 % agents des services et des ports.

En moyenne, un agent a participé à **2,1** actions de formation.

Parmi les bénéficiaires, la part des agents contractuels est de 15,1% et celle des agents titulaires de 84,9%.

Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :

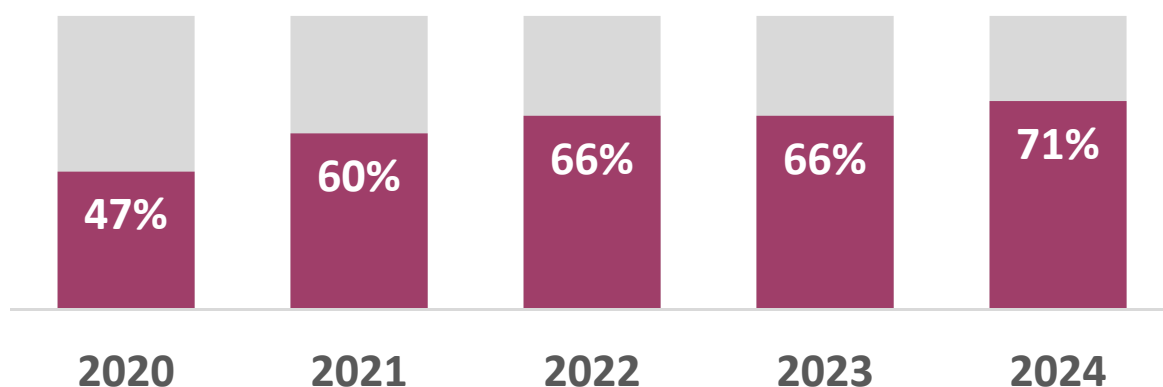
Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2024 a de nouveau augmenté. La part de l'effectif formé en 2024 a augmenté de **16%** par rapport à 2023.

Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C soit + 20% entre 2023 et 2024.

- Focus agents de catégorie A



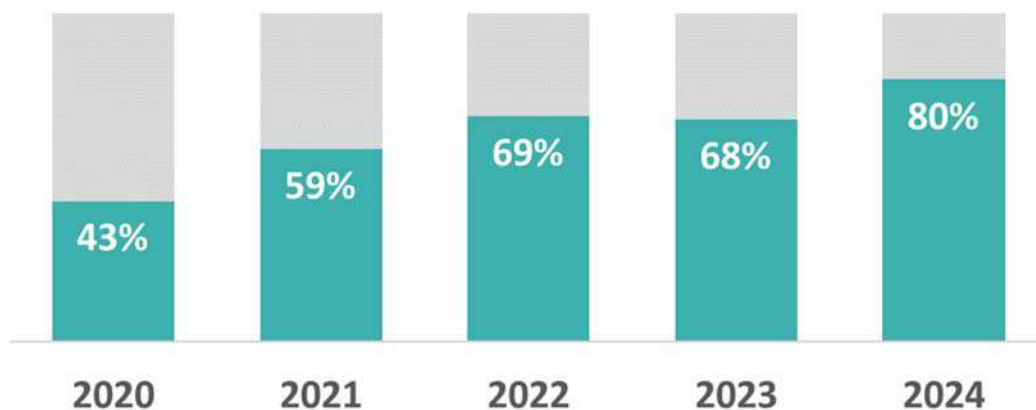
Evolution 2020-2024 pour les agents de catégorie A



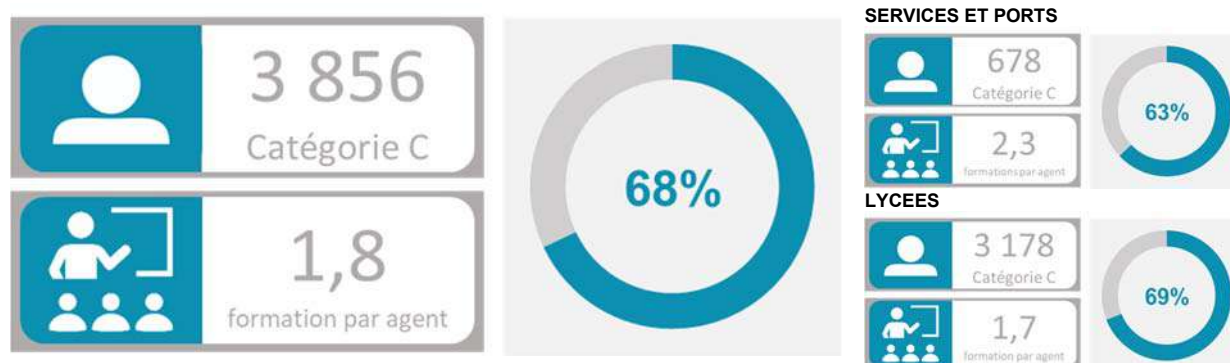
- Focus agents de catégorie B



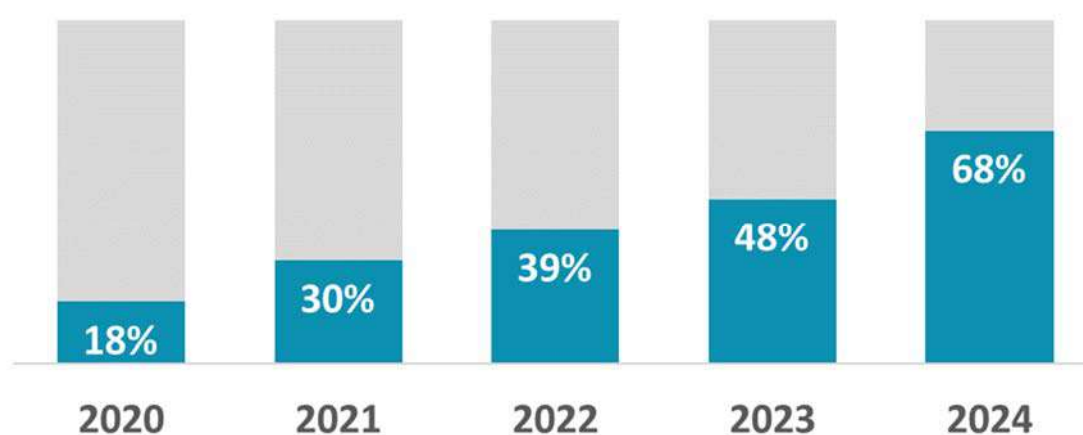
Evolution 2020 - 2024 pour les agents de catégorie B



- Focus agents de catégorie C



Evolution 2020 - 2024 pour les agents de catégorie C



Répartition des bénéficiaires par genre :



Les agents de la collectivité sont représentés par 55% de femmes et 45% d'hommes.

Distinction par communauté :

Les services et ports :

1 265 des femmes formées, sont des agents des services et des ports

950 des hommes formés, sont des agents des services et des ports

Les lycées :

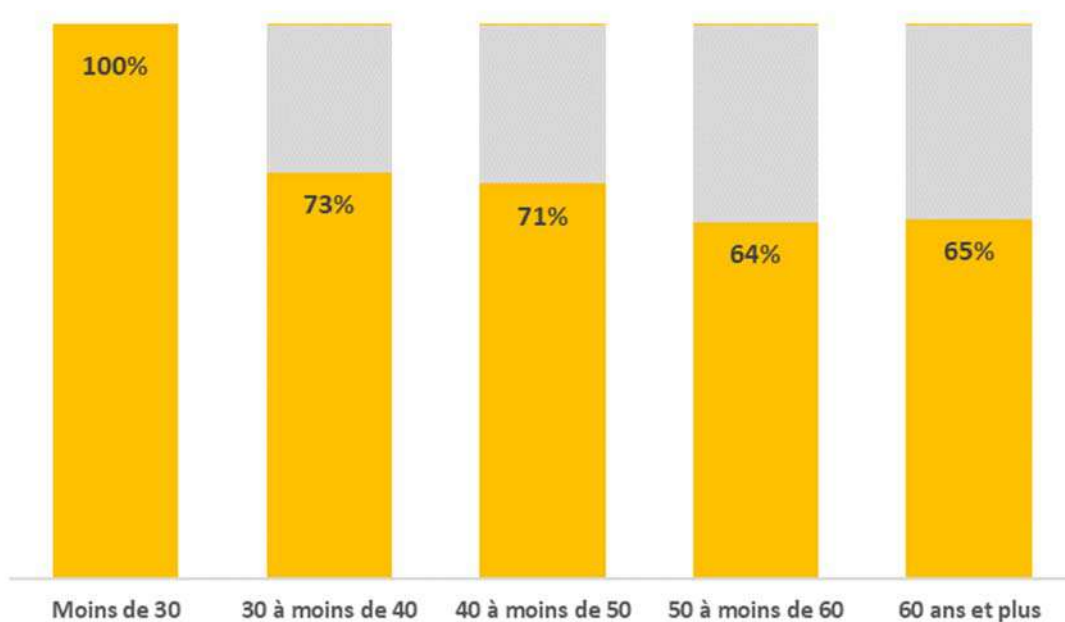
1 775 des femmes formées, sont des agents des lycées

1 486 des hommes formés, sont des agents des lycées

Pour la première fois depuis le suivi de cet indicateur, la part des femmes (70%) ayant participé à des formations est plus élevée que celle des hommes (69%).

Il est important de noter une augmentation de + 13,53% chez les hommes et de +18,34% chez les femmes entre 2023 et 2024.

Répartition des bénéficiaires par âge :



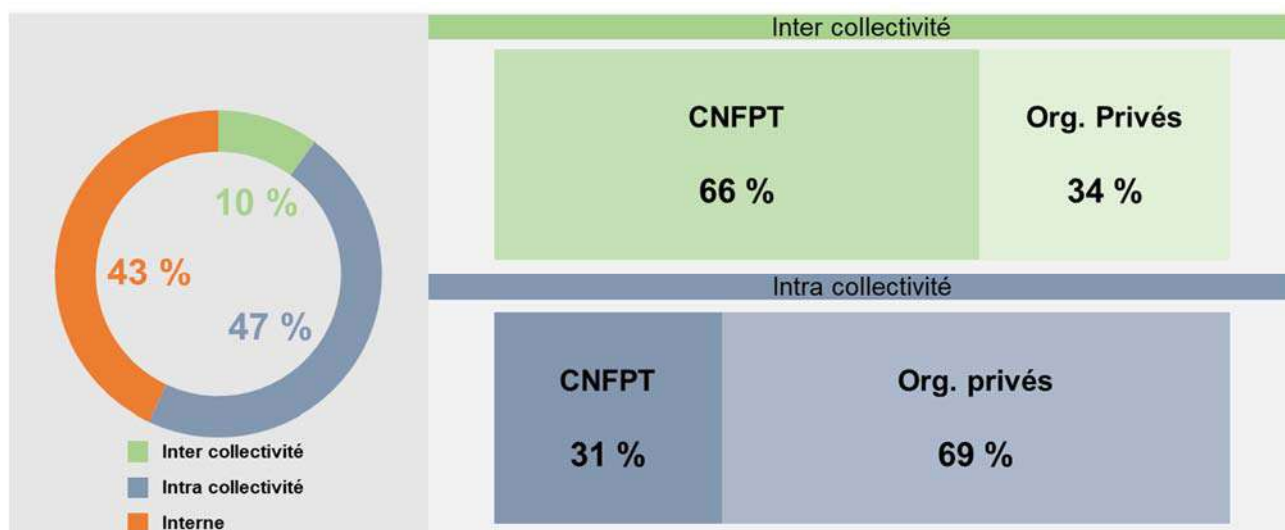
Répartition des bénéficiaires par thématiques de formation :

Top 10 des domaines de formation en nombre de stagiaires :

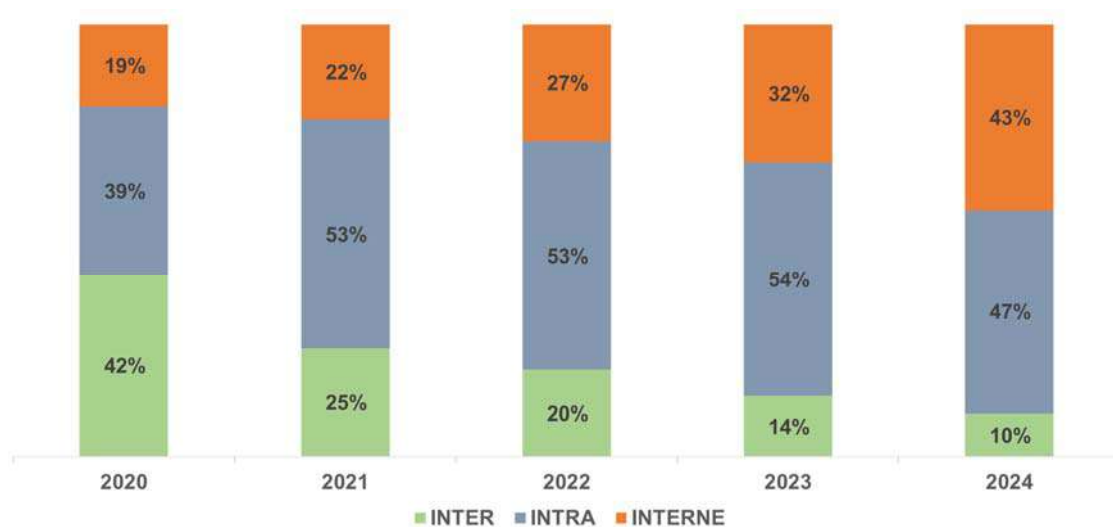


Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation :



Evolution 2020 - 2024



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

47 % 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'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 fixé par le CNFPT dans le cadre de notre convention de partenariat est de 15 stagiaires minimum pour la majorité des formations.

29 % des formations se sont déroulées à Amiens ou à Lille

46 % sur le reste du territoire

25 % des formations se sont déroulées à distance (*21 % en 2023*)

Concernant l'offre territorialisée, les formations se sont déroulées principalement sur les lieux suivants : Arras, Calais, Boulogne Sur Mer, Douai, Compiègne, Beauvais, Lens, Valenciennes, Saint Quentin, Cambrai, Dunkerque, Saint Laurent Blangy, Tourcoing, Liévin, Armentières, Soissons, Laon, Nogent-sur-Oise, Coudekerque Branche, Maubeuge, Sait Pol sur Ternoise, Marcq-en-Barœul, Le Quesnoy, Roubaix, Béthune, Chauny.

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 individuels qu'aux besoins institutionnels et collectifs. Pour rappel, la cotisation représente depuis le 1^{er} janvier 2022, 1% de la masse salariale dont 0,9% dédié au financement de la formation des agents territoriaux.

On note que la part de formation INTRA mise en œuvre par le CNFPT a diminué en 2024.

En 2024, la part des formations INTRA avec le CNFPT est de 31 % (contre 44 % en 2023, soit une baisse de **13 %**) : **1 644 stagiaires** en ont bénéficié (contre 1 877 en 2023, soit une baisse de 243 stagiaires), globalisant au total **2 666 jours** (contre **2 787 jours en 2023**, soit une baisse de 121 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 69 %** (contre 56 % en 2023, soit + 13%) : **3 676 stagiaires** ont participé à ce type de formation (contre 2 385 en 2023, soit une hausse de 1 291 stagiaires), représentant **5 181 jours** contre **3 903 jours en 2023, soit une hausse de 1 278 jours**).

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

43 % 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 2024, **4 857 stagiaires** ont participé à des formations internes animées par un FIO (contre 2 496 en 2023, soit une hausse de 2 361 stagiaires) comptabilisant au total **5 067 jours** de formations (contre 2 598 jours en 2023, soit une hausse de 2 469 jours).

En 2024, **43 % des stagiaires** ont été formés par des formateurs internes occasionnels. Pour rappel en 2023, 32% des stagiaires avaient été formés par des FIO, soit une augmentation de 11% entre 2023 et 2024.

Etat des lieux du réseau des FIO en 2024 :

En 2024, **109 agents (65 agents en 2023, soit + 44 agents)** de la collectivité ont été mobilisés et conventionnés en qualité de Formateur Interne Occasionnel :



Les formations proposées en 2024 dans le cadre du réseau couvrent principalement les thématiques suivantes :



Le domaine de la sécurité, santé, prévention et des risques professionnels décliné dans le cadre de la mise en œuvre des actions suivantes :

- Valeurs de la République, laïcité et radicalisation ;
- Sauveteur Secouriste du Travail SST Initial et recyclage ;
- Journée de prévention et sécurité civile.



Le domaine de l'informatique et administration de systèmes représenté via le catalogue de logiciels spécifiques déployés au sein de la collectivité.



Le domaine des politiques régionales avec les enjeux de la transition écologique associés au marquage initié par REV3, entraîne le déploiement d'une action phare, la fresque du climat.



Le domaine prépa concours et examens professionnels décliné sous la forme d'un parcours dédié aux filières administratives et techniques.

Le réseau des formateurs internes occasionnels est devenu un acteur incontournable de la collectivité, tant sur son expertise, que sur sa capacité à innover en proposant des actions inspirantes, en développant de nouvelles modalités pédagogiques, en phase avec les évolutions structurelles et professionnelles.

Le dernier séminaire des FIO organisé en octobre 2024 est un exemple en la matière, les thématiques représentées par la transition écologique et numérique font écho aux grands enjeux stratégiques et sociétaux synonymes de profondes transformations.

Ainsi, le réseau poursuit son évolution en s'adaptant et développant l'innovation dans le but de poursuivre cette mission collective centrée sur le développement des compétences des agents tout au long de leur carrière.

C/ Les formations organisées en inter-collectivité

10 % des stagiaires formés en dehors de la collectivité

La mise en œuvre des formations en inter-entreprises/collectivités permet de répondre à des besoins ponctuels et relevant de domaines spécifiques.

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 son catalogue et qu'il s'agit d'une action liée aux missions de l'agent.

Globalement, la part des INTER en 2024 (10%) a diminué par rapport à l'année 2023 (14%).

La part des formations INTER déployées par le CNFPT a **légèrement baissé** en 2024, puisqu'elle est passée de **71 %** en 2023 à **67 %** en 2024 : **717 stagiaires** ont participé à ce type de formation en 2024, globalisant au total **3 425 jours**.

Le recours à des organismes de formation privé a quant à lui **augmenté** soit **34 %** en 2024 contre **29 %** en 2023, et a concerné **362 stagiaires pour 1 048 jours de formation**.

Focus colloques : 104 stagiaires en 2024

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 **49 566 €** en 2024, soit plus du double par rapport à 2023 (19 100 € en 2023).

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

906 stagiaires : 199 avec le CNFPT et 707 avec le réseau des FIO

Les demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel sont désormais recensées via Forméo¹. Les préparations se sont déroulées auprès du CNFPT, mais également en interne via des formateurs internes occasionnels.

Les Préparation aux concours et examens professionnels du CNFPT :

Pour l'année 2024, au total **185 agents** ont suivi une Préparation aux concours ou examens professionnels.

Préparation CNFPT	Nombre de bénéficiaires services et ports	Nombre de bénéficiaires lycées
Préparation aux concours et examens de catégorie A	25	3
Préparation aux concours et examens de catégorie B	76	54
Préparation aux concours et examens de catégorie C	4	23
TOTAL des préparations suivies	105	80

¹ Depuis 2023.

Il est à noter que dans le cadre du recensement des besoins de ce type de formation, 218 agents ont exprimé une demande. 43 agents ont eu un retour défavorable après l'analyse pour les motifs suivants :

- Conditions non requises² : 20,
- Agents déjà engagés dans un parcours de préparation : 13
- Avis défavorable du manager : 10

Parmi les 175 demandes validées par le service formation et innovation pédagogique, 61 ont quitté le processus de Préparation pour les motifs suivants :

- Abandon : 15
- Absence aux tests organisés par le CNFPT : 15
- Désistement : 13
- Résultats aux tests négatifs : 18

114 agents sont encore dans le processus et ont commencé leur préparation en 2024.

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 de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord, et du Pas de Calais, centres organisateurs des concours.

Préparation 2024 pour concours 2025/26 :

En 2024, les agents se sont préparés pour des concours et des examens organisés en 2025 et 2026 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 2025/2026	Intitulé concours	Intitulé examens
Catégorie A	Ingénieur Administrateur Ingénieur en chef	Attaché principal Administrateur Ingénieur en chef
Catégorie B	Rédacteur Rédacteur Principal 2 ^{ème} classe	Technicien Principal 2 ^{ème} &1 ^{ère} classe
Catégorie C	Adjoint Technique Principal 2 ^e classe Agent de maîtrise	Adjoint Administratif Principal 2 ^e classe

² Conditions statutaires non respectées ou date de fin de contrat ne couvrant pas la totalité de la période de formation.

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 formations peuvent être mises en place :

- A : Tremplin « Maîtrise de la communication écrite » 6 jours (4 en présentiel et 2 en distanciel)
- A principal : Tremplin « Maîtrise de la communication écrite » 4 jours (3 en présentiel et 1 en distanciel)
- B : Tremplin « Perfectionnement en communication écrite » 7 jours (5 en présentiel et 2 en distanciel)
- C : Tremplin « Fondamentaux de la langue écrite et orale » 10 jours
- C : Tremplin « Résolution de problèmes de nature mathématique » 7 jours

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 2024, **14 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ce module de préparation.**

Les Préparations aux concours et examens professionnels avec le réseau des Formateurs Internes Occasionnels :

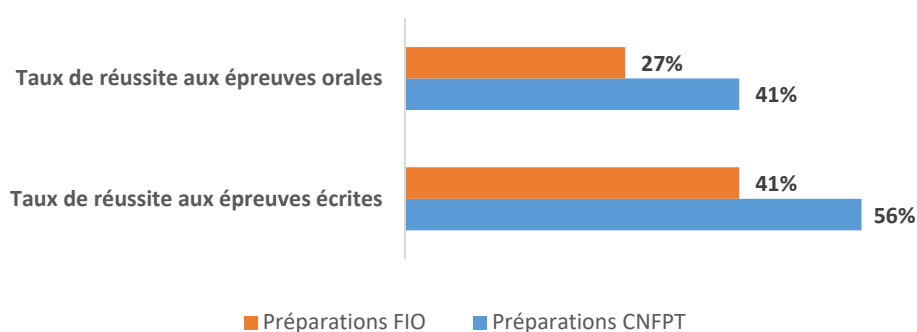
En plus des Préparations avec le CNFPT, les agents bénéficient d'une offre complémentaire depuis 2022.

Le service formation et innovation pédagogique a proposé, en 2024, 23 sessions qui correspondent aux différents concours et examens des filières administrative et technique organisés dans l'année. Les agents ont pu s'inscrire directement dans FORMEO. Au total, en 2024, **707 stagiaires ont pu bénéficier d'une session de Préparation aux concours et examens professionnels via le système des Formateurs Internes Occasionnels.**

Un impact des préparations aux concours et examens professionnels mesuré en 2024 :

Afin de connaître l'impact des formations proposées dans le domaine par la collectivité, une enquête a été menée en 2024 auprès de 390 agents ayant bénéficié d'une préparation avec le CNFPT et/ou le réseau des formateurs internes occasionnels. 176 agents ont répondu au questionnaire, les écarts entre les 2 modalités de préparation sont à pondérer au regard de l'écart des durées de ces préparations.

Taux de réussite aux épreuves pour les agents ayant suivi une préparation CNFPT et/ou FIO



B/ Compte Personnel de Formation (CPF)

46 agents accompagnés

Rappel du dispositif

Le Compte personnel de formation (CPF) permet d'**acquérir des droits à la formation mobilisable** tout au long de sa vie professionnelle pour financer ses formations. 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 droit à 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'invalidité validée 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 4^{ème} trimestre 2024, et des webinaires de présentation des évolutions de Forméo début 2025, 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 2024 (dont les formations se déroulent en 2024 et/ou 2025):
 - **13 dossiers accordés** ;
 - aucun dossier refusé
- ➔ **33 agents engagés dans le dispositif Pass Management** ont mobilisé 25 heures de leur CPF

67 agents accompagnés

10 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2024.

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.

7 demandes de bilan de compétences ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
7 demandes	Pas de demande
6 femmes (5 de catégorie A et 1 de catégorie C) et 1 homme de catégorie A	
5 En cours de réalisation 2 Effectués et finalisés	

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

Agents siège / ports	Agents lycées
Pas de demande	3 demandes
	2 femmes et 1 homme de catégorie C
	1 En cours d'instruction 2 En cours de réalisation

En complément, **47 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 2024, 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.

10 immersions découverte de métier ont été mises en œuvre :

Agents siège / ports	Agents lycées
1 demande	9 demandes
1 homme de catégorie C	6 femmes (1 de catégorie B et 5 de catégorie C) et 3 hommes (1 de catégorie B et 2 de catégorie C)
1 Effectuée et finalisée	9 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

8 agents accompagnés

En 2024, 8 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.

8 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

	Nombre d'agents		
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	TOTAL
Formations diplômantes ou certifiantes	5	0	5
Hautes études régionales	3	0	3
TOTAL des formations recensées	8	0	8

**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

49 agents accompagnés

Pour accompagner les agents dans leur projet de développement de compétences langagières nécessaires à l'exercice de leurs activités professionnelles, la collectivité mobilise la convention avec l'UGAP.

L'offre de formation proposée dans ce cadre permet aux agents de bénéficier 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.

Plusieurs Langues étrangères sont proposées : l'anglais, l'allemand, l'espagnol, le néerlandais et l'italien. Toutefois, la langue anglaise est majoritairement mobilisée.

Un agent peut également être accompagné par la collectivité si ses besoins professionnels nécessitent le renforcement d'une autre langue. Dans ce cas, le service formation et innovation pédagogique fait appel à un organisme de formation privé en dehors de l'UGAP.

En 2024, ce sont **49 agents** qui ont été accompagnés dans leur parcours de formation en langue étrangère avec la répartition suivante :

- Anglais : 46
- Espagnol : 1
- Allemand : 1
- Néerlandais : 1

L'absentéisme en formation



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

En 2024, l'absentéisme en formation a très peu augmenté par rapport à 2023 soit **+ 0,5 point**, dont majoritairement chez les agents des lycées (16,4%), par rapport à 2023 (14,8 %).

Agent Lycées : **16,4 %** contre 14,8 % en 2023

Agents Services et ports : **7,2%** contre 9,4 % en 2023

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.
- l'organisation des formations pour les agents des lycées sur les temps de permanence des vacances scolaires. Cette organisation facilite la présence des agents car le lycée n'accueille pas d'élèves durant cette période.

Pour prévenir de l'absentéisme, le SFIP doit poursuivre 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. De plus, l'évolution de Forméo avec « le mode guidé » facilite la demande de formation pour les agents.

B/ Le bilan chiffré de 2024

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.

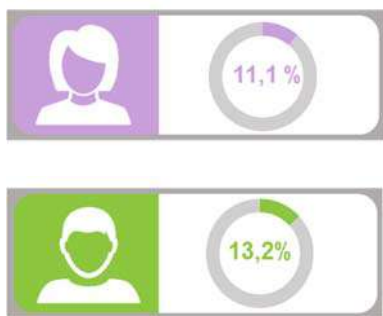
	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	6 074	6 744	12 818
Nombre d'annulations	438	1 104	1 542
Taux d'absentéisme global	7,2 %	16,4 %	12 %

Par rapport à l'année 2023, le taux d'absentéisme **a diminué de 2,2 points** pour les agents des services et des ports et **augmenté de 1,6 points** pour les agents des lycées.

Pour pallier à l'absentéisme, le SFIP poursuit par la territorialisation des formations, 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 **2024 (23%)** par rapport à **2023 (21%)**.

Absentéisme global par genre



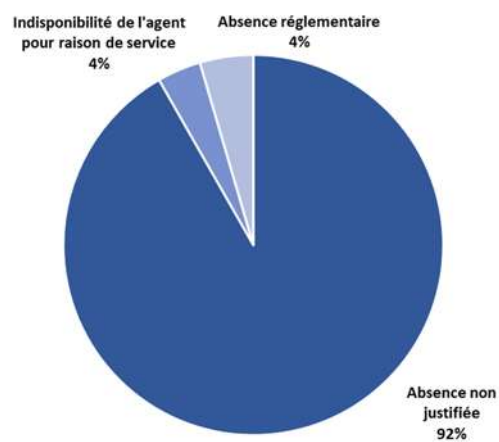
Absentéisme global par catégorie d'emploi

Catégorie	Taux d'absentéisme global
A	6,7 %
B	9,5 %
C	14,5 %

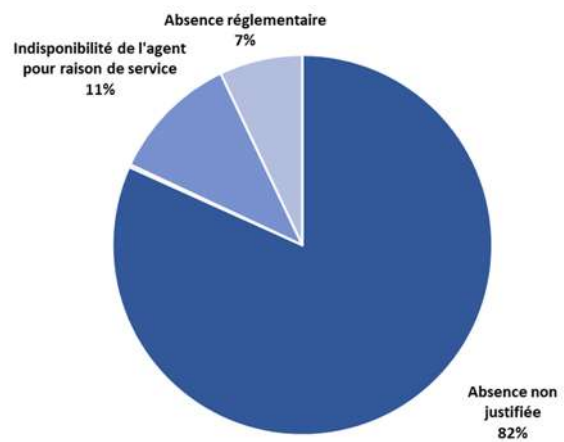
L'absentéisme en formation a diminué uniquement pour la catégorie A :

- **6,7 %** des agents de catégorie A convoqués ont été absents en 2024, contre 8 % en 2023
- **9,5 %** des agents de catégorie B convoqués ont été absents en 2024, contre 7,8 % en 2023
- **14,5 %** des agents de catégorie C convoqués ont été absents en 2024, contre 13,9 % en 2023

Absentéisme par motif et par communauté



LYCEES



SERVICES ET PORTS

89 % de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné **1 368** agents en 2024.

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

1. Indisponibilité de l'agent pour raison de service : **89 agents soit 6 %**
2. Absence réglementaire (congrés, maladie, maternité, accident du travail, enfant malade, décharge syndicale etc...): **81 agents soit 5 %**

Sur certaines actions de formation obligatoires, le SFIP relance les agents afin de connaître le motif d'absence et le repositionne sur de nouvelles sessions.

Le budget formation

4 089 895 € - Enveloppe financière dédiée à la Formation en 2024

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Budget Formation pour financer les actions payantes	1 115 000 €	599 000 €	1 714 000 €*
Cotisation CNFPT	1 046 300 €	1 329 595 €	2 375 895 €
TOTAL			4 089 895 €

*montant inscrit au budget prévisionnel 2024

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Le montant inscrit au BP 2024 (s'élevant à **1 714 000 euros**) a permis de financer des actions de formation que le CNFPT ne 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

En 2024, **70 % du budget a été consommé**, soit la même consommation qu'en 2023. 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

7 018 jours de formation avec le CNFPT en 2024

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **2 375 895 €** pour le plan 2024. Elle représente depuis le 1^{er} janvier 2022, 1% de la masse salariale dont 0,1% pour financer la formation des contrats d'apprentissage.

Cette cotisation versée par les collectivités territoriales au CNFPT sert :

- à financer les actions de formation à destination des agents de la collectivité dans le cadre de la convention et les sessions en intra-collectivité (actions sur-mesure pour la collectivité).

- à financer, par un système de redistribution, la formation de l'ensemble des agents territoriaux : 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.

	Nombre de jours réalisés
Formation INTER (dont formations intégration)	3 425
Préparations concours et examens professionnels	927
Formation INTRA	2 666
TOTAL	7 018

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 partenariat mis en place avec le CNFPT est propice à une formation de qualité et de proximité des agents régionaux. Des axes visant à optimiser ce partenariat restent une priorité pour la DRH notamment afin de limiter les délais de mise en œuvre et les annulations des programmations de stages pour les métiers techniques notamment.

En effet, une partie des actions des formations en INTRA commandées auprès du CNFPT n'a pas été mis en œuvre par le CNFPT pour l'année 2024 et sera programmée en 2025.

Les actions phares du plan de formation

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

Entretien des locaux

La Direction du Fonctionnement des Etablissements (DFE) du Pôle Éducation et Avenir des Jeunes (PEAJ) met en place, depuis 2022, une **nouvelle méthode d'entretien des locaux** dans tous les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) du territoire régional. Il s'agit de la **méthode globale de nettoyage par pré-imprégnation**. Elle est destinée à améliorer les conditions de travail des agents et à réduire les troubles musculo-squelettiques grâce à l'utilisation d'outils ergonomiques réduisant la pénibilité du nettoyage. Elle présente également des atouts environnementaux et économiques, grâce à la réduction des quantités d'eau et de produits d'entretien (estimée à plus de 80% pour une même surface nettoyée). Cette méthode requiert du matériel spécifique : un plan de dotation des EPL est déployé progressivement jusqu'en 2026.

Le service formation et innovation pédagogique accompagne la DFE dans le déploiement de cette nouvelle méthode, via un **plan triennal de formation** avec l'appui du CNFPT. Ainsi en 2024, **6 sessions de formation** à la connaissance et à la pratique de la méthode par pré-imprégnation ont été mises en œuvre à Amiens, Compiègne, Calais, Douai et Lille, bénéficiant à **69 managers** (sur les 242 managers d'équipes d'entretien des locaux). A l'issue de la formation des managers, il est prévu que les 2374 agents d'entretien des locaux exerçant en EPL soient formés en interne, par des managers ayant rejoint volontairement le réseau des formateurs internes occasionnels (FIO) de la collectivité.

Savoirs de base

En 2024, le service formation et innovation pédagogique s'est mobilisé sur la problématique de **l'illettrisme**. Un travail en transversalité au sein du département Recrutement et formation a permis d'identifier plusieurs situations d'agents en difficulté de lecture et d'écriture. Il s'agissait d'agents des lycées, ayant été scolarisés en France, mais dont la maîtrise des compétences de base devait s'améliorer afin d'acquérir une autonomie supérieure.

L'offre de formation de la collectivité en « savoirs de base » ne proposait pas de formation adaptée aux situations d'illettrisme. Le service formation et innovation pédagogique a donc souhaité engager une **expérimentation** pour un groupe de 7 agents, afin de tester la mise en place d'une action de formation collective, sur le territoire de l'Agglomération de Creil Sud-Oise. Cette nouvelle formation, intitulée « **Je monte en compétences pour une meilleure autonomie professionnelle** » a été mise en œuvre par un organisme de formation privé « l'INFREP ». Elle a bénéficié à 2 agents, engagés dans un parcours de 91 heures de formation, du 08/11/2024 au 04/07/2025, à raison d'une journée de formation par quinzaine, dans les locaux de l'organisme de formation à Creil.

Grâce à un réseau de 12 formateurs internes occasionnels (FIO) dans le domaine informatique, les agents de la collectivité ont accès une offre de formation régulière et multi-sites, pour se former ou se perfectionner aux logiciels informatiques nécessaires à l'exercice de leurs missions.

En 2024, ce sont **5 nouvelles formations** qui sont venues étoffer le plan de formation :

-  Atelier CEDRE Initiation
-  Atelier CEDRE Gestionnaire
-  Interview (Eloquent Feedback)
-  Plateforme Business Objects (BOWI) : présentation et accès (niveau lecteur)
-  Plateforme Business Objects (BOWI) : conception de requêtes (niveau 1)
-  Plateforme Business Objects (BOWI) : conception de requêtes (niveau 2)

Au total, 670 stagiaires ont bénéficié de formations aux logiciels métiers de la collectivité animées par nos FIO en 2024.

Le service formation et innovation pédagogique a également organisé, en lien avec la Direction des Systèmes d'Information, **2 webinaires interactifs** afin de sensibiliser tous les agents de la collectivité aux enjeux de la cyber sécurité :

- « **Cybersécurité : tous concernés** » (février 2024)
- « **Cybersécurité : protégeons nos données informatiques** » (novembre 2024)

Animés par des experts reconnus du groupement d'intérêt public « Action Contre la Cybermalveillance » (GIP ACYMA), ces webinaires ont permis d'ancrer les bonnes pratiques à respecter en matière de cybersécurité, dans les cadres professionnel et personnel, pour **414 stagiaires** au total.

Accompagnement des besoins collectifs de formation du Département « Projets, applications, urbanisation du système d'information » de la DSI

Le département « Projets, applications, urbanisation du système d'informations » de la Direction des Systèmes d'Information (DSI) met en œuvre la gouvernance des systèmes d'information (SI) avec les directions métiers. Il dote ainsi la collectivité d'un parc applicatif fiable, sécurisé, pérenne et évolutif.

L'ensemble du département est monté en compétences en matière d'intelligence artificielle, et en matière d'accessibilité des applications et des sites internet aux personnes en situation de handicap, grâce à 2 actions de formations sur mesure :

- « **Intelligence artificielle : anticiper la mise en œuvre de solutions et d'outils basés sur l'IA au sein des pôles et services de la collectivité** »
- « **Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA)** »

Par ailleurs, le service « Développement des fonctions transverses » de ce département a également bénéficié de 3 autres actions de formations sur mesure :

- « **Information Design Tool** » : un outil de conception d'information permettant de concevoir et de gérer des univers Business Object.
 - « **Talend Data Integration** » : permettant la transformation et l'intégration de données pour la partie décisionnelle (dont Business Object) ou la mise en place d'interfaces inter applicatives.
 - « **Systèmes d'information décisionnels - concepts et architectures** » : permettant de créer une architecture de données adaptée aux besoins décisionnels et Business Intelligence des utilisateurs.
- Soit au total 70 départs en formation pour 34 agents sur ces besoins collectifs de formation de la DSI en 2024.

Achat public : un parcours de formation sur mesure !

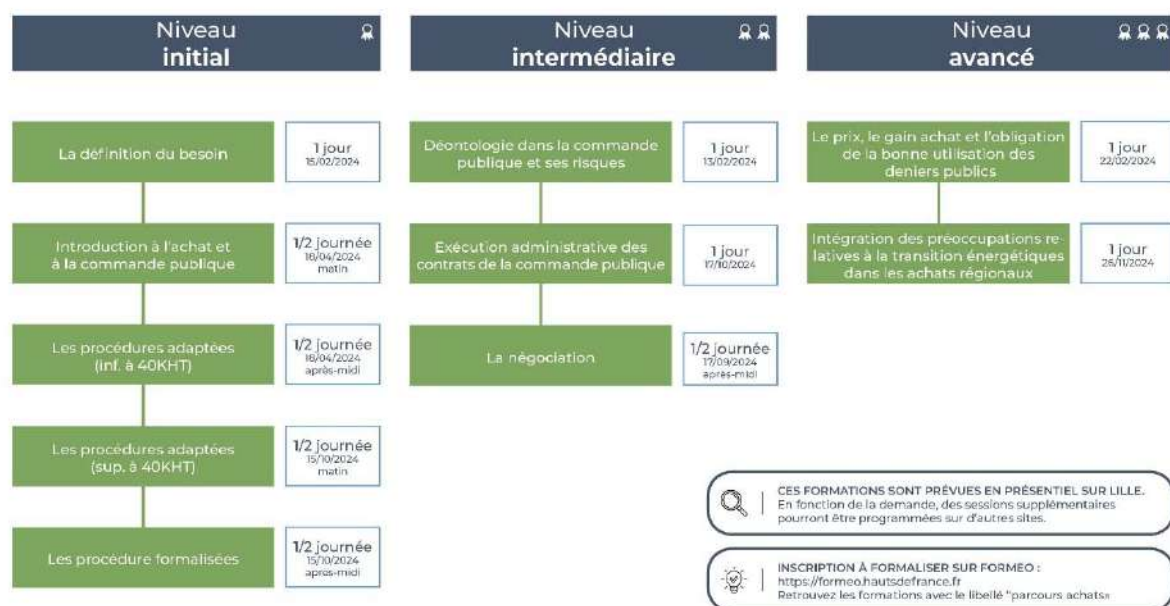
Un parcours de formation « achats » a été conçu pour répondre aux besoins de l'ensemble des agents de la collectivité qui souhaitent se former à l'achat public ou mettre à jour leurs connaissances. Il a été construit par la Direction de l'Achat Public (DIRAP) en collaboration avec le Service Formation et Innovation Pédagogique dans l'objectif de développer ou consolider les acquis des apprenants.

En plus des apports théoriques sur la réglementation générale, les formateurs internes occasionnels issus de la DIRAP et donc experts du sujet, animent ces sessions de manière à communiquer sur les process internes et les pratiques de l'institution. Elles sont enrichies par l'apport d'outils mis à disposition des apprenants.

Ce parcours a été déployé suite à la validation par le COPIL Achats coprésidé par Aurore Colson (conseillère régionale déléguée à l'économie circulaire et présidente de la Commission d'appels d'offre) et Frédéric Motte (conseiller régional délégué à la transformation de l'économie régionale et président de la mission rev3).

Le parcours de formation prévoit les actions par niveau (débutant, intermédiaire, avancé) allant de la définition du besoin aux stratégies d'intégrations des préoccupations relatives à la transition énergétique dans les achats régionaux. Ainsi, les agents ont la possibilité de suivre l'ensemble du parcours, par niveau ou tout simplement la formation qui correspond à leur besoin.

PARCOURS DE FORMATION «ACHATS»



Depuis février 2024, **194** agents ont ainsi participé aux 14 sessions programmées.

Déployer le référentiel rev3 Achat Public - Besoin Collectif DIRAP

Afin de mettre en œuvre la dynamique rev3 au sein de la Région Hauts-de-France, un référentiel rev3 dédié à l'Achat Public a été co-construit. Ce projet qui lie rev3 achat durable et politique achat a été imaginé dans une logique par famille d'achat. Ce besoin collectif est destiné aux formateurs internes occasionnels (FIO) du parcours achats, aux acheteurs, juristes, chargés de missions issus de la DIRAP ainsi qu'aux juristes des Pôles. Ainsi, la formation a permis aux 23 apprenants, de s'approprier ce référentiel afin de le diffuser aux directions opérationnelles.

L'objectif de ce besoin collectif vise à :

- Comprendre la dynamique Rev3 dans le cadre de l'achat
- Utiliser le référentiel rev3 dans le cadre des achats
- Construire un discours commun auprès des directions opérationnelles.

Ateliers projet professionnel organisés par la DRH

Le Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l'Emploi de la DRH développe les ateliers de la mobilité. L'objectif vise à accompagner les agents en réflexion sur leur évolution professionnelle ou en démarche de mobilité et ainsi perfectionner leur candidature afin de retenir l'attention des recruteurs. Ces ateliers ont été animés par les chargés d'accompagnement et une chargée de recrutement qui ont intégrées le réseau des Formateurs Internes Occasionnels (FIO) en 2024.

Cette année, en collaboration avec le Service Formation et Innovation Pédagogique, **126** agents ont participé aux **13** ateliers programmés sur les sites de Lille, Amiens et en distanciel :

- Comment réaliser ma mobilité ? Quels outils ?
- Apprendre à identifier et à valoriser ses compétences techniques et transférables
- Valoriser vos compétences transverses
- Construire ou améliorer mon Cv et ma lettre de motivation.

Suite aux ateliers du printemps, un bilan a permis d'apporter des ajustements aux futurs ateliers de la mobilité en ajoutant notamment un atelier supplémentaire « se préparer à l'entretien » prévu en 3 demi-journées.

Formation Qualité Comptable Besoin collectif DIRFI

La Direction des Finances (DIRFI) est au service des directions de l'institution. Elle participe à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie budgétaire et financière de la collectivité.

La feuille de route de la Direction prévoit un renforcement du contrôle interne comptable et financier et une amélioration globale de la qualité comptable. A ce titre, un besoin collectif en formation a été identifié. Les membres du comité de direction, les chargés de projet et les cadres administratifs et financiers soit 11 agents ont donc bénéficié d'un accompagnement afin d'enrichir leur savoir-faire et leurs acquis. C'est ainsi que cette formation leur a apportée des clés complémentaires et des réponses opérationnelles aux enjeux financiers.

Bureautique : lutte contre l'illectronisme

Selon l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme, l'illectronisme caractérise « la situation d'un adulte ne maîtrisant pas suffisamment les usages des outils numériques usuels pour accéder aux informations, les traiter et agir en autonomie dans la vie courante. »

Dans le cadre de son plan de formation, la Région Hauts de France a développé une offre de formation articulée autour des outils numériques. Ce projet s'inscrit dans un contexte de transition numérique ayant fortement fait évoluer les outils déployés à l'interne.

Le public cible identifié est principalement celui des agents des lycées. En effet, après l'analyse des entretiens professionnels et plus spécifiquement de l'item relevant de la bureautique, a été observé un besoin significatif de renforcer leur formation.

Le déploiement de ce projet s'est caractérisé sous la forme de 3 modules adaptés au niveau des agents, autrement dit, grands débutants, un niveau intermédiaire et à l'aise avec les outils numériques. Ils intègrent tous une dimension orientée vers l'initiation bureautique, la découverte d'un ordinateur, les logiciels internes Région (Intranet : Léo, Logiciel demande de formation : Forméo, Site de demande prestations d'action sociale: CNAS, Logiciel de gestion Fœderis (Titre restaurant, entretien professionnel...), la messagerie : Outlook.

Enfin, pour relever le défi de ce projet ambitieux ayant pour objectif de former à terme 500 agents répartis sur l'ensemble du territoire, un marché a été lancé. Sa durée est de 2 ans avec un budget alloué de 39 000€. L'organisme de formation AFPA a été retenu pour mettre en œuvre ces formations.

Dans l'optique de faciliter la mise en œuvre des sessions, freiner l'absentéisme et ainsi lancer une dynamique inspirante, les leviers d'actions identifiés ont été les suivants :

- S'appuyer sur les ressources internes possédant une expertise métier et technique ;
- Communiquer afin de favoriser l'engagement des EPLE et CREPS, mais également des managers des lycées ainsi que leurs agents ;
- Mettre en œuvre les sessions à l'occasion des journées de permanence ;
- S'appuyer sur une coordination interservices réunissant, le SFIP, la DSI et la DPE ;
- Anticiper la préparation technique ;
- Instaurer un plan d'actions faisant suite à une démarche d'amélioration continue.

Focus sur les données et retours issus de l'année 2024 :

Les démarches entreprises par le SFIP axées sur l'anticipation, la communication et la collaboration ont permis la mise en œuvre de **24 sessions : 200 agents formés**

Habilitations électriques / ACES – CACES / Sécurité incendie

Le service formation et innovation pédagogique recense les besoins de formation, assure le suivi des recyclages et fait le lien avec le service santé pour les formations nécessitant une visite médicale.

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 ».

Le SFIP a cette année mis une nouvelle fois un accent particulier sur ces formations. Cette année 2024 a été l'occasion de continuer la mise à jour des habilitations des agents de la région, que cela soit en formation initiale mais aussi en recyclage.

Typologie	Nombre de Session	Nb inscrits	Nb Présents
INITIALE B2V BR BC H0V	7	33	28
INITIALE B2V BR BC H0V + INITIALE B2V BR BC H2V HC 1/2 JOURNEE EN +	2	14	12
INITIALE B2V BR BC H0V	1	4	4
INITIALE BOL B2XL	1	4	4
INITIALE BS BEM H0V	49	400	309
INITIALE BS BEM H0V + 2EME JOUR INITIALE H0V B0V	1	3	3
INITIALE H0V B0V	3	11	10
RECYCLAGE B2V BR BC H0V	21	154	142
RECYCLAGE B2V BR BC H0V RECY BS BEM H0V	1	6	5
RECYCLAGE B2V BR BC H2V HC	1	10	10
RECYCLAGE BOL B2XL B2VL BCL	1	7	7
RECYCLAGE BS BEM H0V	19	149	121
RECYCLAGE BS BEM H0V + 2EME JOUR INITIALE H0V B0V	2	9	9
Total général	110	804	664

Suite au lancement de notre Accord-Cadre 2023 – 2026 l'organisme de formation prestataire est IMEXCO. Les formations se déroulent sur tout le territoire soit au sein des lycées, soit dans les locaux du siège et des ports.

- **En 2024, 110 sessions ont été réalisées soit 664 agents formés.**
- **1 627 habilitations électriques valides à ce jour**

2/ ACES – CACES :

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

A l'issue de l'une de ces formations, une autorisation de conduite est délivrée par la Direction des ressources humaines (et co-signée par le proviseur pour les agents des lycées).

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 2024, 193 agents ont suivi l'une ou l'autre des deux formations indiquées ci-dessus.**
- **343 ACES valides à ce jour**

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.

La formation est obligatoire. Elle relève à la fois de :

- l'obligation de prévention de l'employeur
- l'obligation de formation de l'agent

Avant la formation : l'agent est convoqué en visite médicale avec le médecin de prévention afin de vérifier son aptitude à l'utilisation du matériel visé par le CACES. Ce n'est qu'à la validation du médecin qu'il peut se rendre en formation.

A l'issue de la formation : l'agent qui a suivi la partie théorique, la partie pratique et qui a validé la partie test, se voit attribuer un CACES équivalent à la formation suivie.

Une autorisation de conduite est ensuite délivrée par la Direction des ressources humaines (et co-signée par le proviseur pour les agents des lycées) afin d'attester le suivi de la formation CACES par l'agent, son aptitude médicale et sa connaissance des lieux d'exercice.

Dans le cadre de notre Accord-Cadre 2023/2026, quatre organismes de formation interviennent pour dispenser ces formations : PROMOTRANS pour la formation ACES, l'AFTRAL, l'Institut NICOLAS BARRE et KILOUTOU sur la partie des CACES.

Les formations se déroulent en majorité dans les centres de formation qui disposent de plateaux techniques adaptés.

- **En 2024, 84 agents ont suivi une formation initiale et/ou un recyclage CACES.**
- **562 CACES valides à ce jour**

3 / Formation à la sécurité incendie :

- **652 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.

Au regard de notre Accord-Cadre 2023/2026, deux organismes interviennent. Il s'agit d'ADAPECO pour le département du Pas-de-Calais et SI GROUPE qui intervient pour les départements du Nord, de l'Oise, de l'Aisne et de la Somme.

- **110 sessions réalisées**
- **488 agents des Lycées formés**
- **164 agents du siège, des Ports de Boulogne et Calais et des Antennes régionales formés**

Sûreté et sécurité incendie / Journée de prévention sécurité civile

La Région Hauts-de-France se distingue par son engagement en faveur de la sécurité et de la prévention au sein de ses établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

Un ensemble d'actions sont mises en œuvre pour renforcer les compétences des agents et garantir un environnement sécurisé pour tous.

Sûreté et sécurité incendie :

Dans le cadre du Plan de sûreté au profit des lycées, la Région a élargi ses formations en y intégrant des modules de sécurité incendie. Ces sessions de deux jours permettent aux agents d'accueil et d'information ou faisant fonction d'acquérir des réflexes face aux situations de conflit ou de menace, tout en apprenant à gérer les risques d'incendie.

En 2024, 22 sessions ont été réalisées pour 234 agents formés (sur les 320 agents d'accueil ou faisant fonction).

Journée de prévention sécurité civile :

Suite aux attentats qui se sont déroulés au Lycée Gambetta à Arras, la Région Hauts-de-France souhaite diffuser une culture commune de sécurité civile. L'objectif est de permettre aux agents qui auront été formés de devenir le premier maillon de la chaîne des secours, et ainsi préserver l'intégrité physique d'une victime tout en attendant les secours organisés.

Chaque session inclut des ateliers sur :

- les gestes qui sauvent (la gestion des plaies et des brûlures) ;
- la réanimation cardio-pulmonaire, avec ou sans défibrillateur.

En 2024, 15 sessions ont été réalisées pour 225 agents formés. Le plan de formation s'intensifie sur l'année 2025 avec une mobilisation accrue de formateurs internes occasionnels, de l'organisme de formation retenu (le CREFO) et des 2 vacataires recrutés.

Le parcours Fonds Européens

La Région Hauts-de-France est autorité de gestion pour la période 2021-2027 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, l'instruction, la gestion et le contrôle des dossiers sont décentralisés auprès des différentes directions opérationnelles rattachées aux directions générales adjointes ci-dessous :

- 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.

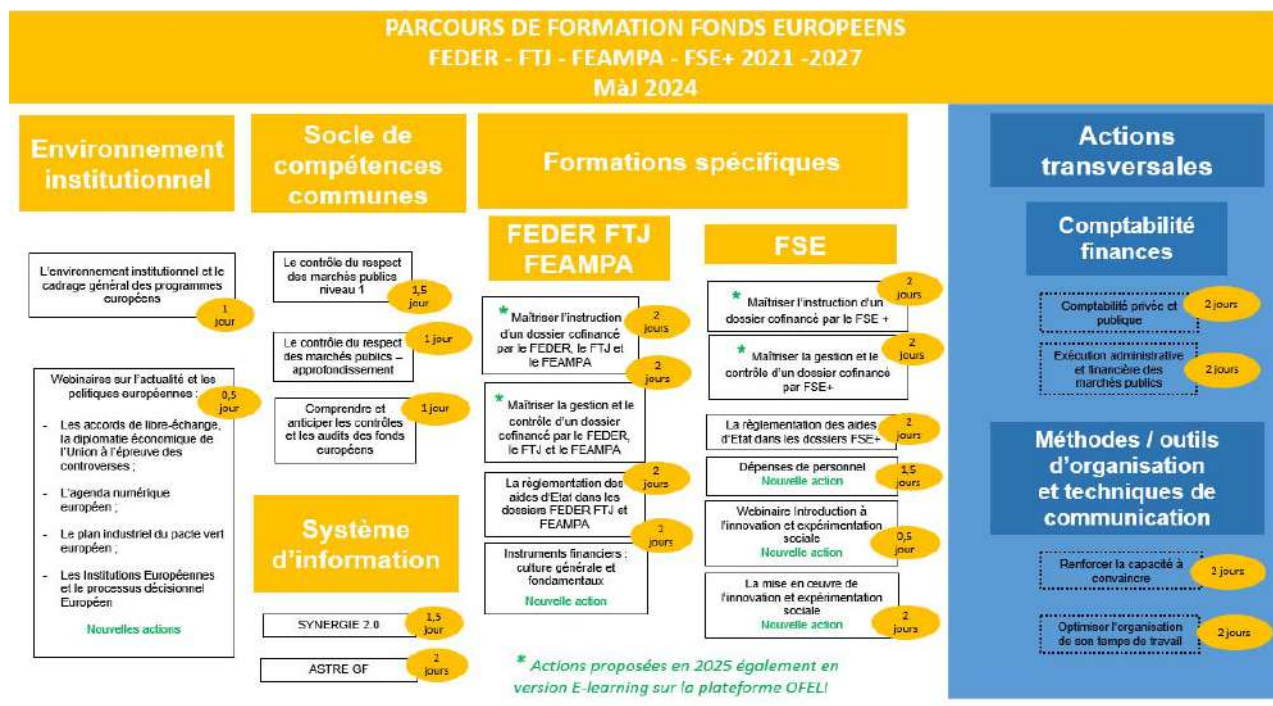
Le parcours de formation HDF

En 2024, le SFIP a poursuivi l'accompagnement des équipes par les formations prévues dans le parcours modulaire et pluriannuel afin de répondre aux besoins de développement des 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 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, évolutif, a été adapté et enrichi en 2024 afin de tenir compte de nouveaux besoins des agents et des exigences du programme.



De nouvelles formations mises en place en 2024:

➤ L'innovation et l'expérimentation sociale

La priorité 10 du Programme régional « Innovation et expérimentation sociale » s'inscrit dans l'objectif spécifique du document de mise en œuvre (DOMO) « *Améliorer la qualité, le caractère inclusif et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ainsi que leur adéquation au marché du travail* » dans le cadre du fonds social européen plus (FSE+).

Cette priorité vise à mettre en œuvre des actions relevant du champ de l'innovation sociale pour :

- Lutter contre les disparités territoriales et sociales
- Mettre en réseau des structures de formation pour répondre aux besoins d'une filière économique, tout en développant l'employabilité des jeunes du territoire par
 - L'accompagnement des apprenants toutes voies de formation vers la qualification et l'emploi en appui avec les campus des métiers et des qualifications
 - L'accès à l'alternance par l'innovation sociale et l'essaimage de nouveaux dispositifs à destination des publics jeunes les plus vulnérables exclus de la formation et de l'emploi

La formation sur l'innovation sociale, déclinée dans la partie spécifique relative au FSE+, s'adressait aux agents de plusieurs directions en charge de la mise en place de cette priorité :

- La Direction de l'apprentissage et de l'alternance, (DIRAA) ;
- La Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formation sanitaires et sociale (DRESS)
- La Direction des politiques éducatives (DPE)
- La Mission Proch'orientation (MPO)
- La Direction Europe (DEu).

Le besoin a été décliné en deux actions :

- Une formation d'une demi-journée, webinaire en synchrone (en simultané pour tous), pour renforcer la connaissance et la compréhension de ce qu'est l'innovation et l'expérimentation sociale ;
- Une formation de deux jours en présentiel pour les instructeurs.

Elles ont été mise en œuvre par « l'institut Godin », dont l'équipe est composée de chercheurs qui a abordé entre autre la thématique de l'innovation sociale.

➤ **Les formations ANCT**

A compter de septembre 2024, les agents de la collectivité ont bénéficié de l'offre de formation nationale cofinancée par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) au titre du dispositif national d'assistance technique Europ'Act 2021-2027.

Dans ce cadre, autres les formations sur les aides d'Etat, déjà prévues dans le parcours initial et qui ont été prises en charge financièrement par l'ANCT, deux nouvelles actions ont été programmées :

- Les dépenses de personnel
- Les instruments financiers

➤ **Des webinaires sur l'actualité des politiques européennes**

Compte tenu du bilan très positif de l'expérimentation initiée en 2023, ce programme a été enrichi par un cycle de webinaires animés par les collègues de la Mission auprès de l'Union européenne.

L'objectif des webinaires était de présenter et décrypter les politiques et l'actualité de l'Union européenne ainsi que leurs impacts à venir pour notre territoire sur les thématiques suivantes:

- Les accords de libre-échange, la diplomatie économique de l'Union à l'épreuve des controverses ;
- L'agenda numérique européen ;
- Le plan industriel du pacte vert européen ;
- Les Institutions Européennes et le processus décisionnel Européen.

Bilan des sessions réalisées en 2024

➤ **33 sessions** de formation: **426 stagiaires formés**

La nouvelle offre, diversifiée et complète, a été très appréciée par les agents dont les retours sont très positifs tant sur la pertinence des contenus de formation que sur l'expertise des intervenants et sur la qualité des supports proposés.

Les formations ont permis aux nouveaux arrivant d'ancrer les savoirs et compétences de base et aux agents plus expérimentés de monter en compétences dans les différentes thématiques en liens avec l'instruction et la gestion des dossiers financés par les fonds européens. Elles ont par ailleurs, favorisé les échanges de pratiques entre agents des différents services et directions.

Il est important de souligner que toutes ces actions de formation concourent à lutte contre la fraude, en effet toutes ces formations permettent de sécuriser l'intégralité du process lié aux fonds européens (instruction, gestion opérationnelle et contrôle ...).

En 2025, l'offre va encore évoluer avec la proposition des parcours de formations par niveau :

- Pack débutant
- Pack intermédiaire
- Pack expert

Accompagnement à la transition écologique : La fresque du climat

La Région poursuit l'objectif de sensibilisation de l'ensemble des agents régionaux, aux enjeux des transitions écologique, énergétique, économique et technologique et aux actions portées par la collectivité dans le cadre de rev3, fil rouge de l'action régionale.

Pour ce faire le service formation et innovation pédagogique, a sélectionné et formé (labélisé) **20 fresqueurs internes** qui ont animé tout au long de l'année les ateliers « La fresque du climat » dans les services ainsi que dans les lycées.

Pour mémoire, « la fresque du climat », créée par l'association portant le même nom et animée par des « fresqueurs » 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

57 ateliers, dont 34 dans les EPLE et 660 participants, dont 402 dans les EPLE

- Pour les agents des services et ports, le déploiement du dispositif en 2024 a concerné les demandes collectives des directions ayant sollicité le SFIP : la DADR, la DIRFI, la DFE, la DMPL, le DREV3 et DRESS ont sollicité l'organisation d'ateliers.

Ce mode d'organisation a tenu compte du bilan de l'année 2023 et permis d'une part la participation aux ateliers de tous les agents d'une équipe (y compris de catégorie B et C) et d'autre part d'associer chaque agent à la dynamique rev3 mise en place au sein de son pôle.

- Pour les agents des lycées, l'organisation a été adaptée aux contraintes de travail des agents et les ateliers ont eu lieu dans leurs locaux et pendant les temps de permanence.

L'équipe des fresqueurs

20 fresqueurs ont été labélisés suite au suivi de la formation à l'animation de la fresque du climat animée par une formatrice de l'association.

Une réunion de lancement a été organisée à Arras en mars 2024.

Les fresqueurs ont pu bénéficier, s'ils le souhaitent, d'une première animation en binôme avec un animateur-trice expérimenté.

Retours des ateliers

- Les fresqueurs sont très investis et motivés et intéressés à animer dans les lycées ;
- Les ateliers sont très appréciés par les agents y compris pas les agents des lycées ;

- Des participants, des lycées et des services, avec une bonne connaissance des enjeux et aidant à l'animation.

Quelques évolutions

- Mise en œuvre d'ateliers en distanciel pour les agents à 100% en télétravail (lié à un aménagement de poste pour raisons médicales) ;
- Lancement d'une nouvelle offre de mobilisation pour sélectionner notamment des animateurs dans les lycées et sur les territoires.

Design de service

➤ 4 sessions de formation : 54 agents formés

La Direction qualité et performance (DQP) au titre de ses compétences d'appui au pilotage et à l'évaluation des projets et des politiques publiques régionales par le développement d'une culture de projet, de gestion et d'évaluation, souhaite faire évoluer les méthodes et outils de travail de ses équipes afin de proposer un accompagnement adapté aux directions opérationnelles de la collectivité.

Elle souhaite ainsi assurer la promotion de l'innovation et des outils pour renforcer les temps collectifs et pour accompagner la transformation publique. Elle souhaite également encourager le recours à de nouvelles formes d'animation collective et de facilitation, stimulant la créativité et favorisant la co-construction et le co-développement et utilisant les techniques du design de service.

Pour répondre à ce besoin collectif, le service formation et innovation pédagogique a mis en place des formations sur le « design de service ». Ces formations ont été proposées aux chargés de mission, responsables de projets et managers d'autres directions concernées par ces sujets.

Une formation de sensibilisation

L'objectif de cette action était de comprendre ce qu'est le design de service et les enjeux pour notre collectivité d'acquérir un socle de connaissances communes sur la méthodologie et les outils du design de service.

Une formation d'approfondissement

Les agents ayant suivi la formation de sensibilisation pouvaient compléter leur formation afin d'être capable d'utiliser les méthodes et outils dans les pratiques de travail et de les partager.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de ces actions, le SFIP élabore en lien avec la DQP un nouveau parcours de formation « Innovation, transformation et nouveaux modes de travail ». Ce parcours qui sera mis en œuvre en 2025, prévoit, en complément des actions de formation existantes récurrentes (le mind mapping, le design de service) d'autres formations notamment sur les méthodes créatives et des outils collaboratifs et de facilitation ainsi que de nouvelles techniques d'animation.

Formation « prospective énergie climat / Calcul et bilan énergie et émissions de GES (gaz à effet de serre) »

Le service « Transition Climatique et Planification Déchets » au sein de l'Agence Hauts-de-France 2020-2040 exerce trois grandes responsabilités :

- Elaborer et suivre les schémas et plans stratégiques relatifs au climat, l'air, l'énergie et déchets (SRADDET, PPE, ...) en assurant des fonctions de veille, observation, prospective, conception des stratégies, concertations, enquêtes publiques, porter à connaissance, émission d'avis ...

- Mettre en œuvre les orientations régionales, au service des territoires, des habitants et des acteurs économiques en concevant et/ou animant les politiques régionales en transversalité et avec les acteurs nationaux
- Sensibiliser, informer, animer, piloter les partenaires pour favoriser l'appropriation des objectifs règles Climat Air Energie Déchets par la mobilisation des partenaires de rang régional; l'animation des réseaux régionaux et des instances régionales de gouvernance (CCPGD, CRE, COP ...).

Un besoin en formation a été identifié pour renouveler leurs champs de connaissances et de pratiques, d'enrichir les compétences à la comptabilité énergétique et à la prospective énergétique ainsi qu'aux enjeux de leur réalisation à l'échelle d'une région.

- **14 agents ont participé à cette formation**, conçue sur mesure sur 5 jours pour répondre aux objectifs suivants :

1/ de permettre aux agents concernés de comprendre et maîtriser la modélisation prospective sur les questions énergie/climat à l'échelle régionale,

2/ de renforcer les compétences (savoirs et savoir-faire) sur le calcul et l'analyse des bilans énergie (consommation d'énergie finale) et des gaz à effet de serre des membres de l'équipe, ainsi que leur capacité d'analyse.

Management

Accompagnement des managers : Le parcours de formations managériales

Le SFIP poursuit l'accompagnement des managers dans le cadre de leur prise de poste et dans le développement de leurs compétences en leur proposant le parcours de formation. Celui-ci est en partie obligatoire pour les primo managers qui doivent suivre un parcours de 10 jours.

Parcours Managers							
Les fondamentaux I Parcours de formations obligatoire 16,5 jours				Pour approfondir		Pour aller plus loin...	
Réussir sa prise de fonction de nouveau manager	2 jours	Les ateliers du Manager – primo managers	6 jours	Mobiliser et accompagner son équipe dans l'atteinte de ses objectifs	2 jours	Les cafés RH managers thématique	1/2 journée
Rôle et responsabilité du manager en matière de déontologie	1/2 journée	Mener un Entretien Professionnel	2 jours	Le management d'une équipe à forte personnalité	3 jours	Le coaching de managers	5 à 10 séances
Le Manager et le développement des compétences de son équipe	2 jours	Le management à distance ou comment réinvestir l'animation des collectifs en présentiel	1 jour	Les neurosciences au service du management	1 jour	Parrainage de managers	5 à 10 séances
Analyse Transactionnelle – Intelligence émotionnelle	3 jours			Le mode codéveloppement pour les managers	2 jours		
Les fondamentaux II En fonction du besoin				Développer son agilité managériale	2 jours		
Manager en tant qu'adjoint d'un manager	2 jours	Manager des managers	2 jours	Accompagner et conduire le changement	2 jours		
Le passage de collègue à chef	2 jours			Les ateliers du management – managers expérimentés	9 jours		

En 2024 ce sont :

270 stagiaires managers qui ont été formés*.

En 2025, les ateliers du management redémarrent et s'adressent désormais aussi aux primo managers qui seront amenés à suivre un cycle de 6 jours de formation (en moyenne 1 journée par mois). Ce cycle sera ponctué de deux entretiens individuels.

Les managers expérimentés pourront également s'inscrire sur un cycle de 9 jours.

Enfin, un format de 6 demi-journée est proposé au top management.

Des modules e-learning viennent compléter le parcours et seront accessibles par l'ensemble de la communauté managériale sur la plateforme e-learning OFELI.

*un manager ayant pu participer à plusieurs stages

Egalité professionnelle

Le Plan égalité femmes hommes

Le SFIP est pilote de l'action 15 du plan : mettre en place des sessions d'information et de formation à destination des agents.

Dans le cadre de notre partenariat avec le CNFPT, plusieurs actions étaient prévues en 2024. Une seule et unique session a pu se dérouler : 23 agents ont suivi la formation : Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention.

4 Formatrices internes occasionnelles ont été recrutées pour assurer des formations auprès des agents des lycées. Leurs interventions devaient démarrer en avril 2025.

Le déploiement de l'action devrait donc s'intensifier sur 2025 avec :

- Le CNFPT : organisme EGAE : une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.
 - 5 sessions à destination des managers sur la prévention des violences sexistes et sexuelles – format d'une demi-journée en visio
 - 4 sessions sur l'égalité professionnelle à destination des agents du siège – format 1 journée en présentiel.
- Les Formateurs Internes Occasionnels : Intervention des 4 FIO auprès des agents des lycées sur l'égalité professionnelle – format 1 journée en présentiel.

Par ailleurs, dans le cadre de **#À la Région, le 8 mars c'est toute l'année, des ateliers visant à valoriser la "Charte sur les comportements respectueux"** ont été proposés aux agents de la collectivité. 85 participants, 7 ateliers : 5 dans les lycées ; 1 au Siège de Lille et 1 au Mail Albert 1^{er} à Amiens.

Depuis 2018, la Région s'est engagée dans un plan de formation « Valeurs de la République, Laïcité et Radicalisation ». Ce module, construit au niveau national, 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 est suivi, par vague d'inscription, par l'ensemble des agents du siège et ports. **En 2024, ce sont 1033 agents qui ont été 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 2024, ce sont 983 agents des lycées qui ont été formés soit 48 sessions de formation en présentiel.

En complément de ce plan de formation et à l'occasion de la Journée nationale de la laïcité un module d'E-learning est proposé à l'ensemble des agents de la collectivité, consultable via Léo, il peut être visionné sur smartphone.

Depuis le début de la mise en œuvre de ce plan de formation 4573 agents ont été formés (1864 agents du siège et ports et 2709 agents lycées).

Synthèse des indicateurs formation

Les bénéficiaires

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Besoins traités	8 365	5 698	6 673	6 782	8 860	12 818
Nbre Stagiaires - Moyenne formation	5 697 - 1,8	2 877 - 1,45	4 937 - 1,66	4 856 - 1,4	7 844 - 1,9	11 276 - 2,1
Services et Ports	3 447 - 2	1 994 - 1,5	3 504 - 1,9	3 091 - 1,5	4 915 - 2,3	5 636 - 2,5
Lycée	2 520 - 1,5	883 - 1,3	1 433 - 1,3	1 765 - 1,2	2 929 - 1,4	5 640 - 1,7
Catégorie						
Nbre Bénéficiaire - % total	3 319 - 42 %	1 291 - 25 %	1 831 - 38 %	3 576 - 46 %	4 163 - 53 %	5 476 - 69 %
Cat. A	819 - 62 %	651 - 47 %	859 - 60 %	936 - 66 %	986 - 66 %	1 063 - 71 %
Cat. B	394 - 64 %	263 - 43 %	377 - 59 %	454 - 69 %	464 - 68 %	557 - 80 %
Cat. C	2 106 - 35 %	1 066 - 18 %	1 732 - 30%	2 186 - 39%	2 713 - 48 %	3 856 - 68 %
Genre / Nbre Bénéficiaire - % total						
Femme	1 615 - 38 %	974 - 23 %	1 531 - 36 %	1 747 - 41 %	2 220 - 52 %	3 040 - 70 %
Homme	1 704 - 47 %	1 006 -28 %	1 437 - 40 %	1 829 - 52 %	1 943 - 55 %	2 436 - 69 %

Les modalités d'organisation

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Inter collectivité	22 %	42 %	25 %	20 %	14 %	10 %
Intra collectivité	54 %	39 %	53 %	53 %	54 %	47 %
Interne	22 %	19 %	22 %	27 %	32 %	43 %
Nombre de participants Colloques	127	39	35	42	47	104



Les dispositifs d'accompagnement

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Préparation concours	240	193	155	250	783	906
CPF	21	21	15	13	45	46
VAE / Bilan compétence	64	32	59	62	89	67
Formations certifiantes et diplômantes	4	3	4	4	7	8
Langues étrangères	pas d'indicateurs	pas d'indicateurs	31	48	36	49

L'absentéisme en formation

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Absentéisme	24,1 %	16,9 %	15,5 %	18,7 %	11,5 %	12 %
Communauté						
Services et Ports	30,1 %	14,8 %	10,2 %	12,3 %	9,4 %	7,2 %
Lycées	19,1 %	21,3 %	26,2 %	27,8 %	14,8 %	16,4 %
Genre						
Femme	23,9 %	15,6 %	15,2 %	16 %	9,5 %	11,1 %
Homme	24,2 %	18,3 %	15,8 %	21,4 %	13,6 %	13,2 %
Catégorie						
Cat. A	17 %	13,1 %	8,5 %	10,7 %	8 %	6,7 %
Cat. B	20 %	14,4 %	8 %	9,9 %	7,8 %	9,5 %
Cat. C	29 %	20,9 %	21,3 %	24,2 %	13,9 %	14,5 %

