

BILAN DE FORMATION 2025



SOMMAIRE

Introduction

> page 3

Les évolutions du service

> pages 4 à 5

Forméo : le logiciel des demandes de formation

Les bénéficiaires

> pages 6 à 10

Les modalités d'organisation

> pages 11 à 14

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

> pages 15 à 21

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

B/ Compte personnel de formation

C/ VAE, bilans de compétences et bilans d'orientation professionnels

D/ Formations certifiantes et diplômantes

E/ Les formations en langues étrangères

L'absentéisme

> pages 22 à 24

Le budget formation

> pages 25 à 26

Les actions phares du plan de formation

> pages 27 à 42

SYNTHESE DES INDICATEURS FORMATION

> page 43

INTRODUCTION

A retenir

Forte hausse des demandes de formation :

16 560 demandes en 2025, contre 12 818 en 2024, soit une **hausse de près de 29 %**.

Un taux de participation record :

90 % des agents régionaux ont suivi au moins une formation en 2025 (contre 69 % en 2024).

Une belle avancée en matière d'égalité professionnelle :

La part des **femmes formées (92%) est supérieure à celle des hommes (87%)**.

Un réseau des Formateurs internes occasionnels qui gagne en ampleur : 133 collègues en 2025 (contre 109 en 2024 et 66 en 2023)

	2021	2025	Variation
Effectifs formés	2 968	6 959	+ 134 %
Agents cat C formés	1 732	5 252	+ 203 %
Femmes formées	1 531	3 913	+ 155 %
Préparation concours	155	841	+ 443 %
FIO	50	133	+166 %

Une offre toujours plus riche et ciblée :

- Poursuite de **parcours de formation sur mesure** (Europe, achat public, management)
- Déploiement du **plan de formation dédié à l'Intelligence Artificielle fin 2025**
- **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 : égalité femmes-hommes, Fresque du climat, sécurité sureté, journée de prévention sécurité civile, valeurs de la République et Laïcité, Intelligence Artificielle etc. – autant de projets portés par une **ingénierie pédagogique innovante**

Un taux d'absentéisme stable :

12 % en 2025 comme en 2024, une baisse chez les agents des lycées (14,6 % contre 16,4 % en 2024). Un maintien est observé pour les agents des services et ports (7,3 % contre 7,2 % en 2024).

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 2025 a connu une nouvelle **augmentation des demandes de formation +29,19% par rapport à 2024**. (2023-2025 : + 89,61 %) **(2022-2025 : + 114,18 %)**

Afin de répondre à la fois aux besoins de formation de l'institution et aux attentes individuelles, le Service Formation et Innovation Pédagogique (SFIP) s'appuie également sur un réseau de formateurs internes occasionnels, dont il poursuit le développement tout en renforçant son animation.

Par ailleurs, l'équipe du SFIP s'est fortement mobilisée autour de l'acquisition d'une plateforme de digital Learning. Celle-ci consiste à intégrer des supports et outils numériques afin d'enrichir les pratiques pédagogiques, d'améliorer l'efficacité des apprentissages et de rendre les formations plus interactives et engageantes.

Le Digital Learning s'inscrit dans l'ensemble des modalités pédagogiques : en présentiel, en distanciel synchrone ou asynchrone. Il permet notamment de mobiliser une grande variété de formats, tels que des vidéos, podcasts, quiz, serious games, classes virtuelles, modules e-learning, cartes mentales ou encore forums en ligne.

C'est dans ce contexte que la plateforme OFELI (Outil de Formation En Ligne), renommée **EForméo**, a vu le jour fin 2024. L'année 2025 a ainsi été marquée par la poursuite du déploiement et de l'enrichissement de l'offre de formations digitales comme : e-sensibilisation à la cyber sécurité, Laïcité et valeurs de la République (sensibilisation), développer son intelligence émotionnelle...

Forméo : le logiciel des demandes de formation

▪ Fonctionnalités proposées

Accessible depuis le 3 octobre 2022, Forméo 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 professionnel 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 évolutions de Forméo :

Après le déploiement du « mode guidé » en octobre 2024, permettant de saisir une demande de formation en trois étapes via une interface plus ergonomique, une nouvelle phase d'évolution est envisagée.

Dans une logique d'amélioration continue, des évolutions du logiciel Forméo sont attendues au second semestre 2026, avec la mise à disposition d'une version enrichie proposée par l'éditeur. L'objectif est de permettre aux agents de gérer plus facilement leurs demandes de formation ainsi que leur suivi, en bénéficiant de fonctionnalités optimisées et d'une expérience utilisateur améliorée.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

16 560 besoins de formation traités (+ 29,19%)
14 575 départs en formation – Soit 88 % de réalisation

16 560 besoins de formation ont été traités* par le SFIP. Ces formations, inscrites au plan de formation et déployées en 2025, correspondent aux demandes de :

- Formations individuelles saisies sur Forméo ;
- Formations collectives d'un service ou d'une direction ;
- Mobilisations du CPF (Compte Personnel de Formation) ;
- Participations à des colloques ;
- Recyclages de différentes habilitations (permis, électricité, CACES)

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

B/ Répartition des bénéficiaires



SERVICES ET PORTS	 5 425 stagiaires	 2 300 bénéficiaires	 2,4 formations par agent
LYCEES	 9 150 stagiaires	 4 659 bénéficiaires	 2 formations par agent
TOTAL REGION	 14 575 stagiaires	 6 959 bénéficiaires	 2,1 formation par agent

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

Statut des agents :

	Contractuel	Titulaire
Lycée	717	3 942
Services et ports	339	1 961
Total bénéficiaires	1 056	5 903

6 959 agents se sont formés en 2025 soit **90 % de l'effectif régional** (base : effectif permanent au 31/12/2025) :

- 98 % des agents travaillant dans les lycées ont suivi au moins une formation en 2025 ;
- 76 % des agents travaillant dans les services et les ports ont suivi au moins une formation en 2025.

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

Parmi les bénéficiaires, la part des agents contractuels est de 15,2 % et celle des agents titulaires de 84,8 %.

Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :

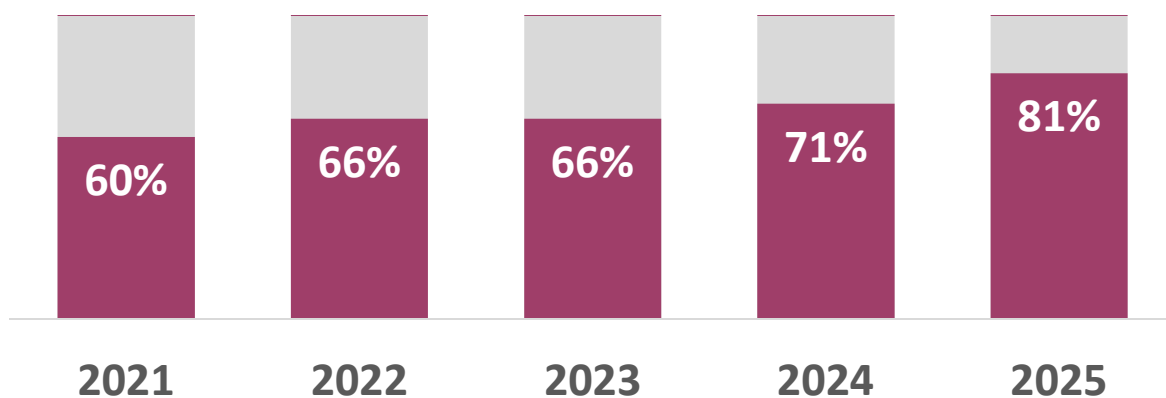
Globalement, pour toutes les catégories d'emplois, le départ en formation en 2025 a de nouveau augmenté. La part de l'effectif formé en 2025 a augmenté de **21%** par rapport à 2024.

Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C soit **+ 24 %** entre 2024 et 2025.

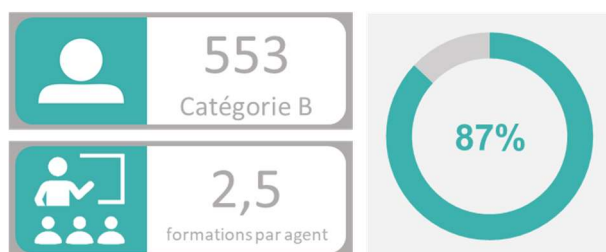
- Focus agents de catégorie A



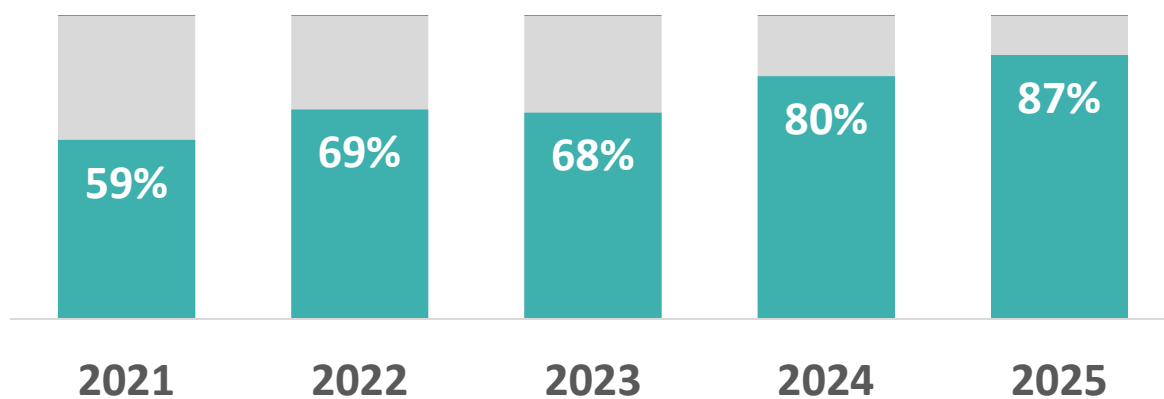
Evolution 2021-2025 pour les agents de catégorie A



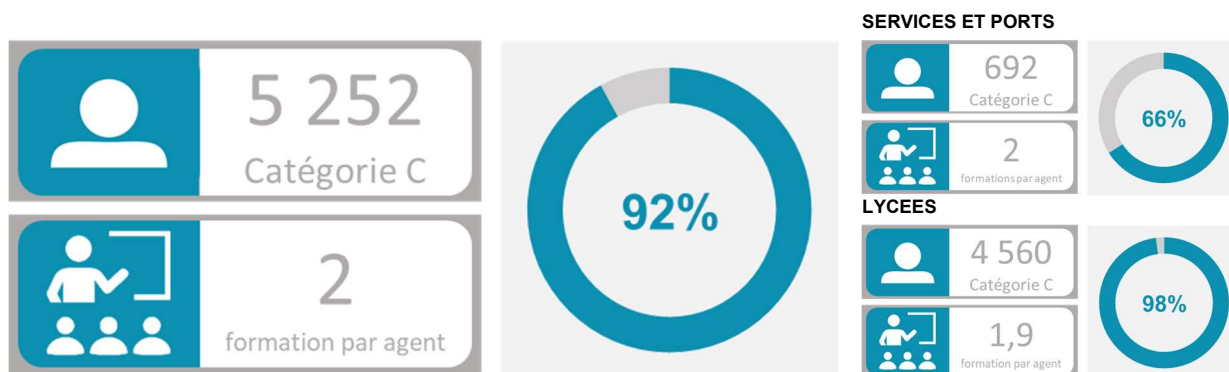
- Focus agents de catégorie B



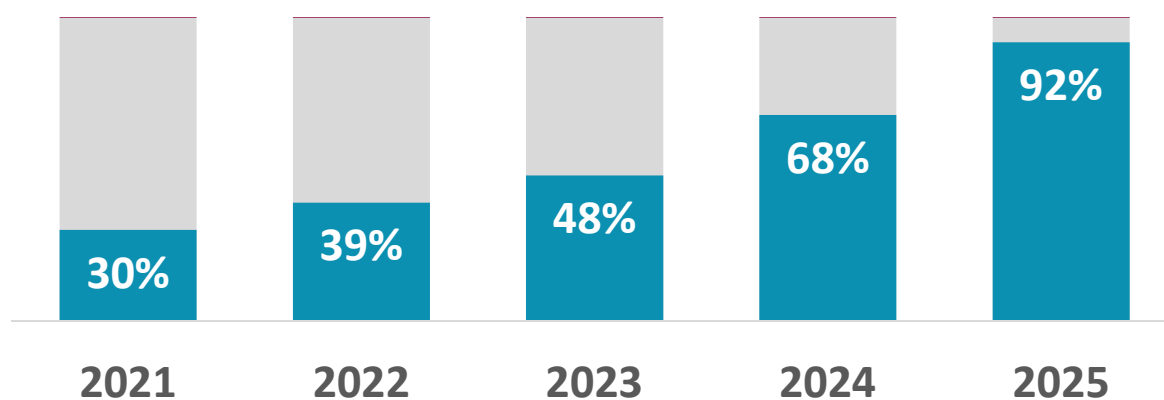
Evolution 2020 - 2025 pour les agents de catégorie B



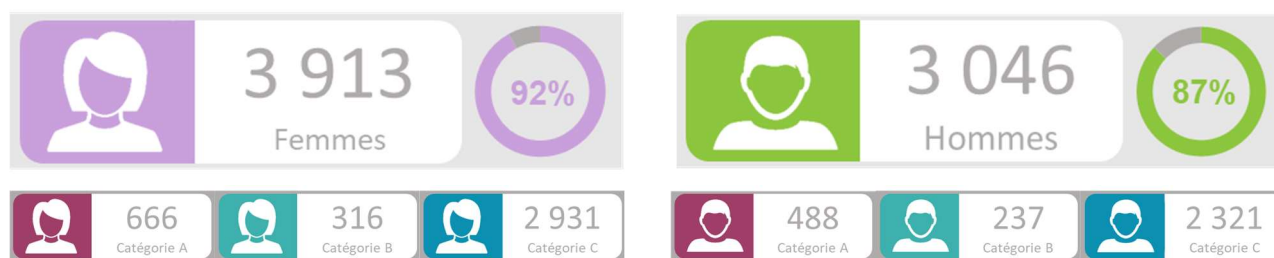
- Focus agents de catégorie C



Evolution 2020 – 2025 pour les agents de catégorie C



Répartition des bénéficiaires par genre :



Les agents de la collectivité sont représentés par 56% de femmes et 44% d'hommes.

Distinction par communauté :

Les services et ports :

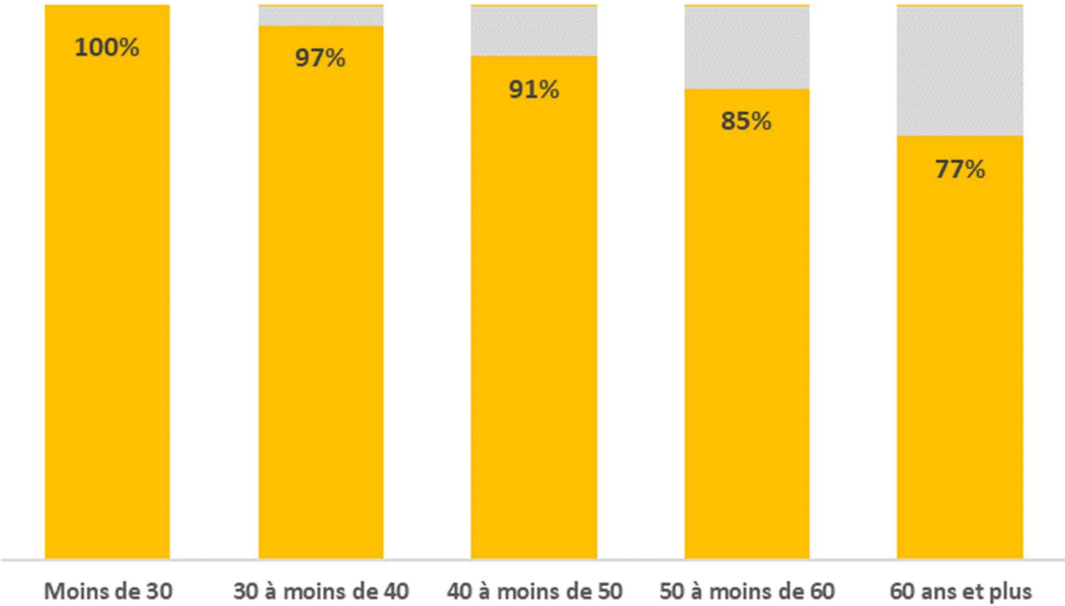
- **1 310** agents formés sont des femmes
- **990** agents formés sont des hommes

Les lycées :

- **2 603** agents formés sont des femmes
- **2 056** agents formés sont des hommes

Il est important de noter une augmentation de 18 % d'agents formés chez les hommes et de 22 % d'agents formés chez les femmes entre 2024 et 2025.

Répartition des bénéficiaires par âge :



On peut noter que le taux de formation est très important pour les agents jusque 60 ans.

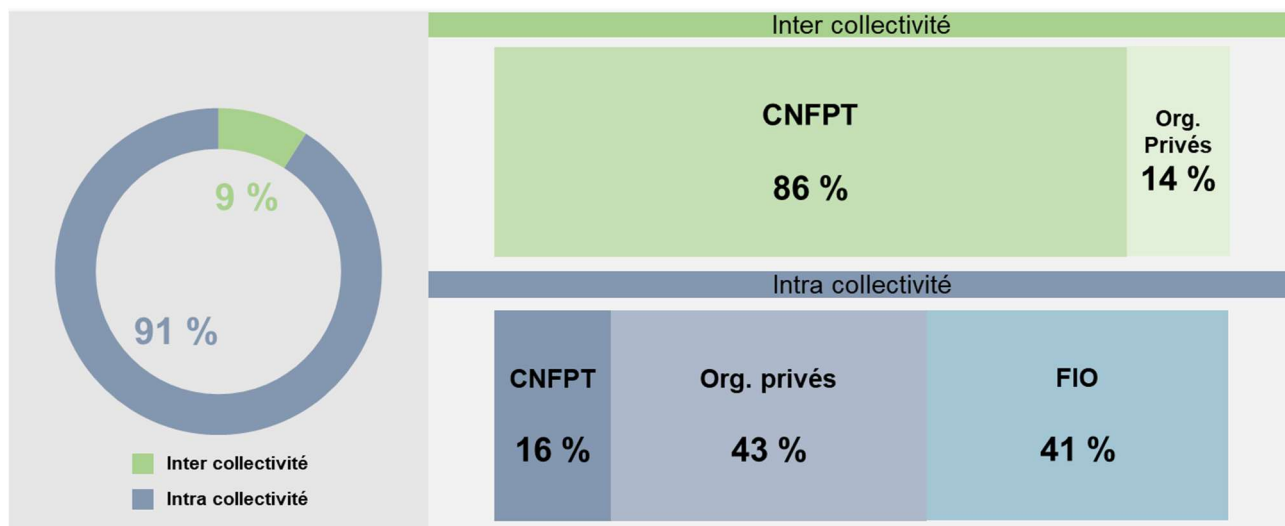
Répartition des stagiaires par thématiques de formation :

Top 10 des domaines de formation en nombre de stagiaires :

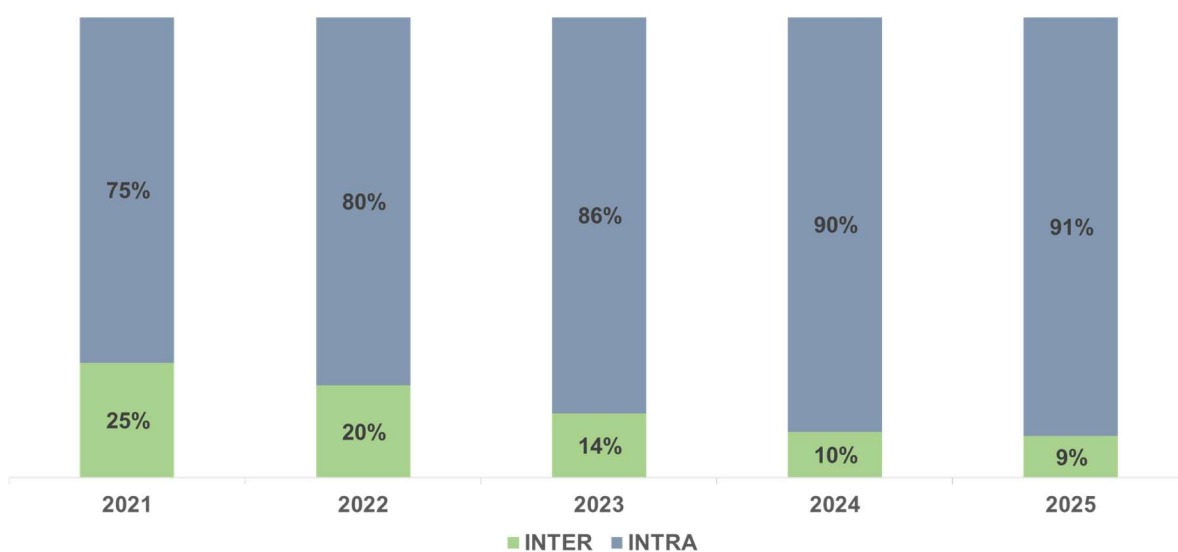


Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation :



Evolution 2021 - 2025



Depuis 2021, la part des formations en INTER a baissé de 16 points (25% en 2021 contre 9% en 2025) au bénéfice des formations organisées en intra collectivité qui connaissent une progression de plus de 18% (les formations animées par les FIO ont augmenté de 15 points entre 2021 et 2025).

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, par un organisme privé ou par des FIO).

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 :

A/ Les formations organisées en intra-collectivité

91 % des stagiaires formés dans les locaux de la Région par le CNFPT, un organisme de formation privé, ou des FIO

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 à Lille et à Amiens. 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.

31 % des formations se sont déroulées à Amiens ou à Lille

56 % sur le reste du territoire

14 % des formations se sont déroulées à distance (25 % en 2024)

Concernant l'offre territorialisée, les formations se sont déroulées principalement sur les lieux suivants : Arras, Boulogne-sur-Mer, Calais, Saint Quentin, Dunkerque, Valenciennes, Béthune, Lens, Abbeville, Cambrai, Roubaix, Beauvais, Douai, Armentières, Bruay-la-Buissière, Tourcoing, Chauny, Compiègne, Péronne, Marcq-en-Barœul, Saint-Omer, Liévin, Denain, Saint-Pol-sur-Ternoise, Laon, Saint Amand les Eaux, Chantilly, Doullens, Soissons, Hénin-Beaumont, Le Quesnoy, Lillers, Montreuil.

Répartition des formations INTRA

Les actions mises en œuvre en INTRA sont organisées soit :

- Via la 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.
- Par le recours aux FIO

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 et le reste est dédié à la formation des apprentis.

On note que la part de formations INTRA mise en œuvre par le CNFPT a légèrement diminué en 2025.

En 2025, **2 122 stagiaires** ont bénéficié d'une formation en intra avec le CNFPT (contre 1 664 en 2024, soit une hausse de 458 stagiaires), globalisant au total **3 268 jours** (contre 2 666 jours en 2024, soit une hausse de 602 jours). Cependant le CNFPT s'est désengagé de certaines formations comme celles sur plateaux techniques (maintenance des bâtiments, restauration ...) ou encore « se préparer à la retraite ». Pour ce type de formation, soit elles sont proposées en INTER par le CNFPT soit le SFIP a compensé par l'intervention de FIO.

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, **5 747 stagiaires** ont participé à ce type de formation (contre 3 676 en 2023, soit une hausse de 2 071 stagiaires), représentant **7502 jours contre 5 181 jours en 2024, soit une hausse de 2 321 jours**).

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

41 % des stagiaires formés dans les locaux de la Région par des FIO

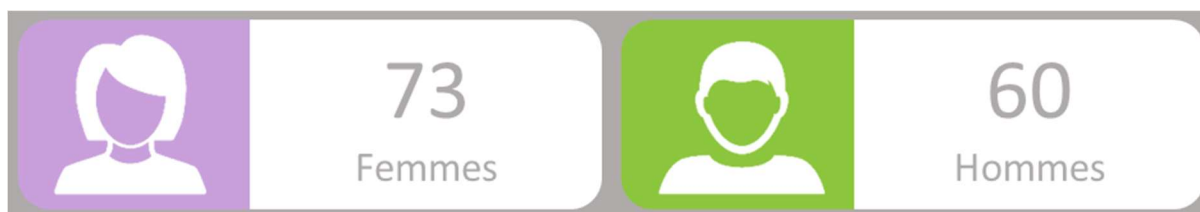
En valorisant les compétences des agents et en privilégiant la formation entre pairs, le Réseau des Formateurs Internes Occasionnels continue de se développer et de se structurer. En mobilisant les expertises internes pour accompagner la montée en compétences des agents de la Collectivité, les FIO constituent aujourd'hui un levier essentiel de transmission des savoirs et de développement professionnel au sein de la collectivité.

En 2025, **5 417 stagiaires** ont participé à des formations internes animées par un FIO (contre 4 857 en 2024, soit **une hausse de 560 stagiaires**) comptabilisant au total **5 305 jours** de formations (contre 5 067 jours en 2024, soit une hausse de 238 jours).

En 2025, **41% des stagiaires** ont été formés par des formateurs internes occasionnels.

Etat des lieux du réseau des FIO en 2025 :

En 2025, **133 agents** (arrivées et départ compris des FIO en début d'année 2025) de la Collectivité étaient conventionnés en qualité de Formateur Interne Occasionnel.



Les formations proposées en 2025 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.



Sensibilisation et pratique de l'intelligence artificielle

Ces dispositifs sont devenus des repères dans l'offre de formation interne et les FIO en sont les « artisans ».

Il est vrai qu'après une phase de forte accélération entre 2022 et 2024, la croissance des formations animées en interne a commencé, depuis 2025, à atteindre un « rythme de croisière » plus fluide et un peu moins exponentiel ... Mais ce phénomène est normal et plutôt rassurant : cela démontre bien que nous ne sommes plus dans la phase de déploiement, mais dans celle de la **consolidation et de la maîtrise**. Le Réseau des FIO ne s'essouffle pas : **il s'installe durablement grâce à un travail d'animation du réseau et de fidélisation des FIO**

En terme d'animation du Réseau, plusieurs projets ont déjà vu le jour comme l'organisation, depuis Mars 2025, des **réunions d'accueil des nouveaux FIO**. Avec pour objectif de mieux les intégrer et les accompagner dans leur début de mobilisation. Une étape importante vers plus de professionnalisation, d'entraide et de cohérence dans les pratiques.

Le Réseau des Formateurs Internes Occasionnels s'est affirmé comme un levier essentiel au sein de la collectivité. Par la diversité des expertises qu'il rassemble et l'engagement de ses membres, il contribue activement au développement des compétences des agents. Il participe également à l'évolution des pratiques pédagogiques en expérimentant de nouvelles approches de formation, en cohérence avec les transformations des métiers et de l'organisation.

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

C/ Les formations organisées en inter-collectivité

9 % 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 2025 (9 %) a légèrement diminué par rapport à l'année 2024 (10 %).

La part des formations INTER déployées par le CNFPT a **augmenté de 19%** en 2025, puisqu'elle est passée de **67 %** en 2024 à **86%** en 2025 : **1 106 stagiaires** ont participé à ce type de formation en 2025, globalisant au total **3 651 jours**.

Le recours à des organismes de formation privés a quant à lui **baissé** soit **14 %** en 2025 contre 34 % en 2024, et a concerné **183 stagiaires pour 765 jours de formation**. L'offre proposée par le CNFPT a permis de répondre aux besoins.

Focus colloques : 57 stagiaires en 2025

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 ;
- Une ouverture aux actualités d'une thématique.

Le montant du budget consommé au titre des séminaires et colloques s'élève à **19 678 €** en 2025.

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

841 stagiaires : 318 avec le CNFPT et 523 avec le réseau des FIO

Les demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel sont 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 2025, au total **270 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	86	8
Préparation aux concours et examens de catégorie B	64	41
Préparation aux concours et examens de catégorie C	11	60
TOTAL des préparations suivies	161	109

Il est à noter que dans le cadre du recensement des besoins de ce type de formation en 2025, 261 agents ont exprimé une demande. 36 agents ont eu un retour défavorable après l'analyse pour les motifs suivants :

- Conditions non requises² : 19,
- Agents déjà engagés dans un parcours de préparation : 8,
- Besoin priorisé sur l'année suivante en accord avec l'agent et son manager : 9.

Parmi les 228 demandes validées par le service formation et innovation pédagogique, 98 ont quitté le processus de Préparation pour les motifs suivants :

- Abandon : 30,
- Absence aux tests organisés par le CNFPT : 29,
- Désistement : 2,
- Résultats aux tests négatifs ou tremplin non validé: 37.

130 agents sont encore dans le processus et ont commencé leur préparation en 2025.

¹ Depuis 2023.

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

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 2025 pour les concours organisés en 2026/2027 :

En 2025, les agents se sont préparés pour des concours et des examens organisés en 2026 et 2027 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 2026/2027	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	Adjoint Administratif Principal 2 ^{ème} classe	Adjoint Technique Principal 2 ^e classe

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

A noter toutefois une évolution du CNFPT annoncée fin 2025 : le Tremplin CNFPT préconisé suite à un test préalable à une préparation ne permet plus d'enchaîner Tremplin CNFPT et Préparation.

L'agent doit s'inscrire en Tremplin s'il le souhaite, et s'il le valide, peut envisager une inscription sur la préparation au recensement suivant. Le suivi du Tremplin (avec validation) permet de bénéficier d'une demande de dispense de test à l'entrée en Préparation (sur demande de l'agent).

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 2025, **48 agents 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. Cette offre vise à renforcer la réussite des agents aux concours tout en proposant un accompagnement dédié aux agents contractuels.

Le service formation et innovation pédagogique a proposé, en 2025, 19 sessions collectives qui correspondent aux différents concours et examens des filières administrative et technique organisés dans l'année.

Les agents ont pu s'inscrire directement dans Forméo. Au total, en 2025, **469³ stagiaires ont pu bénéficier d'une session de Préparation aux concours et examens professionnels via l'offre des Formateurs Internes Occasionnels.**

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 mobilisables** 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'inaptitude validée par le médecin du travail.

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

³ Données au 19/12/2025.

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 Forméo 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 de la DRH conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

- **35 dossiers de mobilisation du CPF instruits dont 30 agents engagés dans le dispositif Pass Management (25h mobilisés par agent) ont été accordés en 2025**
- **1 demande de mobilisation du Compte de Transition Professionnelle a été accordée**

C/ VAE, bilans de compétences et bilans d'orientation professionnels

37 agents accompagnés

6 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2025.

Ces deux dispositifs sont pilotés par le service accompagnement professionnel. 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 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
4 demandes	Pas de demande
4 agents de catégorie A 3 femmes et 1 homme	
4 En cours de réalisation	

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

Agents siège / ports	Agents lycées
Pas de demande	2 demandes
	2 agents de catégorie C 2 femmes
	2 En cours de réalisation

En complément, **31 agents ont bénéficié d'un bilan d'orientation professionnel** réalisé à l'interne de la collectivité par un chargé d'accompagnement de la DRH.

Outil proche du bilan de compétences, cette prestation permet à l'agent qui le souhaite de réfléchir à son projet professionnel en orientant sa réflexion au plus proche des métiers de la collectivité. Ce type d'accompagnement se déroule sur 4 à 7 rendez-vous de 2 heures. Chaque accompagnement est défini en fonction de la demande de l'agent et est réévalué si nécessaire.

Agents siège / ports	Agents lycées
17 Agents de catégorie A (11 femmes et 6 hommes)	1 Agent de catégorie B (1 homme)
3 Agents de catégorie B (3 femmes)	5 Agents de catégorie C (2 femmes et 3 hommes)
5 Agents de catégorie C (4 femmes et 1 homme)	

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 2025, 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.

D/ Formations certifiantes et diplômantes

6 agents accompagnés

En 2025, 6 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.

6 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

	Nombre d'agents		
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	TOTAL
Formations diplômantes ou certifiantes	4	0	4
Hautes études régionales	2	0	2
TOTAL des formations recensées	6	0	6

**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

41 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, de 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 2025, ce sont **41 stagiaires** qui ont été accompagnés dans leur parcours de formation en langue étrangère avec la répartition suivante :

- Anglais : 36
- Espagnol : 1
- Allemand : 2
- Néerlandais : 2

L'absentéisme en formation



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

En 2025, l'absentéisme en formation se stabilise à un taux de 12%.

Agent Lycées : **14,6 %** contre 16,4 % en 2024

Agents Services et ports : **7,3 %** contre 7,2 % en 2024

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 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 2025

Données globales

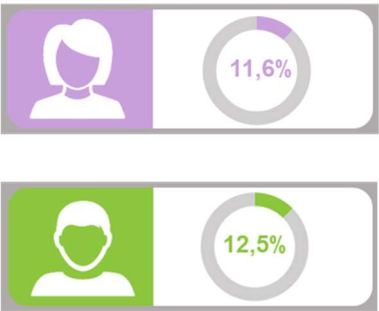
Les éléments de mesure de l'absentéisme sont, comme pour les années antérieures, fondés sur le rapport entre le nombre d'agents inscrits et convoqués aux différentes sessions de formation et la participation effective à chacune d'entre elles.

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	5 851	10 709	16 560
Nombre d'annulations	426	1 559	1 985
Taux d'absentéisme global	7,3 %	14,6 %	12 %

Par rapport à l'année 2024, le taux d'absentéisme **a augmenté de 0,1 point** pour les agents des services et des ports et **baissé de 1,8 points** pour les agents des lycées.

Pour pallier à l'absentéisme, le SFIP poursuit 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.

Absentéisme global par genre



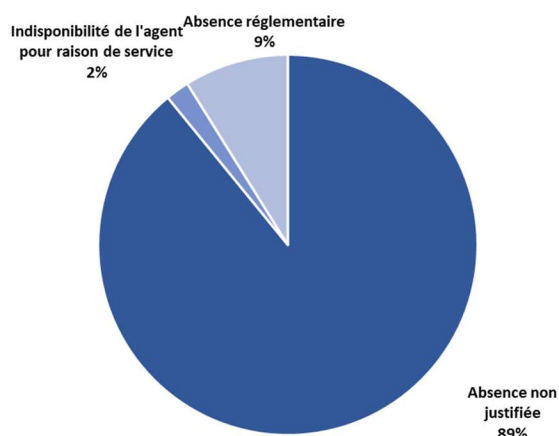
Absentéisme global par catégorie d'emploi

Catégorie	Taux d'absentéisme global
A	6,2 %
B	7,4 %
C	14,1 %

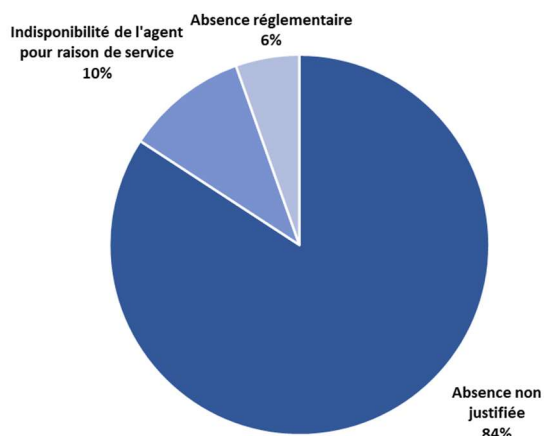
L'absentéisme en formation a diminué pour l'ensemble des catégories :

- **6,2 %** des agents de catégorie A convoqués ont été absents en 2025, contre 6,7 % en 2024
- **7,4 %** des agents de catégorie B convoqués ont été absents en 2025, contre 9,5 % en 2024
- **14,1 %** des agents de catégorie C convoqués ont été absents en 2025, contre 14,5 % en 2024

Absentéisme par motif et par communauté



LYCEES



SERVICES ET PORTS

87 % de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné **1 729** agents en 2025.

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

1. Absence réglementaire (congés, maladie, maternité, accident du travail, enfant malade, décharge syndicale etc...): **160 agents soit 8 %**
2. Indisponibilité de l'agent pour raison de service : **75 agents soit 4 %**
3. Eloignement géographique : **21 agents soit 1 %**

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

Le budget formation

3 328 000 € - Enveloppe financière dédiée à la Formation en 2025

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Budget Formation pour financer les actions payantes	481 330 €	511 000 €	992 330 €*
Cotisation CNFPT	1 050 615 €	1 285 085 €	2 335 700 €
TOTAL			3 328 030€

*montant inscrit au budget prévisionnel 2025

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Le montant inscrit au BP 2025 (s'élevant à **992 330 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 2025, **90% du budget a été consommé**. 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

8599 jours de formation avec le CNFPT en 2025

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **2 335 700 €** pour le plan 2025. 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 :

- A 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) ;

- A 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)	3 651
Préparations concours et examens professionnels	1680
Formation INTRA	3 268
TOTAL	8 599

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 2025 et sera programmée en 2026.

Les actions phares du plan de formation

Au-delà des démarches d'inscription individuelles engagées au profit des agents régionaux afin de garantir le maintien et le développement de leurs compétences, le SFIP a également contribué à la mise en œuvre des orientations prioritaires de l'institution.

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.

Le SFIP poursuit l'accompagnement des managers qu'ils soient primo ou expérimentés.

En 2025, ce sont **234 primo managers** qui ont suivi les fondamentaux du management avec une moyenne de 4.5 jours de formation sur l'année.

Les ateliers du management sont venus enrichir l'offre proposée aux managers. Les primo managers sont invités à suivre un cycle de 6 jours de formation (en moyenne 1 journée par mois). Ce cycle est ponctué de deux entretiens individuels. Les managers expérimentés peuvent quant eux s'inscrire sur un cycle de 9 jours.

Des modules e-learning viennent compléter le parcours et sont accessibles depuis notre plateforme de contenus digitaux EFORMEO.

- 4 groupes de primo managers (35 managers inscrits) ont débutés en 2025 pour s'achever entre janvier et mars 2026.
- 2 groupes destinés aux managers expérimentés (14 managers) ont également commencé et s'achèveront en mai et juin prochains.

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 Management – 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	3 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		

Egalité professionnelle Femmes - Hommes

Le Plan égalité femmes hommes

Le SFIP est pilote de l'action 15 du plan 2024-2026 : « Mettre en place des sessions d'information et de formation à destination des agents ».

En juillet 2025, quatre FIO ont débuté leurs interventions auprès des agents des lycées. Elles interviennent sur les temps de permanence. A ce jour **407 agents** ont été convoqués pour participer à la journée de formation portant sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles. Le taux de présence est d'environ 88%.

Ateliers projet professionnel organisés par la DRH

Le Service Accompagnement Professionnel de la DRH a développé des ateliers de la mobilité depuis 2022. 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) depuis 2024.

Cette année, en collaboration avec le SFIP, **218** agents ont participé aux **27** ateliers programmés sur les sites de Lille, Amiens et en distanciel :

- Comment réaliser ma mobilité ? Quels outils ?
- Apprendre à identifier et à valoriser vos compétences techniques et transférables
- Valoriser vos compétences transverses
- Construire ou améliorer mon CV et ma lettre de motivation,
- Se préparer à l'entretien.

Ces ateliers seront reconduits en 2026 dans le cadre du Printemps des métiers et à l'automne.

Un plan de formation interne dédié à l'intelligence artificielle

Les objectifs du plan de formation IA :

Le plan de formation sur l'Intelligence Artificielle (IA) est organisé autour de 7 axes principaux. Étant donné la nature dynamique et en constante évolution de l'IA, ce plan reste flexible et peut être adapté pour intégrer de nouvelles actions ou ajustements au fur et à mesure de son déploiement.

Il s'adresse à tous les agents de la collectivité, toutefois, certains axes, accompagneront spécifiquement la communauté managériale et la DSI, dans les grandes orientations stratégiques (axes 6 et 7).

Enfin, ce plan est pensé pour mobiliser à la fois les ressources internes de notre collectivité et des experts externes. Cette approche hybride permet d'offrir une perspective équilibrée et complète sur le sujet.

Le plan de formation IA a été présenté aux organisations syndicales lors de la commission formation exceptionnelle le vendredi 28 novembre 2025. L'objectif était de présenter son architecture et son contenu au travers des 7 axes qui le compose, les orientations stratégiques et leviers de performances identifiés.

Les différents axes vont être déployés progressivement, la formation socle « de la découverte à la pratique de l'IA » a été proposée en priorité.

En 2025, les formations IA à la Région :

- **24 agents** ont été formés via le CNFPT ou des organismes de formation externes, à travers diverses modalités pédagogiques : webinaires, colloques, besoins individuels et collectifs, etc.

Les formations en IA abordent plusieurs thématiques clés : le cadre réglementaire et stratégique (IA Act, Data Act), l'impact de l'IA sur les métiers de la FPT, et les opportunités pour les territoires.

- D'octobre à novembre 2025, **103 agents** ont participé à la formation « De la découverte à la pratique de l'IA », cela correspond à **7 sessions**.

Cette action s'adresse à tous, sans prérequis, elle vise principalement à acculturer, présenter les grands enjeux, sensibiliser aux risques de la sécurité numérique. Les phases théoriques sont alternées par des mises en pratiques collectives et individuelles, elles sont appréciées par les stagiaires. Cette approche enrichie favorise une appropriation concrète et collaborative des enjeux de l'IA.

Les experts mobilisés sont des formateurs internes occasionnels (FIO), reconnus pour leur expertise. Une campagne de recrutement interne a permis d'intégrer au réseau **9 nouveaux FIO** pour le domaine de l'IA. Par ailleurs, un collectif de **3 formateurs vacataires externes** intervient également en complément afin de mener à bien ce plan de formation ambitieux. Compte tenu du fort engouement pour cette action de formation, il était essentiel d'accompagner l'émergence de cette demande en renforçant le dispositif de formation.

En 2026, la dynamique se poursuit, il s'agit dorénavant d'assurer la continuité du déploiement du plan de formation en proposant des modalités pédagogiques diversifiées, évolutives et accessibles répondant aux grands enjeux de l'IA.

Achat public : renouvellement du parcours de formation pour des achats plus responsable – le parcours sur mesure !

245 agents formés

Depuis sa mise en œuvre en 2024, **245** agents ont participé au parcours de formation « achats » 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, soit **22** sessions programmées.

En plus des apports théoriques sur la réglementation générale, les formateurs internes occasionnels issus de la DIRAP et donc experts du sujet, ont animé 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.

Face au succès de 2024, la DRH et la DIRAP ont reconduit ce parcours en 2025, en adaptant les contenus pédagogiques suite au bilan 2024.

Le parcours de formation a été prévu 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.

Un niveau supplémentaire dit « tous niveaux » a été intégré, soit 3 formations transversales :

- La déontologie dans la commande publique et ses risques ;
- La transition écologique et les achats régionaux ;
- Le référentiel rev3 achat public.

PARCOURS DE FORMATION « ACHATS »

Tous niveaux					
Déontologie dans la commande publique et ses risques	½ journée	Transition écologique et achats régionaux	1 jour	Référentiel Rev3 achat public Obligatoire	½ journée
Niveau Initial ☆		Niveau intermédiaire ☆☆		Niveau avancé ☆☆☆	
La définition du besoin Obligatoire	1 jour	Suivi administratif et technique des marchés publics	1 jour	Le prix, le gain achat et l'obligation de la bonne utilisation des deniers publics	
Introduction à l'achat et à la commande publique	½ journée	Suivi financier et comptable des marchés publics	½ journée		
Les procédures adaptées (+40K€HT) et formalisées	1 jour	Exécution du marché : ses difficultés et ses conséquences	½ journée		
Les procédures adaptées (inf. à 40K€HT)	½ journée	La négociation	1 jour		
L'analyse des offres Obligatoire	1 jour				

Valeurs de la République, Laïcité et Radicalisation

1 817 agents formés

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 leur mise en pratique au quotidien.

La loi du 24 août 2021 impose à chaque collectivité territoriale de former tous les agents sur ces notions.

Les modalités de mise en œuvre des formations en Hauts-de-France prennent en compte les différents publics régionaux et les contraintes de travail.

- **Les agents du siège et des ports**

Ils suivent d'abord un module de formation en e-learning puis un SPOC (Small Private Online Course, dispositif pédagogique digital tutoré), un webinaire proposé par le CNFPT et animé par un expert.

- **Les agents des lycées**

La formation est proposée en présentiel et animée par des formateurs internes occasionnels sur les jours des permanences des agents.

Sur l'académie d'Amiens, des sessions ont été organisées en co-animation avec le rectorat d'Amiens. Elles étaient à destination de l'ensemble du personnel d'un même établissement avec des temps dédiés aux personnels enseignants et Région.

En 2025, 1817 agents formés, soit

- 859 agents des lycées ;
- 958 agents des services et ports.

Au total, depuis le début de la mise en œuvre de ce plan de formation en 2019, 6258 agents formés dont 2822 agents du siège et ports 3436 agents lycées.

Le parcours Fonds Européens

131 agents formés

La Région Hauts-de-France est autorisée de gestion pour la période 2021-2027 des programmes opérationnels FEDER (Fonds européen pour le développement régional), Fonds de Transition Juste (FTJ) FSE+ (Fonds social européen plus). La collectivité est organisme intermédiaire pour le 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 FEDER, l'instruction, la gestion et le contrôle des dossiers sont décentralisés auprès des pôles opérationnels : pôle travail, entreprises et emploi, pôle territoires et transitions, pôle mobilité infrastructures et ports, pôle éducation et avenir des jeunes et pôle stratégie régionale

Pour le FSE +, l'instruction 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.

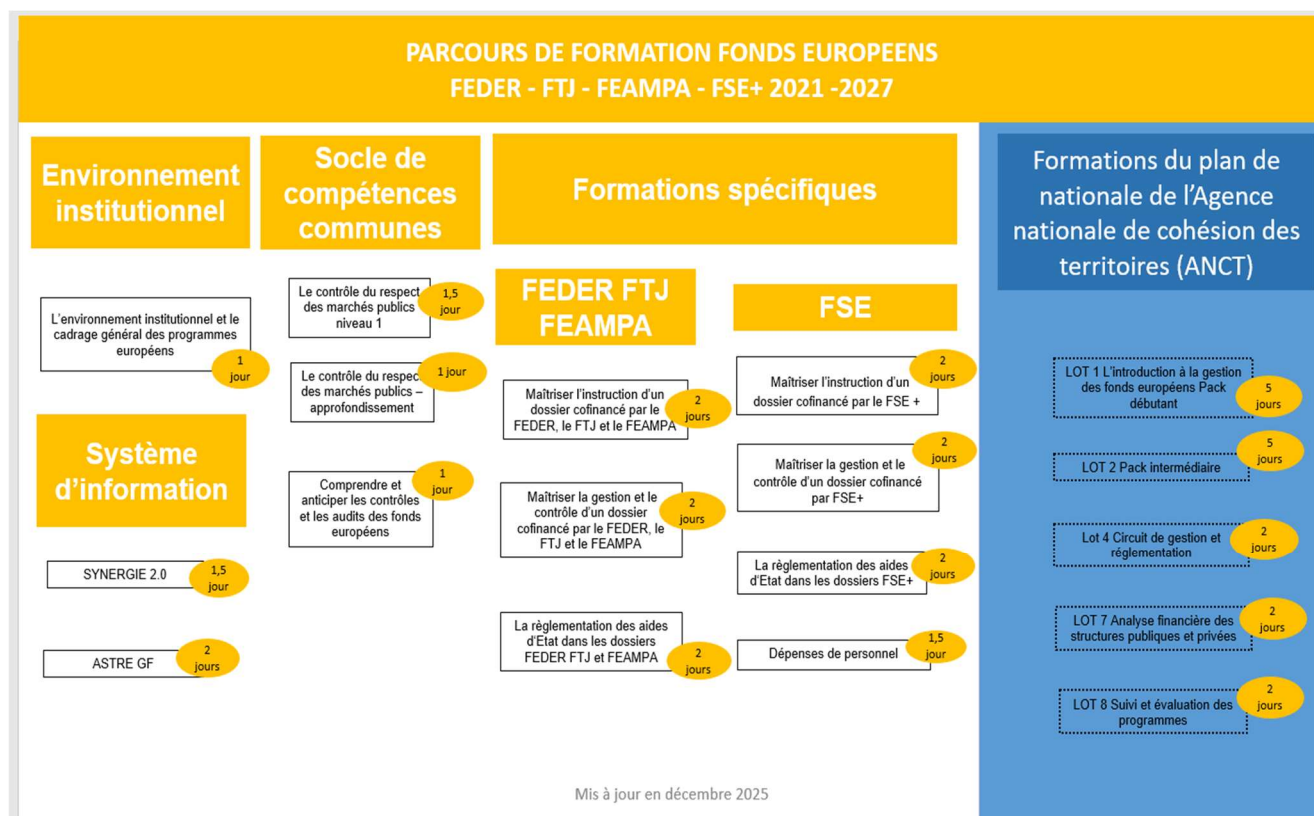
Le parcours de formation HDF

Le service formation et innovation pédagogique, SFIP, a poursuivi en 2025 l'accompagnement des équipes par un parcours modulaire et pluriannuel, destiné tant aux agents expérimentés qu'aux nouveaux arrivants et quel que soit leur profil (instructeur, contrôleurs, auditeurs ...).

Objectifs principaux du parcours :

- Connaître l'environnement institutionnel et le cadrage des programmes européens ; Assurer un socle commun de connaissances
- Intégrer les spécificités des fonds (FEDER, FTJ, FEAMPA, FSE+) ;
- Garantir la maîtrise des outils du système d'information.

Le parcours est révisé annuellement pour répondre aux évolutions réglementaires et aux besoins opérationnels.



Les formations ANCT

Depuis septembre 2024, les agents de la collectivité bénéficient aussi 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.

Actions réalisées en 2025

- **Le « Pack débutant »**

Conçu comme un mini parcours de formation (5 jours), il a permis aux agents, selon leur niveau de connaissance et fonction, d'appréhender les fondamentaux liés à la gestion des fonds européens (Feder-FSE+ et FTJ) :

- Le fonctionnement des fonds européens et leur gestion en France ;
- Les étapes de la gestion d'un dossier ;
- Les points de vigilance lors de l'instruction d'une demande d'aide.

- **Le « Pack intermédiaire »**

Conçu également comme un mini parcours de formation (5 jours) il s'adressait aux agents dotés d'une première expérience ou ayant suivi le parcours débutant souhaitant approfondir leurs connaissances et pratiques et devenir autonomes dans la gestion des dossiers. Elle abordait :

- Les responsabilités et les engagements réciproques du porteur de projets et de l'autorité de gestion ;
- Le cadre réglementaire, notamment les sujets à enjeux pour l'autorité de gestion : règles relatives aux régimes des aides d'Etat, recettes, marché public, indicateurs, conflits d'intérêt... ;
- Les différents niveaux de contrôle, les enjeux et leurs conséquences.

- **Lot 4 Circuit de gestion et réglementation**

Cette formation de deux jours destinée aux agents débutants ou de niveau intermédiaire en charge de l'instruction, gestion, contrôle, pilotage, visait à maîtriser les bases juridiques de mise en œuvre des fonds européens, les étapes de la vie d'un projet, les principes de sélection et d'éligibilité.

Elle a permis la prise de recul sur les fonctions exercées, de mieux comprendre les exigences imposées dans les différentes procédures mises en œuvre au quotidien et de questionner les pratiques existantes et/ou d'améliorer les procédures existantes.

- **Analyse financière des structures publiques et privées**, (2 jours) dont l'objectif était de permettre aux agents instructeurs d'émettre un avis sur la capacité financière du porteur à assumer le projet d'investissement présenté.
- **Suivi et évaluation des programmes** (2 jours) adressée aux agents en charge du pilotage et ou de la gestion des programmes. Cette formation visait la maîtrise de l'ensemble des obligations réglementaires et le partage les bonnes pratiques.

Bilan des sessions réalisées en 2025

- **10 sessions** de formation : **131 stagiaires formés**

L'offre de formation, diversifiée et complète, a été très appréciée par les agents. Les retours ont été 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 arrivants d'ancrer les savoirs et compétences de base et aux agents plus expérimentés de monter en compétences dans les différentes thématiques en lien 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 lutter contre la fraude, en effet toutes ces formations permettent de sécuriser l'intégralité du process lié aux fonds européens (instruction, gestion opérationnelle et contrôle ...).

Les deux offres de formation, HDF et ANCT sont complémentaires.

Accompagnement à la transition écologique : La fresque du climat

839 agents formés

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 initiée.

Depuis 2023, le service formation et innovation pédagogique, met en œuvre les ateliers « La fresque du climat » dans les services et dans les lycées. L'animation des ateliers est assurée par une équipe de « fresqueurs » internes, formateurs internes occasionnels, formés et labélisés par l'association « la fresque du climat ».

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 structurée 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.

En 2025

- **12 ateliers ont eu lieu dans les services et ports, soit 110 agents formés**
- **54 ateliers ont eu lieu dans les lycées, soit 729 agents formés**

Pour les agents des services et ports, le dispositif est déployé dans le cadre de demandes collectives. Ce mode d'organisation permet, d'une part, d'assurer la participation aux ateliers de l'ensemble des agents d'une équipe 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, les ateliers ont eu lieu dans leur lycée et pendant les temps de permanence pour tenir compte des contraintes de travail des agents des lycées.

L'équipe des fresqueurs :

Une vingtaine de fresqueurs a été formée et labélisée après avoir suivi la formation à l'animation de la fresque du climat animée par une formatrice de l'association « La Fresque du Climat ».

Habilitations électriques / ACES – CACES / Sécurité incendie

2074 agents formés

Le SFIP 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.

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 2025 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 Sessions	Nombre d'inscrits	Nombre de Présents
INITIAE BS BEM H0V	1	5	5
INITIALE + RECYCLAGE H0V B0	2	14	10
INITIALE B2V BR BC H0V	6	20	18
INITIALE BF HF	2	12	10
INITIALE BS BEM H0V	22	173	133
INITIALE BS BEM H0V+ B2V BR BC H0V	1	10	8
INITIALE BS BEM H0V+ B2V BR BC H0V + B0 H0V	3	29	21
INITIALE BS BEM H0V+ B2V BR BC H0V + B2V BR BC H2V HC	1	12	10
INITIALE ET RECYCLAGE B2V BR BC H0V	1	9	9
INITIALE H0V B0V	2	10	8
INITIALE PHOTOVOLTAIQUE	2	19	19
RECYCLAGE + INITIALE H0V B0V	1	7	4
RECYCLAGE B2V BR BC H0V	14	94	85
RECYCLAGE BS BEM H0V	47	402	333
Total général	105	816	673

Suite au lancement de l'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 2025, 105 sessions** ont été réalisées **soit 673 agents formés**.
- 2 096 habilitations électriques valides à ce jour

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 2025, 149 agents** ont suivi l'une ou l'autre des deux formations indiquées ci-dessus.
- 498 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.

En lien avec l'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 2025, 80 agents ont suivi une formation initiale et/ou un recyclage CACES.**
- 645 CACES valides à ce jour

Formation à la sécurité incendie :

- **1 172 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.

- **125 sessions réalisées**
- **1127 agents des Lycées formés**
- **45 agents du Siège, des Ports de Boulogne et Calais et des Antennes régionales formés**

En 2025, l'effort a été porté pour former les agents des lycées avec 639 agents formés en plus par rapport à l'année 2024.

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). **L'année 2025 a permis de former 96 agents afin d'achever ce plan de formation.**

Journée de prévention sécurité civile :

Suite aux attentats qui se sont déroulés au Lycée Gambetta d'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 2025, 282 sessions ont été réalisées soit 4528 agents formés. Le plan de formation s'est intensifié sur l'année 2025 avec une mobilisation accrue de formateurs internes occasionnels, de l'organisme de formation retenu (le CREFO) et de 3 vacataires recrutés.

Harmoniser et développer ses relations professionnelles en renforçant la cohésion d'équipe au sein du Lycée Pasteur à Hénin Beaumont

18 agents formés

Dans le cadre de l'accompagnement mis en place par la référente RH lycée du secteur et afin de répondre à un besoin du Lycée Pasteur à Hénin Beaumont, le Service Formation et Innovation Pédagogique a proposé d'organiser un temps de formation destinée aux agents du service général et du service restauration de cet établissement qui avait pour objectif de :

- Renforcer la communication, la coopération, la confiance et l'esprit d'équipe en travaillant la cohésion d'équipe,
- Identifier et savoir gérer de ses émotions,
- Développer l'écoute active, comprendre les émotions et les besoins de l'autre,
- Utiliser l'intelligence émotionnelle pour optimiser ses compétences relationnelles.

Cette formation a eu lieu durant les jours de permanence (2 jours fin août et 1 journée fin octobre pour le retour d'expérience) au sein de l'établissement. Le choix du lieu a permis au formateur de mieux connaître l'environnement de travail des **16 agents et 2 managers** des services concernés qui ont participé à cette session et ainsi répondre parfaitement au besoin identifié.

A l'issue de la formation, un bilan a été effectué auprès des agents qui a été un vrai succès grâce aux différents ateliers mis en place et la prise parole de chacun.

L'objectif du Service Formation et Innovation Pédagogique est de continuer à travailler en collaboration avec les référents RH lycée et ainsi reconduire cette action aux sein d'établissements qu'ils auront identifiés.

Parcours de formation « économie circulaire et économie de transition pour la DETER

106 agents formés

Les enjeux de la transformation économique régionale

Dans le cadre de sa stratégie de transition écologique et de l'ambition portée par la Région pour transformer l'économie régionale, la Direction de la transformation de l'économie régionale (DETER), aujourd'hui Direction Hauts-de-France entreprises assure une mission pivot d'accompagnement des entreprises. Cet écosystème multithématique s'articule autour de 9 filières stratégiques (bio économie, santé, alimentation, matériaux, industries culturelles, numérique, mobilités, énergie, industrie) ainsi que des secteurs de l'export, de la pêche et de l'innovation (IndustriLAB, WindLAB).

Pour répondre à ces défis, le plan de formation déployé visait à doter les agents de la direction d'un socle de compétences de haut niveau, leur permettant de conseiller les acteurs économiques dans leur trajectoire de décarbonation et de circularité, tout en sécurisant les financements publics alloués.

Une approche structurée en trois piliers

Le parcours a été conçu pour offrir une vision globale et opérationnelle de la transition, articulée autour de trois axes fondamentaux :

- **Panorama juridique de la transition écologique.**

Ce module a permis de stabiliser la connaissance de la législation en vigueur. L'accent a été mis sur l'anticipation des risques juridiques liés aux retards de mise en conformité pour les entreprises et sur les leviers stratégiques offerts par la réglementation.

- **Stratégie bas carbone.**

Cette séquence a clarifié les impacts concrets du changement climatique par filière. Les agents ont acquis la terminologie technique et les indicateurs nécessaires pour analyser et challenger les stratégies de décarbonation soumises par les entreprises.

- **Accompagnement des projets d'économie circulaire.**

Ce volet opérationnel a traité du passage des modèles linéaires aux modèles circulaires (business models). Il a abordé l'optimisation des flux (matière, énergie), l'éco-conception et l'importance de la coopération territoriale pour impulser des dynamiques d'écologie industrielle.

Bilan des sessions réalisées en 2025

- **6 sessions** de formation : **106 stagiaires**

Pédagogie : une mixité d'expertises

Le succès de ce parcours repose sur une ingénierie de formation diversifiée, mobilisant des intervenants aux profils complémentaires : le **CNFPT**, l'**Université de Lille** et un **organisme privé** spécialisée dans l'analyse et la prévision des enjeux énergétiques et climatiques.

Cette mixité a permis de confronter, regards académiques, expertise publique et approches privées.

Les évaluations à chaud témoignent d'un niveau de satisfaction exceptionnel. Les agents ont particulièrement mis en avant :

- **La pertinence des contenus**, jugés en parfaite adéquation avec leurs missions d'instruction et de suivi de dossiers.
- **La haute compétence des formateurs**, dont la maîtrise technique et la pédagogie ont permis de vulgariser des concepts complexes (notamment sur les flux d'énergie et les modèles économiques circulaires).
- **La qualité des échanges**, favorisant une montée en compétences collective au sein de la Direction.

Conclusion : Un levier de performance pour l'accompagnement des filières

L'issue de ce parcours marque une étape clé pour la Direction. Les agents disposent désormais d'un langage commun et d'outils d'analyse robustes pour identifier les conditions de réussite des projets financés par la Région.

Les bénéfices attendus : une meilleure capacité à impulser la coopération entre les acteurs des filières et une pertinence accrue dans l'accompagnement des entreprises vers des modèles de production et de consommation durables. Ce renforcement des capacités internes consolide le rôle de la Région comme moteur de la transition économique de son territoire.

Le plan d'accompagnement des compétences et des formations de la Direction de la proximité et des services aux publics

73 agents formés

Dans la continuité de ce qui avait été initié en 2022 et 2023 avec la Direction de la proximité et des services aux publics (ancienne DARRU - Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers), le Service formation et innovation pédagogique de la DRH a accompagné les évolutions de cette Direction avec plusieurs actions évoquées en 2024 qui ont pu être mises en œuvre en 2025.

Plusieurs domaines de formation ont été traités avec des actions différentes et notamment :

- **Le Management avec :**
 - **Une action « Management par les Processus » pour laquelle 12 agents ont été formés** afin de mieux appréhender cette approche et s'appuyer sur cette méthodologie dans le cadre du pilotage et suivi de processus.
 - **Et une action « La relation élu-cadre territorial » pour laquelle 13 agents ont été formés.** Cette formation répondait aux spécificités de cette Direction pour laquelle les agents sont en forte proximité des élus et de leurs sollicitations.
- L'Hygiène Sécurité avec une action « **Sûreté Sécurité Incendie** » déployée sur **4 sessions ayant permis à 36 agents⁴ d'être formés** sur ces gestes et préconisations de prévention. Ces sessions ont été réparties sur l'ensemble du territoire : Amiens, Saint-Quentin, Arras et Hazebrouck.

Le domaine des Techniques d'Expression et de Communication avec une session de l'action « **La rédaction d'une lettre administrative et d'un courriel** » auxquelles **12 agents ont participé** à Lille. Cette formation a permis aux agents d'avoir une base commune pour l'élaboration de leurs documents.

⁴ 12 à Amiens, 8 à Arras, 8 à Hazebrouck, et 8 à Saint-Quentin.

Le pôle Proximité rayonnement culture et sport : le service de coordination du Pôle formé à Cèdre

9 agents formés

A l'occasion du plan régional de Gouvernance des documents électroniques, le Service de Coordination du Pôle Proximité rayonnement culture et sport a souhaité que ses agents soient formés à l'outil CEDRE. 9 agents ont pu bénéficier de la formation de premier niveau, HDF Atelier CEDRE : Initiation.

La Direction de la Création Artistique et des Pratiques Culturelles vers une transition écologique adaptée à ses enjeux

41 agents formés

La DCAPC a souhaité sensibiliser ses agents aux enjeux de transition écologique, et le SFIP a accompagné ce projet avec la mise en place de deux types d'actions complémentaires :

- **La Fresque du Climat** qui a été mise en œuvre avec des formateurs internes occasionnels. Deux ateliers (Lille et Amiens) ont permis de former 15 agents de cette Direction.
- Par ailleurs, afin de développer une expertise au sein des équipes pour mieux comprendre et appréhender les enjeux spécifiques de la transition écologique appliquée aux secteurs culturels, l'atelier la **fresque de la culture** a été mise en œuvre sur les mêmes sites et a permis de former 26 agents à ces sujets.

Synthèse des indicateurs formation

Les bénéficiaires

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Besoins traités	5 698	6 673	6 782	8 860	12 818	16 560
Nbre Stagiaires - Moyenne formation	2 877 - 1,45	4 937 - 1,66	4 856 - 1,4	7 844 - 1,9	11 276 - 2,1	14 575 - 2,1
Services et Ports	1 994 - 1,5	3 504 - 1,9	3 091 - 1,5	4 915 - 2,3	5 636 - 2,5	5 425 - 2,4
Lycée	883 - 1,3	1 433 - 1,3	1 765 - 1,2	2 929 - 1,4	5 640 - 1,7	9 150 - 2,1
Catégorie						
Nbre Bénéficiaire - % total	1 291 - 25 %	2 968 - 38 %	3 576 - 46 %	4 163 - 53 %	5 476 - 69 %	6 959 - 90 %
Cat. A	651 - 47 %	859 - 60 %	936 - 66 %	986 - 66 %	1 063 - 71 %	1 154 - 81 %
Cat. B	263 - 43 %	377 - 59 %	454 - 69 %	464 - 68 %	557 - 80 %	553 - 87 %
Cat. C	1 066 - 18 %	1 732 - 30%	2 186 - 39%	2 713 - 48 %	3 856 - 68 %	5 252 - 92 %
Genre / Nbre Bénéficiaire - % total						
Femme	974 - 23 %	1 531 - 36 %	1 747 - 41 %	2 220 - 52 %	3 040 - 70 %	3 913 - 92 %
Homme	1 006 - 28 %	1 437 - 40 %	1 829 - 52 %	1 943 - 55 %	2 436 - 69 %	3 046 - 87 %

Les modalités d'organisation

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Inter collectivité	42 %	25 %	20 %	14 %	10 %	9 %
Intra collectivité dont FIO	58%	75%	80 %	86 %	90 %	91%
Nombre de participants Colloques	39	35	42	47	104	57

Les dispositifs d'accompagnement

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Préparation concours	193	155	250	783	906	841
CPF	21	15	13	45	46	46
VAE / Bilan compétence	32	59	62	89	67	37
Formations certifiantes et diplômantes	3	4	4	7	8	6
Langues étrangères	pas d'indicateurs	31	48	36	49	41

L'absentéisme en formation

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Absentéisme	16,9 %	15,5 %	18,7 %	11,5 %	12 %	12 %
Communauté						
Services et Ports	14,8 %	10,2 %	12,3 %	9,4 %	7,2 %	7,3 %
Lycées	21,3 %	26,2 %	27,8 %	14,8 %	16,4 %	14,6 %
Genre						
Femme	15,6 %	15,2 %	16 %	9,5 %	11,1 %	11,6 %
Homme	18,3 %	15,8 %	21,4 %	13,6 %	13,2 %	12,5 %
Catégorie						
Cat. A	13,1 %	8,5 %	10,7 %	8 %	6,7 %	6,2 %
Cat. B	14,4 %	8 %	9,9 %	7,8 %	9,5 %	7,4 %
Cat. C	20,9 %	21,3 %	24,2 %	13,9 %	14,5 %	14,1 %