

BILAN DE FORMATION 2021



SOMMAIRE

Introduction

> page 3

Les évolutions du service

> pages 4 à 6

A/ Les préinscriptions en formation ouvertes tout au long de l'année

B/ L'expression des souhaits de formation

C/ La poursuite du développement du réseau de formateurs internes occasionnels

Les bénéficiaires

> pages 7 à 11

Les modalités d'organisation

> pages 12 à 16

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

> pages 17 à 21

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 22 à 24

Le budget formation

> pages 25 à 26

Les actions phares du plan de formation

> pages 27 à 31

SYNTHESE DES INDICATEURS FORMATION

> page 32

INTRODUCTION

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

Même si la mise en œuvre des formations a pu être déployée de manière plus marquée qu'en 2020, l'activité a été encore perturbée par la crise sanitaire de la COVID-19.

En effet, de janvier à juin 2021, le service formation et innovation pédagogique (SFIP) n'a pu programmer des actions de formation qu'en distanciel, dès lors que la thématique le permettait et que le prestataire (CNFPT ou organisme de formation privé) était en capacité de transformer le présentiel en distanciel.

Seules les formations CACES, habilitations électriques et SST ont été déployées en présentiel dans nos locaux ou dans ceux des organismes de formation, tout en respectant les gestes barrières et un protocole sanitaire strict.

L'offre de formation a donc été réduite sur le premier semestre 2021. Ce n'est qu'à partir du mois de septembre que toutes les formations ont pu de nouveau s'organiser en présentiel, avec une nouvelle interruption à partir de décembre.

Les évolutions du service

Malgré un contexte sanitaire toujours complexe en 2021, le Service Formation et Innovation Pédagogique (SFIP) a poursuivi ses évolutions en renforçant le dispositif de préinscription et en poursuivant le développement et l'animation du réseau de formateurs internes.

A / Les préinscriptions en formation ouvertes tout au long de l'année

A partir février 2021, le dispositif de préinscription en formation a de nouveau évolué avec la possibilité pour les agents de se positionner tout au long de l'année sur une formation de l'offre régionale de formation. Cette offre comprend la programmation avec le CNFPT (Inter et Intra), nos Formateurs Internes Occasionnels mais également certaines de nos formations avec des organismes de formation privés.

Les agents n'ont donc plus besoin d'attendre l'entretien professionnel pour se positionner sur une formation. L'objectif est d'amener plus de souplesse, et surtout une meilleure réactivité face à un besoin de formation qui peut intervenir à tout moment de l'année.

Pour cela, l'offre régionale de formation est actualisée en temps réel et en fonction des nouvelles sessions programmées tout au long de l'année.

Cette nouvelle évolution renforce la responsabilisation de l'agent et de son manager dans la démarche d'inscription en formation.

Et plus globalement les préinscriptions visent toujours les objectifs suivants :

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

Le process d'arbitrage des préinscriptions reste inchangé, à savoir qu'elles ne sont effectives qu'après la validation du N+1 puis du SFIP.

B / L'expression des souhaits de formation

En 2021, la maquette de l'entretien professionnel a évolué partiellement pour continuer à recenser uniquement les demandes de formation spécifiques et non ouvertes aux pré-inscriptions, à savoir les formations linguistiques, les formations habilitantes – CACES Habilitations électriques - et les besoins individuels non couverts par l'offre catalogue. De même, les formations de préparation aux concours et examens ont continué d'être recensées à travers l'entretien professionnel.

En parallèle, afin de cerner les besoins spécifiques des directions, l'équipe des chargés de formation a poursuivi la planification des rencontres auprès des directions. Ces rencontres permettent de faire émerger et de recenser des besoins collectifs et/ou institutionnels.

C / La poursuite du développement du réseau de Formateurs Internes Occasionnels (FIO)

Un partenariat croissant avec les formateurs internes dits « sur fiches de postes »

Le Réseau des FIO s'élargit toujours grâce au partenariat, déjà engagé en 2020, avec les agents qui ont des missions de « formateurs internes » dans leurs fiches de postes : formateurs dits « sur fiches de postes » mobilisables tout au long de l'année sans limite de volumétrie en jours d'animations.

L'Entretien Professionnel : nouveau vecteur de valorisation de l'agent en qualité de « Formateur Interne Occasionnel » dans son parcours professionnel

Dans le cadre des entretiens professionnels de 2021, l'agent a pu directement valoriser son rôle de « Formateur Interne Occasionnel » au sein de la collectivité lors de son entretien professionnel, via l'onglet « Les acquis de l'expérience ».

Il a pu ainsi confirmer son expertise métier et ses qualités pédagogiques.

Un benchmark mené début 2021 auprès d'autres collectivités

Les résultats ont pu notamment mettre en évidence deux axes principaux :

- La Région Hauts-de-France est plutôt en avance sur le développement de son réseau : la structuration est déjà posée ;
- Le cadre réglementaire est respecté dans son intégralité (valorisation et professionnalisation du FIO).

Une enquête interne réalisée auprès des FIO en avril 2021

Les points saillants qui ont pu ressortir de cette enquête sont les suivants :

- 25% des FIO sont des agents Lycées et CREPS, et 75% des agents des services et ports.
- 45% des agents FIO sont de catégorie C, contre 25% de catégorie B et 30% des catégories A.
- Plus de 80% des agents FIO se sentent soutenus par leur hiérarchie lorsqu'ils doivent libérer du temps pour préparer et/ou animer une session.
- Les compétences pédagogiques des « Formateurs Internes Occasionnels » sont de plus en plus reconnues à leur juste valeur.

La diffusion de nouvelles « Offres de mobilisation du FIO »

En milieu d'année 2021, de nouvelles « Offres de mobilisation » du FIO à destination de l'ensemble des agents des Services et des Ports ont été diffusées qui ont permis de récolter de nouveaux profils dans les domaines suivants :

- Offre de mobilisation « Bureautique »
- Offre de mobilisation « Le contrôle du respect des marchés publics »
- Offre de mobilisation « Eligibilité des dépenses, contrôle de service fait, circuit et gestion de subvention »
- Offre de mobilisation « Valeurs de la République, Laïcité et radicalisation ».

L'aménagement d'une nouvelle salle pour les formations internes « Bureautique » sur Amiens

Le respect des contraintes sanitaires liée à la COVID (exemple : distanciation sociale de 4m² par personne pour les formations internes en bureautique) a conduit le SFIP vers une recherche de salle de formation complémentaire pouvant y répondre favorablement.

C'est ainsi que l'aménagement de la salle située au 2, rue Germain Bleuet à Amiens, en salle informatique, a pu être finalisé courant septembre 2021.

Ce sont 11 postes informatiques et un bureau de formateur équipé d'un ordinateur portable qui sont maintenant à disposition pour les formations internes en « bureautique ». L'écran installé offre, via le Click Share, les fonctions d'un rétroprojecteur et plus globalement un partage entre le PC du formateur et l'écran (des vidéos peuvent ainsi être projetées).

Une armoire est également à disposition pour le stockage du petit matériel pédagogique : papier pour paper-board, feutres, post-it, etc ...

Lancement du premier séminaire des « Formateurs Internes Occasionnels » le 25 novembre 2021 et création des premiers ateliers d'échanges de pratiques du FIO

Dans le cadre de l'accompagnement de ses Formateurs Internes Occasionnels, le service Formation et Innovation Pédagogique (SFIP) a organisé un séminaire qui s'est tenu le 25 novembre 2021.

2 objectifs étaient posés :

- Initier un temps d'échanges et de pratiques entre formateurs internes occasionnels ;
- Ouvrir une porte vers la co-construction entre « pairs ».

Les 45 formateurs internes occasionnels présents ont ainsi pu faire connaissance et échanger des moments de complicité. Les quatre premiers ateliers de co-construction qui se sont tenus dans le courant de l'après-midi en ont été la preuve. Ils ont permis de dégager de nouveaux axes stratégiques marquant un signe fort de collaboration et d'ambitions communes portant sur le travail en collectif, l'accompagnement à la digitalisation, le mois de la formation et les espaces du formateur Lab Factory.

Le développement de l'aide à la prise en main des outils numériques pour les agents des lycées

Deux formations internes - « Prise en main de l'ordinateur » et « Informatique de base » - sont proposées spécifiquement aux agents des lycées par une partie de l'équipe des FIO « Bureautique ». Ces actions de formations internes s'inscrivent dans l'optique de la lutte contre « l'illectronisme » (à savoir la difficulté, voire l'incapacité que rencontre un agent à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances).

Avec la qualité des expertises « métiers » de chacun, ces FIO ont pu réactualiser les contenus pédagogiques sur ces deux thématiques précises (mais aussi sur l'ensemble du domaine bureautique) – mais ont également pu élaborer des guides d'animations séquencés à destination des nouveaux FIO mobilisés. Ces guides d'animation servent dorénavant de « fil conducteur ». Ils permettent une harmonisation commune des pratiques de formations internes sur tout le domaine Bureautique.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

6 673 besoins de formation traités

6673 besoins de formation ont été traités* par le service formation et innovation pédagogique. Ces formations inscrites au plan de formation et déployées en 2021 correspondent :

- aux demandes de formation individuelles identifiées et validées lors de l'entretien professionnel de 2020, à savoir :
 - les demandes de formation proposées dans l'offre régionale, constituée des actions Région HDF et des formations du catalogue du CNFPT ; formations sur lesquelles les agents ont pu se préinscrire via Foederis tout au long de l'année ;
 - les besoins de formations spécifiques non proposées dans l'offre régionale, qui répond à une politique publique ou une expertise métier ;
 - les demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel (au regard du calendrier des concours et examens mis en place par les centres de gestion) ;
 - une ou plusieurs demandes de formations initiales en « hygiène-sécurité » (habilitations, permis), obligatoires à l'exercice des missions de l'agent.

Il est à noter qu'à travers les entretiens professionnels de 2020, 6057 souhaits de formation ont été exprimés par les agents.

- aux demandes de formation intervenant en dehors de la période des entretiens professionnels, notamment dans les situations suivantes :
 - les prises de poste (recrutement, mobilité) et les reprises de poste après une longue absence ;
 - les évolutions réglementaires ;
 - les besoins de formation intervenant en cours d'année et ouverts aux préinscriptions
 - l'accompagnement collectif d'un service ou d'une direction ;
 - les demandes de CPF (Compte Personnel de Formation)
- aux recyclages de différentes habilitations (permis, électricité, CACES)

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

B/ Répartition des bénéficiaires



38 %
de l'effectif régional
a bénéficié d'une
formation

SERVICES ET PORTS	 3 504 stagiaires	 1 831 bénéficiaires	 1,9 formation par agent
LYCEES	 1 433 stagiaires	 1 137 bénéficiaires	 1,3 formation par agent
TOTAL REGION	 4 937 stagiaires	 2 968 bénéficiaires	 1,66 formation par agent

Stagiaire -> agent comptabilisé à chaque inscription formation

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

2 968 agents se sont formés en 2021 soit **38 % de l'effectif régional** (base : effectif permanent au 31/12/2021) :

- 24 % des agents des lycées ;
- 59 % agents des services et des ports.

En moyenne, un agent a participé à 1,66 action de formation.

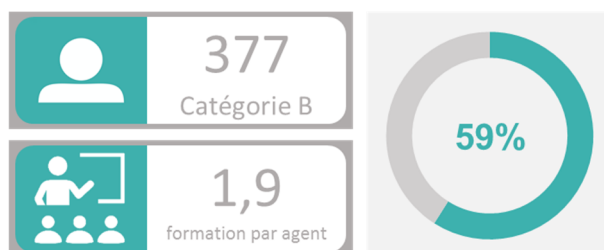
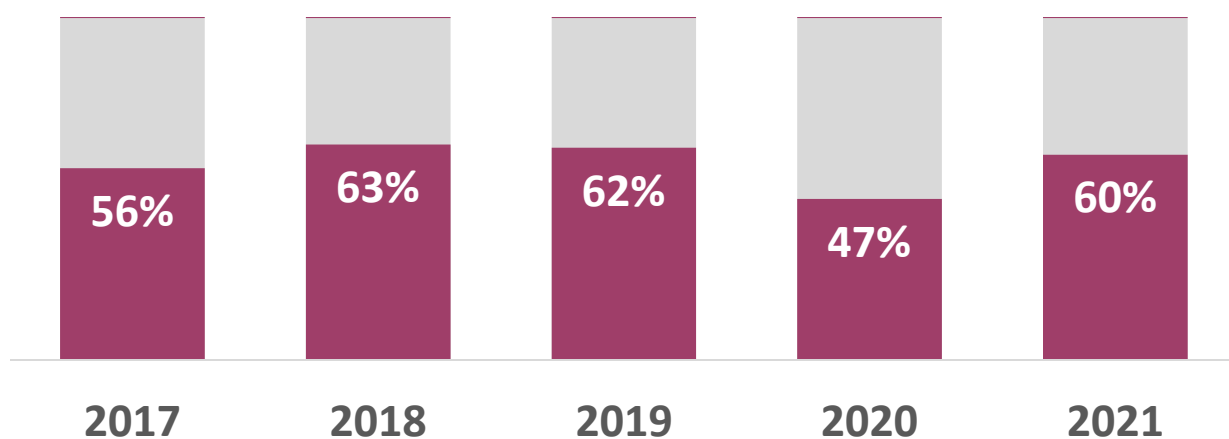
Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2021 a augmenté par rapport à l'année 2020, proche des données chiffrées de l'année 2019 avant le démarrage de la pandémie.

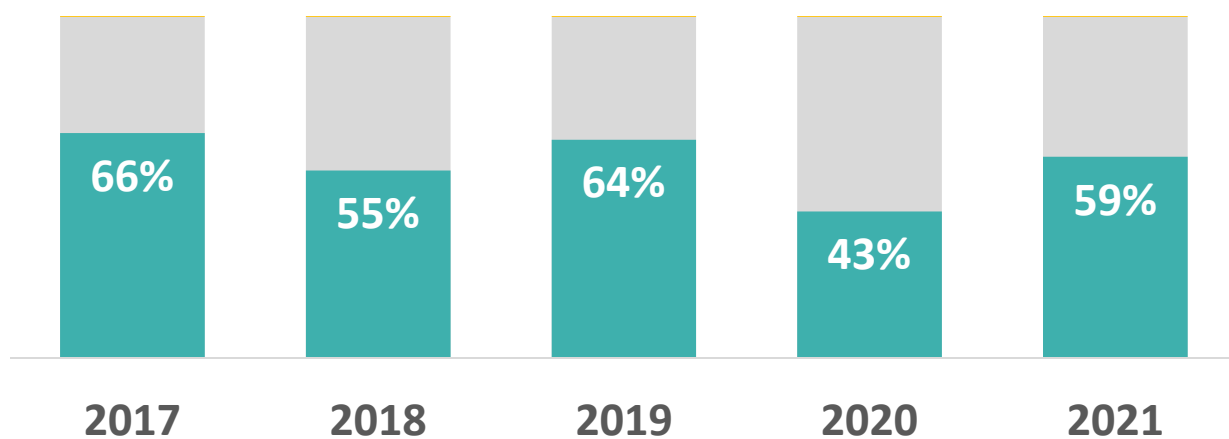
Cette évolution peut s'expliquer par le déploiement du distanciel qui a permis de maintenir une partie de notre programmation sur le 1^{er} semestre 2021, ainsi que le maintien des formations CACES et habilitations électriques pour les agents de catégorie C principalement.

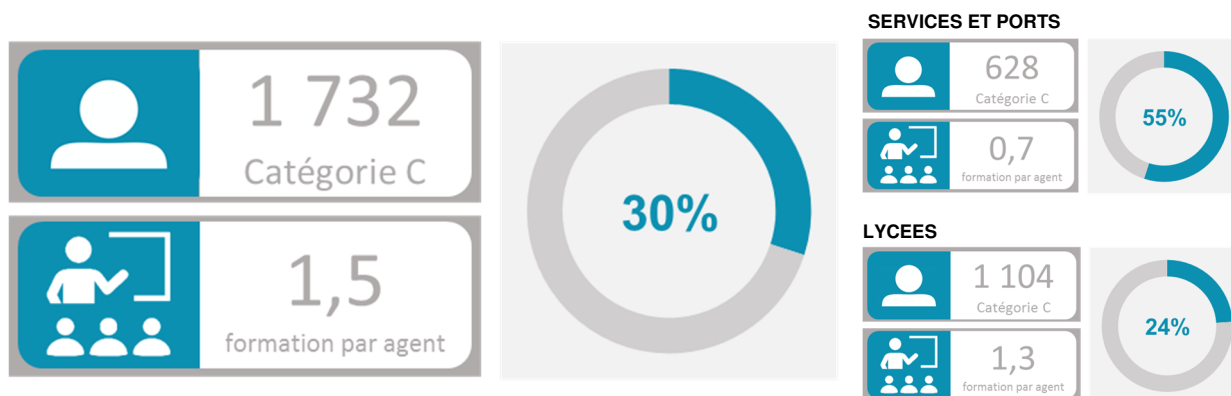


Evolution 2017-2021

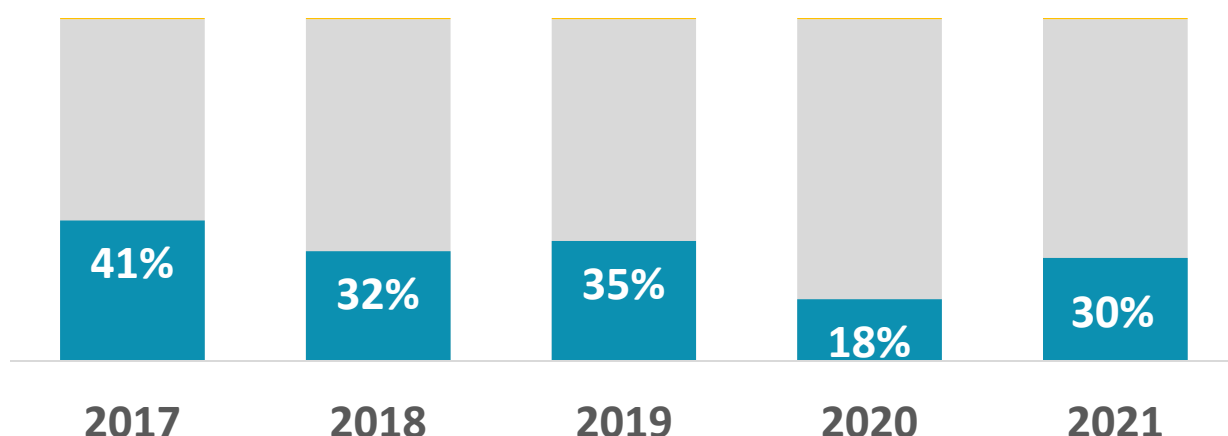


Evolution 2017-2021

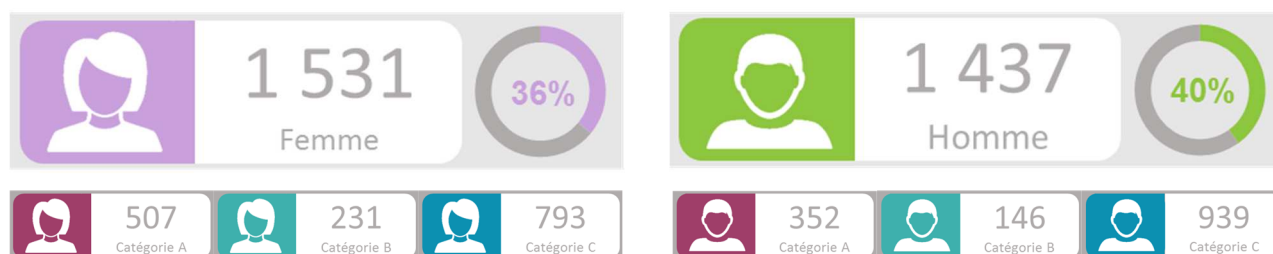




Evolution 2017-2021



Répartition des bénéficiaires par genre :



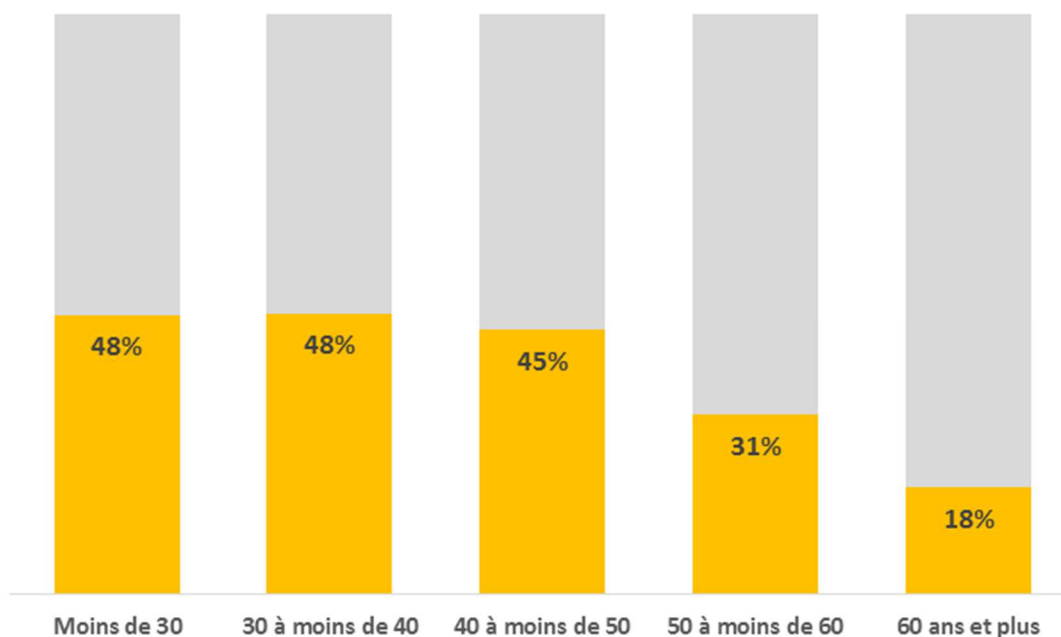
Distinction par communauté

998 des femmes formées sont des agents des services et des ports
 833 des hommes formés sont des agents des services et des ports

533 des femmes formées sont des agents des lycées
 604 des hommes formés sont des agents des lycées

La population des agents de la collectivité est représentée par 54,6 % de femmes, et 45,4 % d'hommes. Nous constatons donc que 40 % des hommes ont participé à des formations contre 36 % des femmes.

Répartition des bénéficiaires par âge :

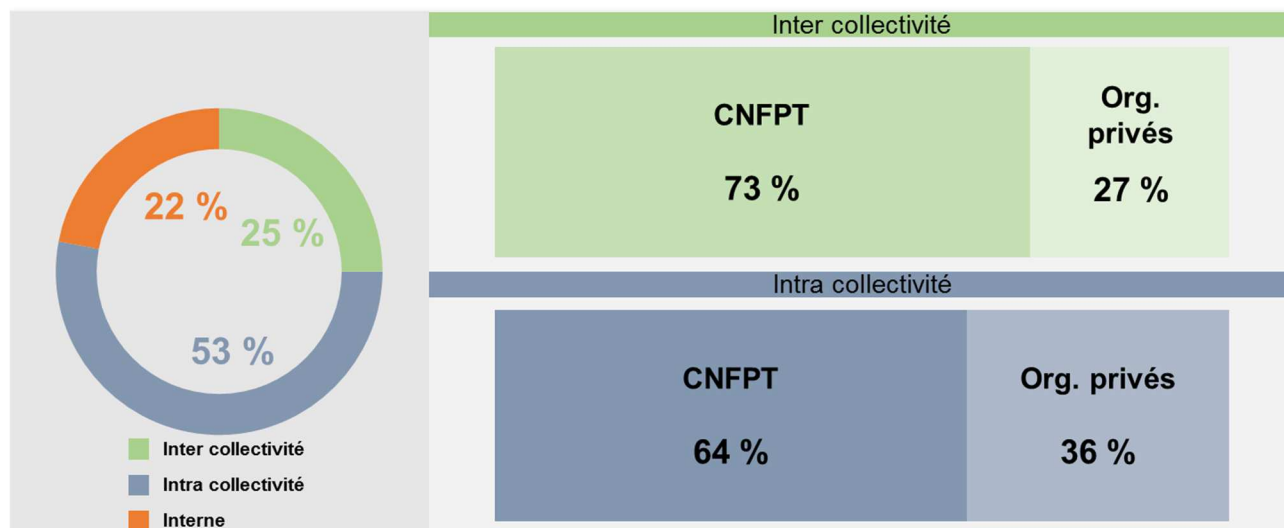


Top 10 des domaines de formation en nombre de stagiaires :

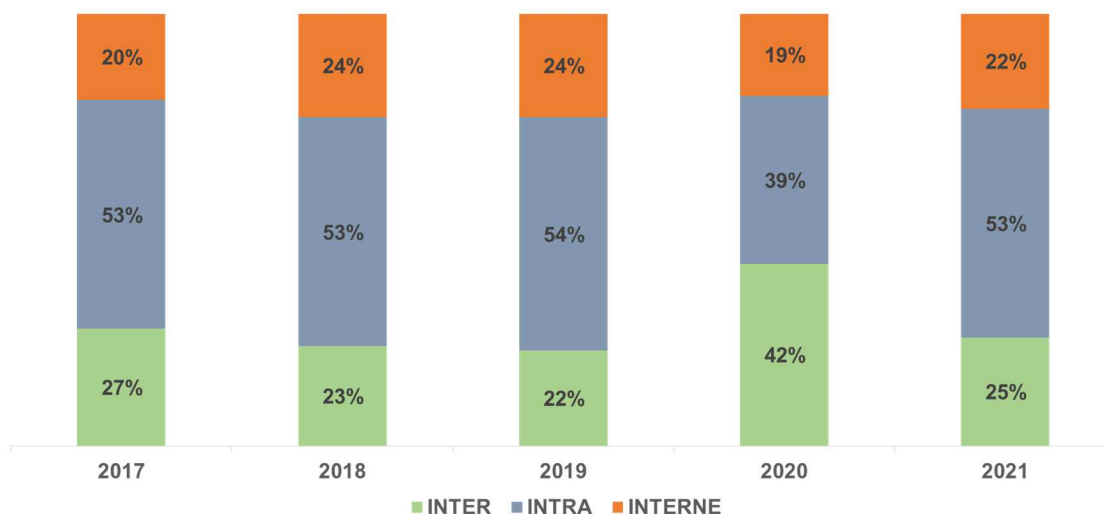


Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation :



Evolution 2017-2021



Intra-collectivité :

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

Inter-collectivité :

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

Interne :

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

Ressources Internes) et non du réseau des FIO et la majeure partie des formations du CRI portait sur les formations en langues étrangères. A ce jour, les formations en langues ne sont plus intégrées au réseau des FIO.

A/ Les formations organisées en intra-collectivité

53 % 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 est notamment imposée par le CNFPT dans le cadre de notre convention de partenariat.

51 % des formations se sont déroulées à distance

14 % des formations se sont déroulées à Amiens ou à Lille

28% sur le reste du territoire

Concernant l'offre territorialisée, les formations se sont déroulées principalement sur les lieux suivants : Airion, Arras, Beauvais, Beuvry, Boulogne, Calais, Château Thierry, Compiègne, Douai, Grande Synthe, Lens, Liévin, Lomme, Longuenesse, Loos, Maubeuge, Nogent sur Oise, Roubaix, Saint-Quentin, Seclin, Valenciennes, Villeneuve-d'Ascq, Villers Saint Paul.

Répartition des formations INTRA

Les actions mises en œuvre en INTRA sont organisées soit :

- par l'achat de formations via une convention de partenariat avec le CNFPT,
- par l'achat de formations via un "marché public à procédure adaptée" sur la base d'un cahier des charges ou via une mini-consultation sur la base de 3 devis

Formations du CNFPT

Afin d'optimiser la cotisation annuelle versée au CNFPT, la priorité est donnée au partenariat avec ce dernier, tant pour la réponse aux besoins de formations ouvertes aux préinscriptions qu'aux besoins institutionnels et collectifs.

En 2021, la part des formations INTRA avec le CNFPT est de 64% : **1674 stagiaires** en ont bénéficié (contre 549 en 2020 et 2123 en 2019), globalisant au total **2 899 jours**.

Formations organisées avec les organismes de formation privés

Afin de répondre à des besoins spécifiques et techniques, des organismes de formation privés sont consultés. En effet, ni le CNFPT, ni le réseau des formateurs internes occasionnels ne proposent une offre sur ces besoins.

Cette année, la part des formations organisées avec des organismes de formation privés est de 36% : **922 stagiaires** ont participé à ce type de formation (contre 572 en 2020 et 1101 en 2019), représentant **1 995 jours**.

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

22 % 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 2021, **1 109 stagiaires** ont participé à des formations internes animées par un FIO (contre 533 en 2020 et 1 426 en 2019) comptabilisant au total **1 024 jours** de formations.

Comme pour l'année précédente, et même si un parcours de formation à la digitalisation des contenus pédagogiques de formations internes a pu être proposé aux FIO dès le début de l'année 2021, l'organisation des sessions a été, une nouvelle fois, impactée par le contexte sanitaire. Certaines formations, pour lesquelles le distanciel n'a pas pu être mis en place, ont dû être reportées ou annulées, en particulier sur le domaine de la bureautique.

Etat des lieux du réseau des FIO en 2021 :

En 2021, 62 agents de la collectivité ont été mobilisés et conventionnés en qualité de formateur Interne Occasionnel » :

- 51 FIO « hors fiche de poste » (agents mobilisables en qualité de FIO 30 jours maximum à l'année).
- 11 FIO sur « fiche de poste » (agents qui ont déjà dans leur fiche de poste des missions de Formateurs internes occasionnels, pouvant donc être mobilisables tout au long de l'année).



Les formations proposées en 2021 dans le cadre du réseau couvrent principalement les thématiques suivantes :

- Accueil
- Acculturation des politiques publiques
- Assistant de prévention
- Audit
- Bureautique
- Contrôle des procédures relevant de la commande publique dans les dossiers avec co-financement européen

- Développer une démarche de co-construction d'un projet de service/direction.
- Déontologie
- Eligibilité des dépenses, contrôle de service fait, traçabilité, circuit et gestion de subvention.
- Finances
- Foederis
- Formation collective au FEADER
- Pilotage de projet : le cadrage.
- Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)
- Les clés de la confiance en soi
- Logiciels métiers : Synergie, Odin, Astre GF, Géo territoires, Marco Web,
- Maniement d'extincteur
- Montage, démontage échafaudages
- Restauration
- Sauveteur secouriste du travail
- Gestion des émotions

C/ Les formations organisées en inter-collectivité

25 % des stagiaires formés en dehors de la collectivité

La mise en œuvre des formations en inter-entreprises/collectivités permet de répondre aux besoins concernant un nombre limité d'agents de la collectivité, et portant sur leur domaine d'expertise.

Le SFIP mobilise alors l'offre de formation catalogue des prestataires et prioritairement celle du CNFPT. En effet, un agent peut suivre une formation avec un organisme de formation privé uniquement si le CNFPT ne la propose pas dans son catalogue et qu'il s'agit d'une action liée aux missions de l'agent et/ou à l'expertise de son métier.

La part des formations INTER déployées par le CNFPT a baissé en 2021, puisqu'elle est passée de 88% en 2020 à 73 % en 2021 : **897 stagiaires** ont participé à ce type de formation en 2021, globalisant au total **2 225 jours**.

Le recours à des organismes de formation privé a quant à lui évolué à 27% en 2021 contre 12% en 2020, globalisant **1 146 jours de formation**.

Ces évolutions peuvent s'expliquer par une programmation perturbée pour le CNFPT due aux différentes restrictions sanitaires de l'année 2021 : des tailles de groupes de formation plus restreints, l'obligation d'organiser des formations uniquement en distanciel sur le printemps 2021, des annulations de sessions de formation pour divers motifs etc...

Focus colloques : 35 stagiaires en 2021

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

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

Un colloque (ou séminaire) se caractérise par :

- des échanges de pratiques sans objectif pédagogique précis ;

- un mixage des publics (groupe hétérogène) ;
- son exclusivité (une seule date dans l'année) ;
- son animation assurée par plusieurs intervenants.

Le montant du budget consacré aux séminaires et colloques s'élève à **13 592.20 €** en 2021. Pour mémoire, il était de 20 142 € en 2020.

Pour précision, la collectivité prévoit dans son budget primitif une enveloppe budgétaire de 30 000 euros consacrés aux colloques.

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

A/ Préparation aux concours et examens professionnels

155 agents accompagnés

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

Sur les **592 agents** qui ont exprimé une demande, **437 projets de formation** ont été annulés (**323 pour non réponse de l'agent**, **28 pour agents déjà engagés dans un parcours de préparation**, **30 pour critères statutaires non requis** et **56 parcours de préparation non proposé par le CNFPT**).

Pour l'année 2021, 155 agents ont donc suivi une préparation à un concours ou examen professionnel, **globalisant 1 550 jours de formation**.

Préparation CNFPT	Nombre de bénéficiaires services et ports	Nombre de bénéficiaires lycées
Préparation aux concours et examens de catégorie A	56	5
Préparation aux concours et examens de catégorie B	42	19
Préparation aux concours et examens de catégorie C	7	26
TOTAL bénéficiaires	105	50

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

En 2021, les agents se sont préparés pour des concours et des examens organisés par les Centres de gestion de la fonction publique territoriale et le CNFPT Hauts-de-France.

(sources : Calendriers prévisionnels des CDG & CNFPT)

Liste des concours et examens ouverts en 2022/2023	Intitulé concours	Intitulé examens
Catégorie A	Attaché Administrateur Ingénieur en chef	Ingénieur Administrateur Ingénieur en chef
Catégorie B	Technicien Technicien principal de 2 ^{ème} classe	Rédacteur Principal 2 ^{ème} & 1 ^{ère} classe
Catégorie C	Agent de Maîtrise	Adjoint Technique Principal 2 ^e classe Agent de Maîtrise

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

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

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

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

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

Ainsi en 2021, **58 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ces modules de préparation.**

Modules de préparation Région/CNFPT	Nombre de stagiaires
Préparation "en ligne"	1
Préparation aux épreuves orales	57
TOTAL stagiaires	58

B/ Compte personnel de formation

15 agents accompagnés

Rappel du dispositif

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

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

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

Accompagnement de la collectivité

Un ensemble d'outils d'information a été mis à disposition des agents sur l'intranet pour aider à la compréhension et l'appropriation du dispositif : un guide pratique, un Webin'RH et le formulaire de demande de CPF.

Le SFIP et le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi de la DRH conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

26 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2021 (dont les formations se déroulent en 2021 et/ou 2022):

- 15 dossiers accordés ;
- 6 dossiers refusés (motif : formation non éligible au CPF) ;
- 2 dossiers qui ont été réorientés vers une préinscription à l'offre régionale (CNFPT)
- 3 dossiers qui ont été abandonnés (les agents n'ont pas donné suite)

59 agents accompagnés

19 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2021.

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

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

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

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

13 demandes de bilan de compétences ont été recensées :

Agents siège / ports	Agents lycées
10 demandes	3 demandes
8 femmes de catégorie A et 2 hommes (1 de catégorie B et 1 de catégorie C)	3 femmes de catégorie C
6 En cours de réalisation 4 Effectués et finalisés	3 Effectués et finalisés

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

Agents siège / ports	Agents lycées
2 demandes	4 demandes
2 femmes (1 de catégorie B et 1 de catégorie C)	1 femme et 3 hommes de catégorie C
1 En cours de réalisation 1 Effectué et finalisé	2 En cours d'instruction 1 En cours de réalisation 1 Annulé

En complément, **40 agents ont bénéficié d'un bilan d'étape professionnel** réalisé à l'interne de la collectivité par un chargé d'accompagnement de la DRH. Outil proche du bilan de compétences, cette prestation permet à l'agent qui le souhaite de réfléchir à son projet professionnel en orientant sa réflexion au plus proche des métiers de la collectivité. Ce type d'accompagnement se déroule sur 4 à 7 rendez-vous de 2 heures. Chaque accompagnement est 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 2021, 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/ Formations certifiantes et diplômantes

4 agents accompagnés

En 2021, 17 agents régionaux ont souhaité concrétiser un souhait de formation diplômante et/ou certifiante.

L'Institution souhaite accompagner les agents régionaux dans le développement de leurs compétences et dans leur évolution professionnelle. Elle apporte, à ce titre, une participation financière totale ou partielle aux formations diplômantes et certifiantes sous conditions de prise en charge spécifiées dans la délibération 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 congé professionnel peut être mobilisé à la demande de l'agent afin de lui permettre de réaliser son projet de formation.

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

5 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

	Agents services / ports		
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	TOTAL
Formations diplômantes ou certifiantes	2	1	3
Hautes études régionales	2	0	2
TOTAL des formations recensées	4	1	5

**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

31 agents accompagnés

Pour accompagner les agents dans leur projet de développement de compétences langagières nécessaires à l'exercice de leurs activités professionnelles, la collectivité fait appel à des vacataires-enseignants.

Les demandes d'apprentissage d'une langue étrangère ont été recensées lors de l'entretien professionnel de 2020 pour un démarrage de formation au cours de l'année 2021.

En 2021, sur les **66 agents qui ont exprimé une demande, 35 projets de formation ont été annulés** (7 parce que les agents étaient déjà engagés dans un parcours linguistique, 17 pour conditions non requises et 11 annulés par les agents).

L'absentéisme en formation



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

Comme les années précédentes, le SFIP a poursuivi différentes mesures pour lutter contre l'absentéisme en formation avec notamment : la territorialisation des formations INTRA et INTERNE (fonction d'un nombre d'agents minimal pour constituer un groupe), l'envoi des convocations dématérialisées au moins 6 semaines avant le démarrage de la formation, des relances par mail et des prises de contact individualisées pour certaines actions de formation.

Même si le SFIP doit encore poursuivre son accompagnement auprès des agents des lycées, le dispositif de préinscription en formation ouvert tout au long de l'année permet progressivement de réduire l'absentéisme, puisque les agents choisissent eux-mêmes la formation réellement nécessaire à leur besoin ainsi que la date et le lieu de réalisation.

B/ Le bilan chiffré de 2021

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.

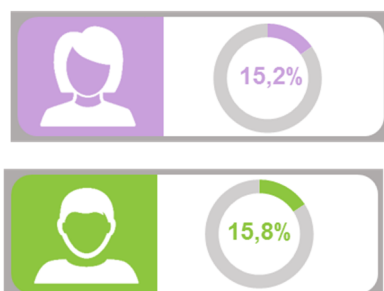
	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	3 902	1 941	5 843
Nombre d'annulations	398	508	906

Taux d'absentéisme global	10,2 %	26,2 %	15,5 %
----------------------------------	--------	--------	--------

Par rapport à l'année 2020, le taux d'absentéisme a diminué de 4.6 points pour les agents des services et des ports, alors que celui des agents des lycées a augmenté de 4.9 points.

Il est à noter que les formations délivrant une habilitation électrique, formations essentiellement à destination des agents des lycées, ont souffert d'un fort absentéisme sur 2021. Les causes de cet absentéisme sont multiples : plusieurs absences au sein d'une équipe rendant difficile un départ en formation, crainte des agents par rapport au contexte sanitaire ou mauvaise prise en considération par les agents du caractère obligatoire de ce type de formation.

Absentéisme global par genre



Absentéisme global par catégorie d'emploi

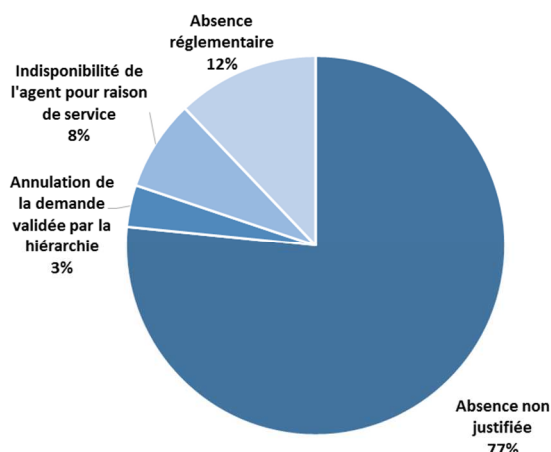
Catégorie	Taux d'absentéisme global
A	8,5 %
B	8 %
C	21,3 %

L'absentéisme en formation des catégories A et B a fortement diminué :

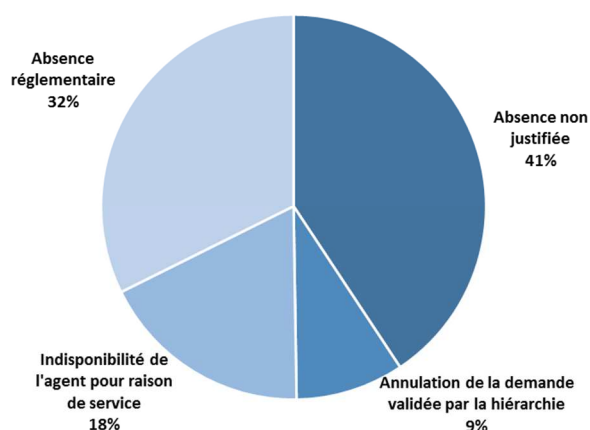
- 8.5% des agents de catégorie A convoqués ont été absents en 2021, contre 13.1% en 2020 et 17% en 2019
- 8% des agents de catégorie B convoqués ont été absents en 2021, contre 14.4% en 2020 et 20% en 2019

-> les préinscriptions en formation peuvent être une des explications à cette diminution de l'absentéisme pour ces 2 catégories.

Absentéisme par motif et par communauté



LYCEES



SERVICES ET PORTS

60% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 547 agents en 2021.

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

1. Absence réglementaire (congés, maladie, maternité, accident du travail, enfant malade, décharge syndicale etc...): 189 agents soit 21 %
2. Indisponibilité de l'agent pour raison de service : 110 agents soit 12 %
3. Annulation de la demande validée par la hiérarchie : 54 agents soit 6 %

Il est à noter que le motif d'absentéisme en formation « éloignement géographique » n'apparaît plus, ce dernier ayant considérablement diminué : 0.66% 2021 contre 3% en 2020. Cette baisse est inhérente au dispositif de préinscription en formation qui permet aux agents de choisir la session de formation de leur choix.

Le budget formation

2 726 645 € - Budget Formation 2021

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Actions payantes hors cotisation CNFPT	600 000 €	200 000 €	800 000 € *
Cotisation CNFPT	848 124 €	1 078 521 €	1 926 645 €
TOTAL			2 726 645 €

*montant inscrit au budget prévisionnel 2021

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Le montant inscrit au **BP 2021** (s'élevant à **800 000 euros**) a permis de financer des actions de formation payantes, dès lors que le CNFPT ne les propose pas dans son offre : formations INTER et INTRA avec organismes privés et colloques.

Il est à noter, que sur l'année 2021, 92 % du budget a été consommé, soit 737 392.41€.

Cette consommation a principalement concerné :

- des formations INTER pour des agents ayant des besoins de formation spécifiques non couverts par l'offre régionale ;
- 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.

B/ La convention de partenariat CNFPT - Région

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **1 926 645 €** pour le plan 2021.

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

Le retour sur cotisation CNFPT pour la période du plan

	Nombre de jours réalisés	Coût unitaire/jour (coût moyen affiché par le CNFPT)	Total
Formation INTER (dont formations intégration)	2 225	133 €	295 925 €
Préparations concours et examens professionnels	1 550	133 €	206 150 €
Formation INTRA	2 899	133 €	385 567 €
TOTAL	6 674	133 €	887 642 €

Le taux de retour sur cotisation s'élève donc à 46 %.

Les actions phares du plan de formation

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

Accompagnement des agents en charge du programme REACT EU

Suite à la crise de la pandémie de COVID-19 et à ses conséquences sociales, l'Union Européenne a alloué une aide supplémentaire pour encourager la relance économique via le « Plan de relance européen REACT'EU ». Dans ce cadre, une enveloppe FEDER supplémentaire, plus de 200M€ pour la première tranche, pour la période 2021-2023 doit permettre de qualifier de nouveaux projets et de suivre leur mise en œuvre dans des délais restreints.

Pour gérer les fonds, 44 postes en contrats de projets ont été créés en 2021 et 39 collègues ont été recrutés sur le dispositif dont une trentaine, entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril 2021.

Pour assurer la formation de ces agents de catégorie A et B, le service formation et innovation pédagogique a proposé, en lien avec la direction Europe et les directions d'accueil des nouveaux arrivants, un plan de formation sur mesure ayant pour objectif l'acquisition des connaissances générales et spécifiques nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le parcours ci-dessous constitue le tronc commun, pour l'ensemble des agents recrutés dans le cadre du programme en question, hors formations sur la présentation des fonds européens et l'instruction des demandes de subvention prises en charge par la direction Europe.

Par ailleurs, il a été établi que des formations individuelles pouvaient être proposées en fonction des besoins des agents et à la demande des directions concernées pour mieux prendre en compte les spécificités des directions d'affectation.

Le parcours a été présenté aux agents à l'occasion d'un séminaire animé par la Direction Europe le 23 mars 2021. Compte tenu du nombre d'agents à former, deux groupes ont été prévus pour chaque thématique. Les formations ont eu lieu entre mars et juin.

1. Formation sur l'environnement territorial et institutionnel :

L'objectif de la formation est d'acquérir un socle de connaissances de base sur l'organisation territoriale et le fonctionnement des collectivités locales ainsi que les compétences l'organisation et le fonctionnement de la Région Hauts de France.

Pour cette action le SFIP a fait appel à un formateur interne et au CNFPT.

2. Formation sur les aides publiques

L'objectif de la formation est de comprendre l'environnement des aides publiques et les règles spécifiques aux aides européennes et de savoir articuler les principales catégories d'aides publiques afin d'assurer l'analyse des dossiers financés par les fonds européens.

La formation a été dispensée par le formateur externe d'un organisme privé expert dans le domaine.

3. Le contrôle du respect des marchés publics dans les dossiers cofinancés par les fonds européens (FEDER FSE FEADER FEAMP)

Cette formation permet de connaître les enjeux et les règles du contrôle du respect de la réglementation de la commande publique dans les projets cofinancés par les fonds européens et de maîtriser les principes et les procédures de la passation du marché public.

Elle a été organisée en interne et dispensée par les collègues de la DIRAP, experts en la matière, et mise en œuvre en deux temps.

Une première formation plus théorique a été organisée en juin et un approfondissement sur les contrôles réalisés début février.

4. Une action spécifique pour les juristes en charge du contrôle de marchés de la DIRAP

De plus, les 11 juristes en charge du contrôle de marchés de la DIRAP, ont bénéficié d'une formation collective dont l'objectif était de se perfectionner sur le volet européen des marchés, d'actualiser leur niveau d'expertise et de sécuriser les dossiers dans le cadre de REACT EU.

Les principaux objectifs :

- Une mise à jour des connaissances de base sur les principes fondamentaux, les procédures classiques des pouvoirs adjudicateurs (la grande majorité des dossiers)
- Développement sur les procédures ou contrats extraordinaires ou complexes (coopération publique, in house, partenariat)
- Développement sur les procédures de concessions dans les grandes lignes

Accompagnement des agents en télétravail

Dans un contexte de mise en place généralisée et prolongée du télétravail, qui nécessite des savoir faire et des savoir être particuliers, il a été proposé de renforcer l'accompagnement des agents non managers, administratifs et techniques de la collectivité dans leur pratique du télétravail.

Principaux objectifs de la formation :

- Rappeler, à partir du cadre réglementaire, les enjeux et les modalités de fonctionnement de ce dispositif, ainsi que les droits et obligations en la matière de chacun ;
- Donner les clés à chacun des agents pour optimiser l'organisation du travail et du temps qu'il y consacre en situation de télétravail ;
- Permettre à chacun d'assurer ses missions dans les meilleures conditions matérielles comme personnelles de travail (aménagement adapté, outils, cohésion et relations avec les collègues à distance, équilibre vie professionnelle/vie personnelle...).

Cette formation a été animée par le CNFPT.

Depuis septembre 2021, sur les trois sessions programmées, une a dû être annulée faute de participants.

Cette action sera reconduite en 2022, avec la programmation de plusieurs sessions.

Professionalisation des agents du Pôle Soutien au Travail sur les aides aux entreprises

Au sein du Pôle Soutien au Travail, les responsables de l'Agence des entreprises et de la Direction de la troisième révolution industrielle ont sollicité le service formation et innovation pédagogique pour professionnaliser l'ensemble des cadres dans le domaine des aides aux entreprises.

L'Agence des entreprises regroupe la Direction de l'Appui aux Entreprises, et la Direction de l'innovation et de la performance industrielle, soit 34 agents. Ces directions centralisent pour la Région des Hauts-de-France des demandes exprimées par les entreprises, et mènent l'instruction de la plupart des aides directes économiques en assurant un rôle de « maître d'ouvrage » de l'ensemble des interventions des autres directions régionales agrégées autour des demandes d'entreprises.

Elles sont donc en charge de la compétence exclusive conférée à la Région sur le champ des aides économiques.

Ceci suppose une connaissance fine des différents régimes d'aides qui constituent la boîte à outils réglementaire de ces agents, ainsi qu'une bonne connaissance des principes d'analyse financière des entreprises et la maîtrise des règles des marchés publics.

Suite à la création de la direction DTRI, issue de la fusion de la Mission « troisième révolution industrielle » et de la Direction « climat air, énergie », et son rattachement au Pôle soutien au travail, l'encadrement a souhaité renforcer l'acculturation des agents aux enjeux économiques et à l'accompagnement des entreprises, notamment au regard des fonds importants gérés par les équipes (fonds nationaux et européens).

Principaux objectifs de la formation :

- Acquérir la maîtrise de la réglementation ;
- Maîtriser les évolutions réglementaires relatives aux aides à finalité régionale, aux entreprises en difficulté, à la recherche - développement - innovation, à l'environnement.

Dans ce cadre, deux sessions de deux jours de formation ont été mises en place pour chaque équipe, 8 jours au total, pour une soixantaine d'agents au total. Elles ont été animées par un organisme de formation privé en mai, en distanciel, compte tenu de la situation sanitaire et en novembre, en présentiel.

Les ateliers managériaux à distance

Dans le cadre de l'accompagnement managérial, en lien avec la crise sanitaire, la collectivité a proposé en 2020 des groupes d'échange et de réflexion sous forme d'ateliers thématiques à destination des managers sur l'animation de l'équipe à distance et l'organisation du travail.

Fort du succès rencontré, le service formation et innovation pédagogique a reprogrammé en 2021 des sessions sur les thématiques suivantes :

- L'animation d'une équipe à distance ;
- Le management de la motivation dans la durée ;
- L'accompagnement des situations individuelles complexes ;
- Le retour sur site : l'accompagnement des équipes.

Les ateliers sont animés par un consultant-coach spécialisé dans le management.

Le format (une demi-journée à distance) permet aux managers de pouvoir accéder plus facilement aux thématiques répondant à leurs préoccupations.

De nouvelles sessions sont d'ores et déjà prévues sur 2022 avec la proposition de nouvelles thématiques (cf plan de formation 2022).

Ces ateliers d'une durée d'1h30 se sont déroulés les lundis et vendredis pendant deux semaines.

Accompagnement collectif de la Direction de l'achat public

Un accompagnement formation s'est révélé nécessaire pour les juristes marchés en charge du contrôle de marchés déjà passés (pas de production) par des bénéficiaires de fonds européens. Le besoin de formation coïncidait avec l'évolution de l'équipe de 5 à 11 agents avec prochainement l'intégration du FEADER/LEADER.

Le contrôle se base sur la note COCOF (communication sur les corrections financières marchés publics) de la commission européenne avec pour principal objectif, le respect des règles de publicité

et de mise en concurrence, la traçabilité des procédures, la transparence dans l'attribution, le bon déroulement des étapes de signature et notification et le respect des principes d'exécution.

Le contrôle n'est pas un contrôle de légalité mais un contrôle du respect des principes posés par les directives européennes et l'impact d'un éventuel non-respect de ceux-ci sur le budget de l'Union (irrégularité assortie d'une correction financière proportionnée à sa gravité). Le contrôle s'attache aussi à la vérification du respect de la réglementation nationale mais toujours dans la même logique d'impact.

Les principaux objectifs, en restant sur l'idée que les agents contrôlent la régularité de procédure et de contrat existant, sont les suivants :

- La mise à jour des connaissances de base sur les principes fondamentaux, les procédures classiques des pouvoirs adjudicateurs (la grande majorité des dossiers) ;
- Développement sur les procédures ou contrats extraordinaires ou complexes (coopération publique, in house, partenariat) ;
- Développement sur les procédures de concessions dans les grandes lignes.

La formation a été animée par un organisme de formation privé en distanciel. La durée de formation était de 3 jours répartis en 3 x 1 jour étalés d'octobre à décembre 2021.

15 agents ont pu bénéficier de cet accompagnement formation.

Accompagnement du déploiement et migration de Windows – Direction des Politiques Educatives

Le Département du Numérique Educatif de la DDPE a sollicité la DRH à partir de fin 2019 afin d'être accompagné par un plan de formation numérique éducatif pour le déploiement et la migration Windows dans les EPLE.

Fin 2019, la DDPE a en effet débuté un projet de renouvellement des infrastructures serveurs dans les lycées. Ces changements d'infrastructures nécessitaient donc des formations pour les agents du Département Numérique Educatif, composé de 130 agents. Pour couvrir l'ensemble des métiers, les formations identifiées concernent des logiciels serveurs, réseaux informatiques, gestion de parc, et éventuellement la téléphonie.

Ces formations se sont organisées en intra en fonction des métiers et des périmètres d'actions. Ce plan de formation se déroule depuis 2020 principalement en distanciel au vu du contexte sanitaire.

Récapitulatif du déploiement des actions de formation sur 2021 :

- Nombre de sessions : 23
- Nombre de stagiaires : 193
- Coût total des sessions : 76 117.34 euros

Les nouveaux CCAG Travaux et Maîtrise d'Œuvre

Suite à l'entrée en vigueur au 1er avril 2021 des nouveaux cahiers des clauses administratives générales (CCAGs), la Région Hauts-de-France a proposé aux agents en charge des achats – marchés travaux et maîtrise d'œuvre, une formation sous format webinaire afin de les accompagner

dans le développement de leurs compétences et de leur expertise dans le but principal de rédiger et exécuter au mieux ces marchés publics en intégrant les nouvelles règles posées dans la réforme.

Déclinaison de la formation via 2 MOOCs « 1/ les nouveaux CCAG travaux » « 2/ les nouveaux CCAG maîtrise d'œuvre » dont les objectifs étaient les suivants :

- Expliquer le contexte et les motifs de la réforme ;
- Actualiser les connaissances au regard des nouvelles règles des CCAG ;
- Intégrer ces nouveaux outils dans ces pratiques.

8 dates ont été proposées entre le 16 décembre 2021 et le 3 février 2022 sur lesquelles les agents ont pu se préinscrire.

Accompagnement des FIO dans la digitalisation de leurs contenus pédagogiques

Avec le contexte sanitaire lié à la « Covid 19 », une grande partie des formations internes ne pouvaient plus se dérouler en présentiel. Ainsi, en complément du parcours de formation du « Formateur Interne Occasionnel », un parcours de formation à la « Digitalisation » a été nouvellement élaboré et proposé en lien avec le CNFPT dès le début de l'année 2021.

Ce sont 4 parcours complets de formations qui ont pu se tenir tout au long de l'année 2021 sur les thématiques suivantes :

1. Formation « Transformer son contenu de formation présentiel en contenu de formation distanciel » ;
2. Formation « Comment créer une classe virtuelle ».

Les ¾ des FIO conventionnés au titre de l'année 2021 ont pu suivre ce parcours complet de formation à la digitalisation des contenus pédagogiques.

Synthèse des indicateurs formation

Les bénéficiaires p.7 à 11

	2019	2020	2021
Besoins traités	8 365	5 698	6 673
Nbre Stagiaires - Moyenne formation	5 697 - 1,8	2 877 - 1,45	4 937 - 1,66
Services et Ports	3 447 - 2	1 994 - 1,5	3 504 - 1,9
Lycée	2 520 - 1,5	883 - 1,3	1 433 - 1,3
Catégorie			
Nbre Bénéficiaire - % total	3 319 - 42 %	1 291 - 25 %	1 831 - 38 %
Cat. A	819 - 62 %	651 - 47 %	859 - 60 %
Cat. B	394 - 64 %	263 - 43 %	377 - 59 %
Cat. C	2 106 - 35 %	1 066 - 18 %	1 732 - 30%
Genre / Nbre Bénéficiaire - % total			
Femme	1 615 - 38 %	974 - 23 %	1 531 - 36 %
Homme	1 704 - 47 %	1 006 -28 %	1 437 - 40 %

Les modalités d'organisation p.12 à16

	2019	2020	2021
Inter collectivité	22 %	42 %	25 %
Intra collectivité	54 %	39 %	53 %
Interne	22 %	19 %	22 %
Nombre de participants Colloques	127	39	35

Les dispositifs d'accompagnement p.17 à 21

	2019	2020	2021
Préparation concours	240	193	155
CPF	21	21	15
VAE / Bilan compétence	64	32	59
Formations certifiantes et diplômantes	4	3	4

L'absentéisme en formation p.22 à 24

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

