

BILAN DE FORMATION 2022



SOMMAIRE

Introduction

> page 3

Les évolutions du service

> pages 4 à 6

A/ Le changement de logiciel : FORMEO

B/ L'expression des souhaits de formation et l'entretien professionnel

Les bénéficiaires

> pages 7 à 11

Les modalités d'organisation

> pages 12 à 15

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

> pages 16 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.

L'arrêt de toutes les restrictions liées au COVID a permis en 2022 de réenclencher un déploiement de notre offre de formation dans des conditions normales et avec le retour des formations en présentiel. Néanmoins, la programmation du 2^e semestre a été perturbée par la fusion des deux délégations du CNFPT des Hauts de France (ex Nord Pas de Calais et ex Picardie). En effet, malgré des commandes engagées dans un calendrier identique aux années précédentes, le CNFPT n'a pas été en capacité à programmer toutes nos actions de formation entre septembre et décembre 2022. De nombreuses sessions de formation ont alors été décalées sur le 1^{er} trimestre 2023.

L'année 2022 a été également marquée par la préparation du renouvellement de l'accord cadre pour les formations liées à la sécurité, santé et prévention des risques professionnels. Par ailleurs, le déploiement d'un nouveau logiciel de gestion des formations « FORMEO » qui ont fortement mobilisé le service formation et innovation pédagogique (SFIP). Pour ce dernier, un groupe projet interne au service formation et innovation pédagogique (SFIP) complété par des collaborateurs du SIRH a été constitué. Sur le 1^{er} semestre 2022, le groupe projet s'est consacré à la sélection du nouvel éditeur et aux travaux préparatoires inhérents aux paramétrage du nouveau logiciel et à la reprise des données de l'ancien logiciel formation. Ainsi, le 3 octobre 2022, FORMEO a officiellement remplacé FEODERIS donnant plus de souplesse pour l'accès aux formations avec l'entrée unique.

Les évolutions du service

Dans le cadre du projet d'administration régional, un groupe de travail sur l'action « 2.4 Adapter certaines modalités de formation pour les rendre plus efficaces » a été mis en place. Cette action avait pour objectif de « Rechercher une plus grande fluidité dans le dispositif de formation, notamment dans le traitement et le suivi des demandes et dans la mise en œuvre de certaines formations ». Ce groupe de travail a mis en évidence la nécessité de donner plus de souplesse pour l'accès aux formations et de s'orienter vers un projet d'entrée unique.

A / Le changement de logiciel : FORMEO

▪ Contexte et choix de l'éditeur

Le comité de pilotage « Systèmes d'Information des Ressources Humaines » a validé en juin 2021 le lancement d'une consultation permettant la mise en œuvre d'un outil de gestion de la formation, plus intuitif et performant, adapté au volume et répondant aux nouveaux enjeux de la collectivité. Pour rappel, la Région utilisait l'application de gestion de la formation, éditée par la société FOEDERIS, application mise en œuvre par la Région Nord-Pas de Calais en 2002 et par la Région Picardie en 2009 et donc conservée au moment de la fusion.

Pour ce faire, une commande auprès de l'UGAP a été initiée début 2022, permettant ainsi de gagner du temps par rapport à la procédure d'achat. Plusieurs éditeurs étant référencés auprès de l'UGAP, un benchmark a été engagé par le SFIP auprès de collectivités utilisatrices. A l'issue de ce benchmark, des auditions ont été organisées avec 3 éditeurs et le choix s'est porté sur la société NEEVA, reconnue dans le monde des collectivités territoriales telles que les Régions Ile de France, Franche Comté et Bretagne.

Afin de faciliter l'appropriation de l'outil par l'ensemble des agents de la Région, un sondage avec proposition de 4 noms a été partagé avec les agents et a permis d'attribuer le nom de « FORMEO » à ce nouvel outil de gestion des formations de la collectivité. Par ailleurs, un groupe utilisateurs a été mis en place permettant de présenter en amont du déploiement l'ergonomie et les fonctionnalités de ce dernier. Cette même présentation a été également proposée aux organisations syndicales.

▪ Fonctionnalités proposées

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

- Se préinscrire aux formations de deux catalogues : 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 ces deux catalogues
- Solliciter une inscription à un colloque
- Demander une formation de préparation à un concours ou à un examen de la fonction publique territoriale
- Transmettre une demande de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

- Consulter leur dossier formation (historique, formations planifiées, habilitations etc...

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

Les apports de FORMEO :

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

▪ **Plan de communication et d'accompagnement**

- 7réunions de présentation de FORMEO ont été organisées à partir du mois de juillet 2022 : des présentations aux organisations syndicales et à un groupe d'utilisateurs, des webinaires à destination des agents des services et des ports mais également des webinaires spécifiques pour l'ensemble des managers de la collectivité.
14 réunions ont également été planifiées au sein des lycées de la Région sur le 1^{er} trimestre 2023.
- Un courrier d'information a été envoyé par mail aux chefs d'établissement et gestionnaires, les invitant à participer aux réunions de présentation de FORMEO.
- Une affiche a été créé et mise à disposition dans les locaux des EPLE.
- Des tutoriels « papier » et vidéo ont été mis à disposition sur FORMEO, permettant de visualiser les manipulations à réaliser sur le logiciel. Les tutoriels « papier » ont été envoyés également au domicile de tous les agents et encadrants des lycées.
- Lors de leurs rencontres annuelles avec les directions, les chargés de formation ont sensibilisé les managers des services aux évolutions apportées par FORMEO
- Plusieurs articles ont été publiés sur LEO, mais également sur toutes les boites mails des agents.
- Une info fiche de paie a été consacrée au déploiement de FORMEO et a été envoyée aux agents en octobre 2022.

B / L'expression des souhaits de formation et l'entretien professionnel

Pour rappel en 2021, lors de l'entretien professionnel, seules les demandes de formation spécifiques et non ouvertes aux pré inscriptions (les formations linguistiques ; les formations habilitantes – CACES Habilitations électriques – les besoins individuels non couverts par l'offre interne HDF ou celle du CNFPT) étaient encore recensées.

Avec l'acquisition de FORMEO, outil permettant aux agents de solliciter tout besoin de formation tout au long de l'année, le recensement de toutes les demandes de formation a été retiré de l'entretien professionnel en 2022. Maintenir le recensement de certains besoins de formation lors de l'entretien professionnel aurait fait un doublon et apporté pour tout le monde une grande confusion.

Toutefois, dans la maquette de l'entretien professionnel de 2022, afin de respecter le décret du 16 décembre 2014, une question ouverte sur les besoins en formation a été posée permettant:

- A l'agent d'exprimer ses besoins de formation notamment au regard des missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel,
- Au manager d'identifier les besoins de formation qu'il juge nécessaire pour l'agent qu'il encadre. Indiquer dans le cadre de l'EP les besoins de formation de son agent est un levier managérial.
- Au manager de vérifier, au moment de la validation de la demande formulée par l'agent dans FORMEO, si cette demande avait fait l'objet d'un échange dans le cadre de l'entretien professionnel
- A l'inverse, si une demande de formation de l'agent est refusée par la manager, l'agent pourra faire référence aux besoins identifiés dans l'EP.

Seules les formations de préparation aux concours et examens ont continué d'être recensées à travers l'entretien professionnel de 2022, décision liée à un calendrier non compatible entre l'acquisition de FORMEO et le calendrier d'inscription aux formations du CNFPT.

Désormais, l'élaboration du plan de formation s'effectue au regard des éléments suivants :

- Une reconduction d'actions de formation récurrentes ;
- Un suivi des formations réglementaires obligatoires par métier et par agent;
- Une identification des besoins exprimés par les directions dans le cadre des rencontres entre chargés de formation et directions (renforcement du rôle d'accompagnement)
- L'identification de projets institutionnels en lien avec les évolutions du contexte de la collectivité mais aussi en lien avec les projets portés par la collectivité régionale.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

6 782 besoins de formation traités

6782 besoins de formation ont été traités* par le SFIP. Ces formations inscrites au plan de formation et déployées en 2022 correspondent :

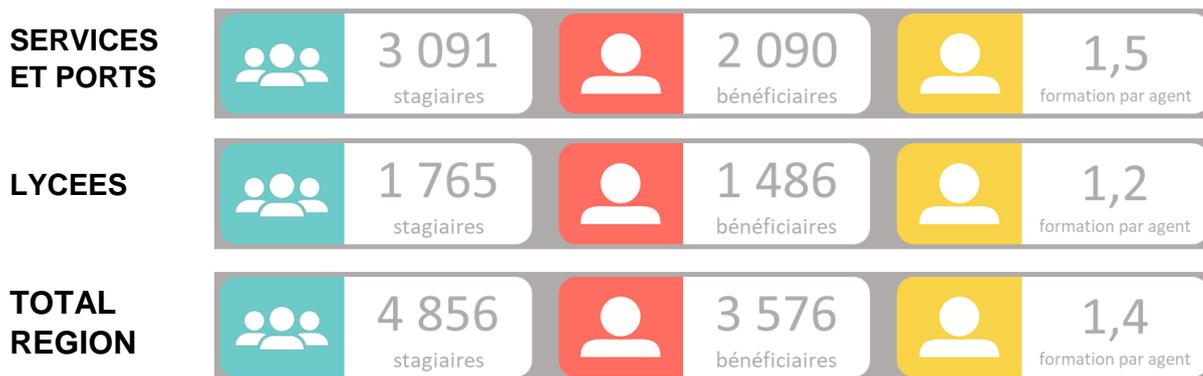
- aux demandes de formation individuelles identifiées à travers :
 - *l'entretien professionnel de 2021, à savoir les besoins spécifiques non proposées dans l'offre interne HDF ou celle du CNFPT ; les formations de préparation à un concours ou à un examen professionnel ; les formations initiales en « hygiène-sécurité » (habilitations, permis) ; les formations linguistiques
 - *les préinscriptions des agents sur les actions internes HDF et celle du catalogue du CNFPT ; préinscriptions réalisées via Foederis tout au long de l'année ;
 - *les prises de poste (recrutement, mobilité) et les reprises après une longue absence, et qui ne sont pas couvertes par les catalogues interne HDF et CNFPT
- aux demandes de formation collective d'un service ou d'une direction
- aux demandes de mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)
- aux recyclages de différentes habilitations (permis, électricité, CACES)

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

B/ Répartition des bénéficiaires



46 %
de l'effectif régional
a bénéficié d'une
formation



Stagiaire -> agent comptabilisé à chaque inscription formation

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

3 576 agents se sont formés en 2022 soit **46 % de l'effectif régional** (base : effectif permanent au 31/12/2022) :

- 32 % des agents des lycées ;
- 66 % agents des services et des ports.

En moyenne, un agent a participé à 1,4 action de formation.

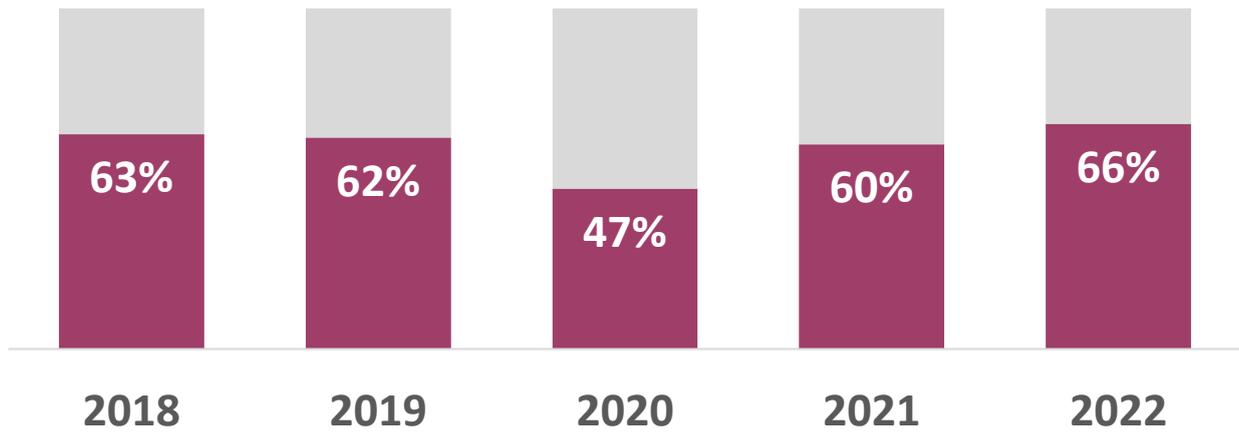
Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :

Globalement, pour toutes les catégories d'emploi, le départ en formation en 2022 a de nouveau augmenté comme cela avait été le cas en 2021, permettant d'atteindre des indicateurs les plus élevés depuis 2018.

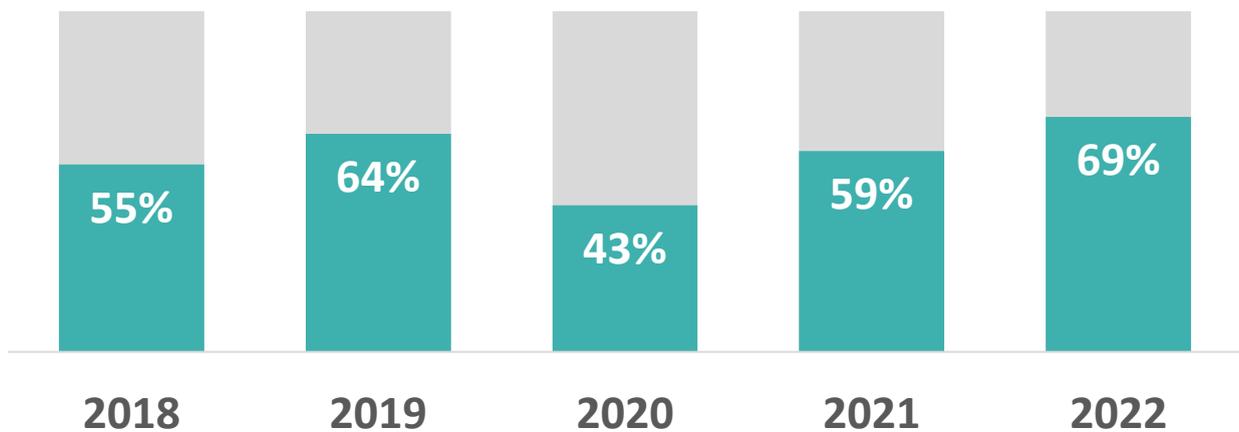
Il est à noter que l'augmentation est plus marquée pour les agents de catégorie C : 608 agents supplémentaires sont partis en formation sur 2022 par rapport à 2021, dont 454 étaient de catégorie C.

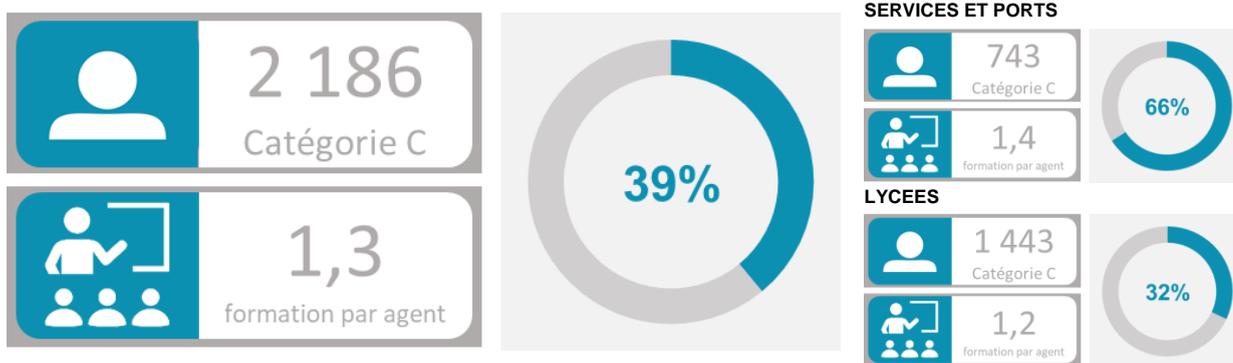


Evolution 2018-2022

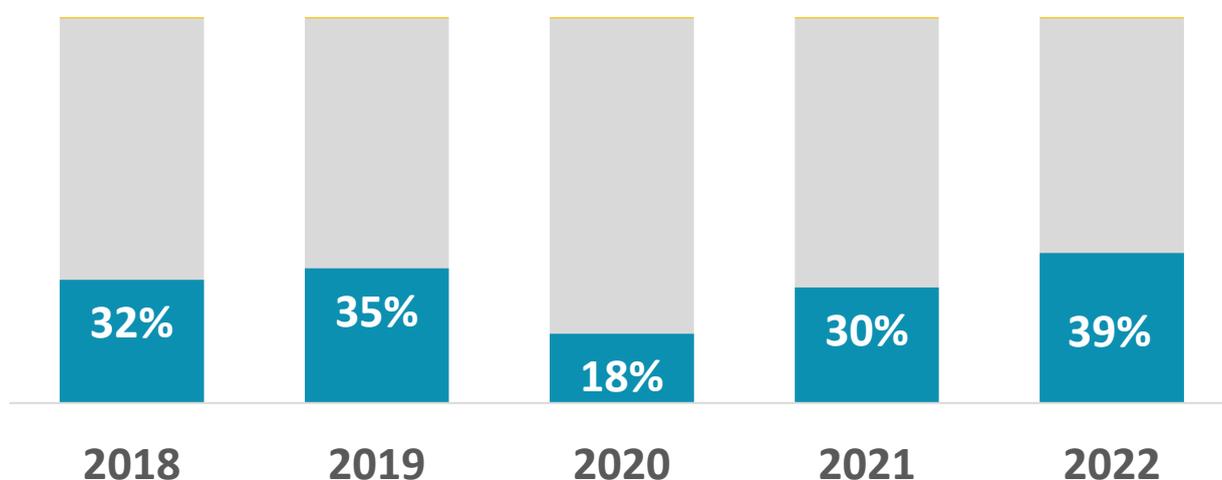


Evolution 2018-2022

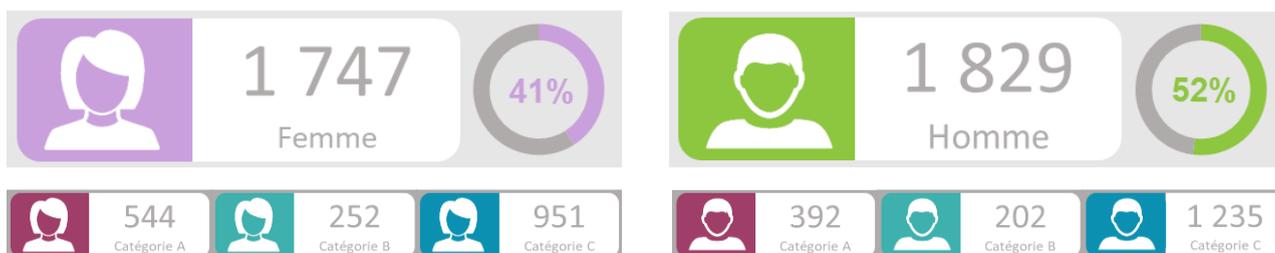




Evolution 2018-2022



Répartition des bénéficiaires par genre :



Distinction par communauté

1 072 des femmes formées, soit 34 % sont des agents des services et des ports

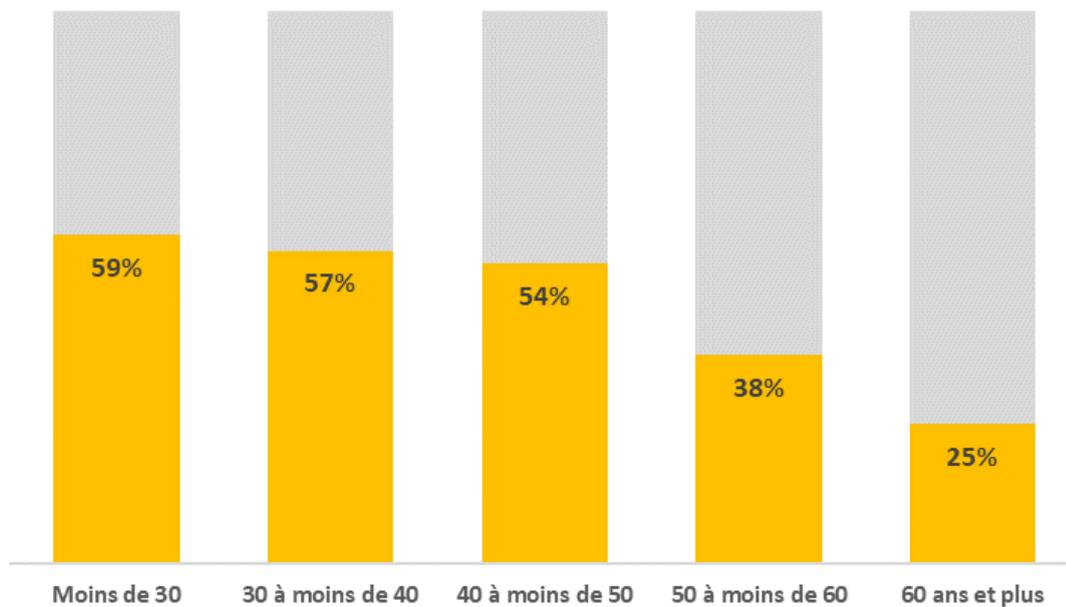
1 018 des hommes formés, soit 32 %, sont des agents des services et des ports

675 des femmes formées, soit 14 %, sont des agents des lycées

811 des hommes formés, soit 17 %, sont des agents des lycées

52 % des hommes ont participé à des formations contre 41 % des femmes, alors qu'ils sont moins nombreux (45,2%) que les femmes (54,8%) à travailler pour la Région.

Répartition des bénéficiaires par âge :

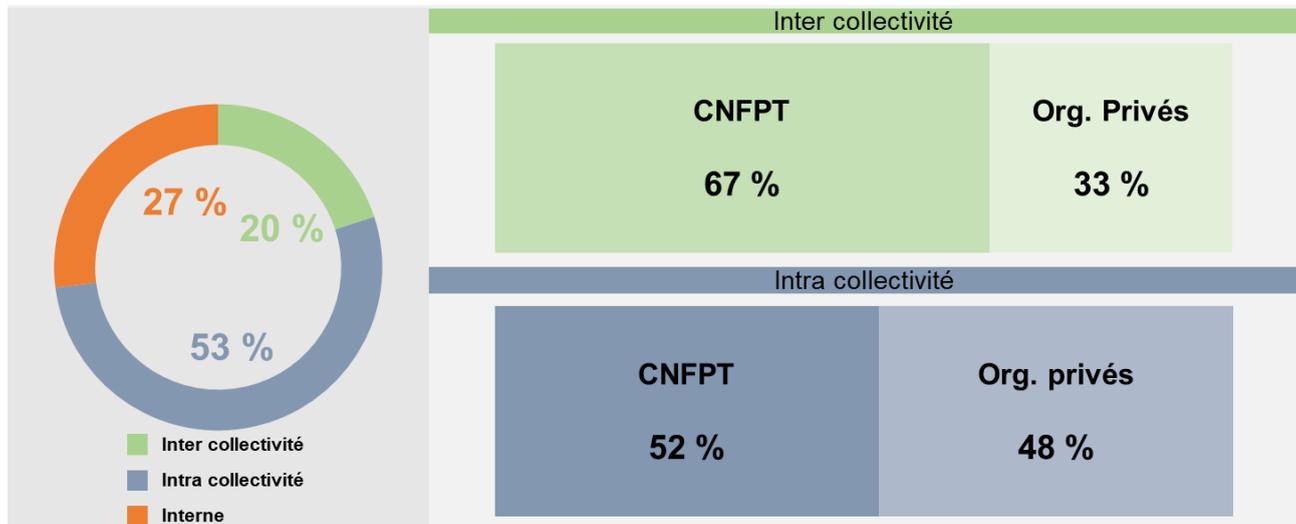


Top 10 des domaines de formation en nombre de stagiaires :

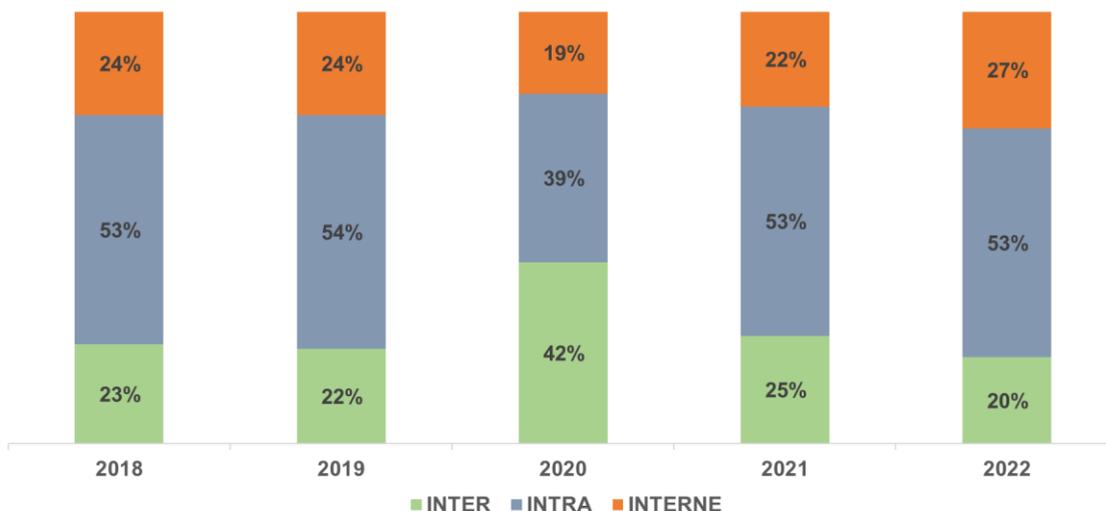


Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation :



Evolution 2018-2022



Intra-collectivité :

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

Inter-collectivité :

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

Interne :

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

A/ Les formations organisées en intra-collectivité

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

37 % des formations se sont déroulées sur Amiens ou à Lille

49 % sur le reste du territoire

14 % des formations se sont déroulées à distance

Concernant l'offre territorialisée, les formations se sont déroulées principalement sur les lieux suivants : Boulogne sur Mer, Calais, Lomme, Arras, Saint Laurent Blangy, Saint Quentin, Villeneuve d'Ascq, Liévin, Loos, Beauvais, Dunkerque, Soissons, Compiègne, Tourcoing, Maubeuge, Valenciennes.

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 2022, la part des formations INTRA avec le CNFPT est de 52% (contre 64% en 2021, soit une baisse de 12%) : **1 353 stagiaires** en ont bénéficié (contre 1674 en 2021, soit une baisse de 321 stagiaires), globalisant au total **2 342 jours (contre 2 899 jours en 2021, soit une baisse de 557 jours)**.

Formations organisées avec les organismes de formation privés

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

Cette année, la part des formations organisées avec des organismes de formation privés est de 48% (contre 36% en 2021) : **1 225 stagiaires** ont participé à ce type de formation (contre 922 en 2021,

soit une hausse de 903 stagiaires), représentant **3 048 jours contre 1 995 jours en 2021, soit une hausse de 1 053 jours**).

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

27 % 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 2022, **1 310 stagiaires** ont participé à des formations internes animées par un FIO (contre 1109 en 2021, soit une hausse de 201 stagiaires) comptabilisant au total **1 947 jours** de formations (contre 1 024 jours en 2021, soit une hausse de 923 jours).

La reprise des formations en présentiel a permis d'accroître l'animation des formations en interne par rapport à 2021, puisque l'année dernière 22% des stagiaires avaient été formés par des FIO.

Etat des lieux du réseau des FIO en 2022 :

En 2022, 67 agents de la collectivité ont été mobilisés et conventionnés en qualité de formateur Interne Occasionnel » :

- 49 FIO « hors fiche de poste » (agents mobilisables en qualité de FIO 30 jours maximum à l'année).
- 18 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 2022 dans le cadre du réseau couvrent principalement les thématiques suivantes :

- Accueil
- Acculturation des politiques publiques
- Assistant de prévention
- Audit
- Bureautique
- Marché public
- Déontologie
- Eligibilité des dépenses, contrôle de service fait, traçabilité, circuit et gestion de subvention.
- Finances
- Formation collective au FEADER
- Les clés de la confiance en soi

- Logiciels métiers : Synergie, Odin, Astre GF, Géo territoires, Marco Web,
- Elingage et gestes de commandement
- Sauveteur secouriste du travail
- Gestion des émotions
- Valeurs de la République et Laïcité

C/ Les formations organisées en inter-collectivité

20 % des stagiaires formés en dehors de la collectivité

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

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

La part des formations INTER déployées par le CNFPT a baissé en 2022, puisqu'elle est passée de 73 % en 2021 à 67% en 2022 : **647 stagiaires** ont participé à ce type de formation en 2022, globalisant au total **1 971 jours**.

Le recours à des organismes de formation privé a quant à lui évolué à 33% en 2022 contre 27% en 2021, et a concerné **321 stagiaires pour 1 636 jours de formation**.

Focus colloques : 42 stagiaires en 2022

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

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

Un colloque (ou séminaire) se caractérise par :

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

Le montant du budget consommé au titre des séminaires et colloques s'élève à **19 130 €** en 2022, soit une augmentation de 40% par rapport en 2021 (13 592.20 € en 2021). 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

250 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.

Pour l'année 2022, au total 250 agents ont suivi une Préparation aux concours ou examens. Cela inclut les agents ayant suivi une formation sollicitée à l'occasion de l'Entretien professionnel 2020 (62), 2021 (103) et 2022 (85).

| Préparation CNFPT | Nombre de bénéficiaires services et ports | Nombre de bénéficiaires lycées |
|--|---|--------------------------------|
| Préparation aux concours et examens de catégorie A | 47 | 0 |
| Préparation aux concours et examens de catégorie B | 95 | 21 |
| Préparation aux concours et examens de catégorie C | 29 | 58 |
| TOTAL demandes de préparations accordées | 171 | 79 |

Il est à noter que dans le cadre de l'entretien professionnel de 2021, les 620 agents ont exprimé une demande et seuls 103 ont effectivement participé à la préparation en 2022 : 100 annulations pour non réponse de l'agent, 28 pour agents déjà engagés dans un parcours de préparation, 69 pour critères statutaires non requis et 149 parcours de préparation non proposé par le CNFPT, 19 pour non validation dans le cadre de leur entretien professionnel, 152 pour annulation de parcours.

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 2022, 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 2023/2024 | Intitulé concours | Intitulé examens |
|--|--|--|
| Catégorie A | Ingénieur Administrateur Ingénieur en chef | Attaché principal Administrateur Ingénieur en chef |
| Catégorie B | Rédacteur Rédacteur Principal 2 ^{ème} classe | Technicien Principal 2ème&1ère classe |
| Catégorie C | Adjoint Technique Principal 2e classe | Adjoint Administratif Principal 2e 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 préparations peuvent être mises en place :

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

Par ailleurs, les agents admissibles à un concours ou à un examen professionnel qui ne sont pas engagés dans un projet de préparation à l'écrit au CNFPT, peuvent, s'ils le demandent, intégrer le module de préparation aux épreuves orales proposé par le CNFPT. Ainsi en 2022, **60 agents Siège/Ports/Lycées ont bénéficié de ce module de préparation.**

B/ Compte Personnel de Formation (CPF)

13 agents accompagnés

Rappel du dispositif

Le Compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Le CPF bénéficie à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sans condition d'ancienneté de service. Il permet d'obtenir 25 heures de droits la formation par an, dans la limite de 150 heures. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (48 heures par an dans la limite de 400 heures).

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

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.

L'institution régionale a décidé en 2018, par délibération : de plafonner la prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 15 euros par heure de formation dans la limite de 3 000 euros, la différence restant à la charge de l'agent. Cette prise en charge s'élève à 30 euros par heure de formation dans la limite de 5 000 euros, en cas d'évolution professionnelle visant à prévenir une situation d'inaptitude.

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

Accompagnement de la collectivité

Un ensemble d'outils d'information 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.

Lors des présentations de FORMEO planifiées au sein des lycées sur le 1^{er} trimestre 2023, un rappel des modalités et du fonctionnement du CPF sera engagé auprès des agents. Le SFIP et le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi de la DRH conseillent les agents pour construire leur projet de formation personnel.

18 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2022 (dont les formations se déroulent en 2022 et/ou 2023):

- 13 dossiers accordés ;
- 1 dossier refusé (motif : formation non éligible au CPF) ;
- 4 dossiers qui ont été abandonnés (les agents n'ont pas donné suite)

C/ VAE, bilans de compétences et professionnels

62 agents accompagnés

20 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2022.

Ces deux dispositifs sont pilotés par le service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi. Les agents souhaitant engager une démarche de VAE ou un bilan de compétences sont invités à exprimer leur besoin à la DRH soit lors d'un entretien, soit par un écrit motivé. Les chargés

d'accompagnement du service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi reprennent ensuite contact avec l'ensemble des agents ayant formulé une telle demande afin de préciser l'expression du besoin et d'expliquer les modalités de chaque dispositif. Ces agents sont ensuite reçus en entretien pour vérifier l'opportunité de recourir au dispositif (conditions d'accès, pertinence avec le projet professionnel, ...). Suite à cet échange, ils confirment par écrit leur demande et la motivent. Le chargé d'accompagnement reste à leur disposition tout au long du processus et continue à les accompagner, s'ils le souhaitent à l'issue du dispositif, dans la mise place de leur projet professionnel.

10 demandes de bilan de compétences ont été recensées :

| Agents siège / ports | Agents lycées |
|--|------------------------|
| 9 demandes | 1 demandes |
| 7 femmes (4 de catégorie A, 2 de catégorie B et 1 de catégorie C) et 2 hommes (1 de catégorie A et 1 de catégorie B) | 1 homme de catégorie C |
| 4 En cours de réalisation 5 Effectués et finalisés | 1 Effectué et finalisé |

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

| Agents siège / ports | Agents lycées |
|------------------------|--|
| 1 demande | 9 demandes |
| 1 femme de catégorie C | 4 femmes et 5 hommes de catégorie C |
| 1 Effectué et finalisé | 4 En cours de réalisation 3 Effectués et finalisés 2 Annulés |

En complément, **37 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 2022, 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.

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

| Agents siège / ports | Agents lycées |
|--------------------------|---|
| 1 demande | 4 demandes |
| 1 femme de catégorie A | 3 femmes et 1 homme de catégorie C |
| 1 Effectuée et finalisée | 3 Effectuées et finalisées 1 Annulée |

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

D/ Formations certifiantes et diplômantes

4 agents accompagnés

En 2022, 4 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. Il est à noter que dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation les formations diplômantes ou certifiantes sont davantage financées par la collectivité.

5 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

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

**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

48 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.

En 2022, sur les **64 agents qui avaient exprimé une demande en 2021, 41 projets ont été réalisés et 23 ont été annulés** (7 parce que les agents étaient déjà engagés dans un parcours linguistique, 6 pour conditions non requises et 10 annulés par les agents).

Grâce à FORMEO, les agents peuvent désormais faire part de leur demande de formation tout au long de l'année, ce qui a permis à 7 agents d'émettre un besoin et démarrer leur parcours sur le dernier trimestre 2022.

En complément des cours avec les vacataires, la collectivité a initié un marché à partir de septembre 2022 auprès d'un organisme de formation qui propose en plus des cours en visioconférence, la mise à disposition de ressources numériques (quizz, dictées et exercices d'orthographe, système de reconnaissance vocale pour vérifier l'expression orale, exercices interactifs notamment sur les notions de grammaire), disponibles tout au long du parcours des apprenants.

L'absentéisme en formation



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

En 2022, l'absentéisme en formation a augmenté de 3,8 points, dont majoritairement chez les agents des lycées, par rapport à 2021. 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 entre 4 et 6 semaines avant le démarrage de la formation, des relances par mail et des prises de contact individualisées pour certaines actions de formation.

Même si le SFIP doit encore poursuivre son accompagnement auprès des agents des lycées, le dispositif de préinscription sur les formations du catalogue interne HDF et sur celui 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. Le déploiement de FORMEO permettra de rendre plus accessibles ces formations proposées grâce à un moteur de recherche plus performant et facilitant.

Par ailleurs, en 2023, le SFIP va mettre en place, en lien avec FORMEO, l'envoi d'un courrier de rappel aux agents et aux managers en cas d'absence injustifiée.

B/ Le bilan chiffré de 2022

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.

Ainsi, les agents convoqués se désistant avant le jour de la formation sont englobés dans les chiffres de l'absentéisme, alors que cela s'apparente plus à des désistements. Le logiciel FOEDERIS ne permettait pas de distinguer les désistements des stagiaires avant le démarrage de la formation des stagiaires absents le jour J de la formation.

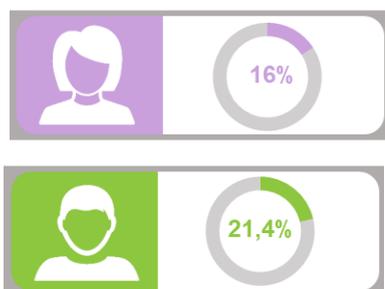
Pour 2023, grâce aux fonctionnalités de FORMEO, cette distinction pourra être mise en évidence.

| | Agents services/ ports | Agents lycées | TOTAL |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------|--------|
| Nombre de stagiaires convoqués | 3 542 | 2 450 | 5 992 |
| Nombre d'annulations | 437 | 681 | 1 118 |
| Taux d'absentéisme global | 12,3 % | 27,8 % | 18,7 % |

Par rapport à l'année 2021, le taux d'absentéisme a augmenté de 2.1 points pour les agents des services et des ports et de 1.6 point pour les agents des lycées.

La hausse de l'absentéisme peut s'expliquer par le retour des formations animées en présentiel, pouvant engendrer des contraintes de déplacement. Par ailleurs, les formations délivrant une habilitation électrique ou un CACES souffrent toujours d'un fort taux d'absentéisme par l'insuffisance de la formation territorialisée. Pour exemple, sur les formations en habilitation électrique initiale et recyclage, le taux d'absentéisme s'élevait à 25 % en 2022. L'accord cadre actuel couvrant ces formations limitait les lieux de formation aux seuls centres des organismes de formation attributaires du marché. Cette carence de territorialisation n'a pas facilité la mobilisation des agents des lycées. Le prochain accord-cadre déployé sur 2023 permettra une offre territorialisée à minima à l'échelle de chaque département.

Absentéisme global par genre



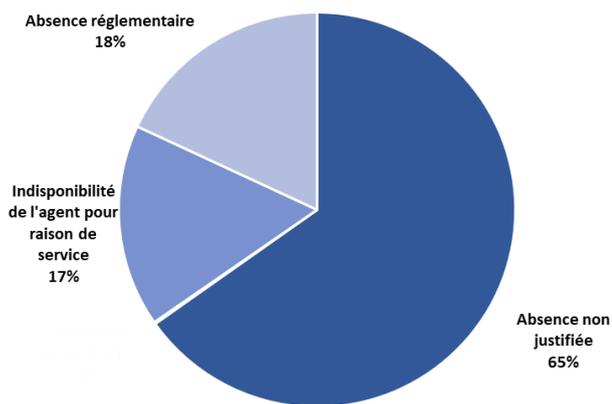
Absentéisme global par catégorie d'emploi

| Catégorie | Taux d'absentéisme global |
|-----------|------------------------------|
| A | 10,7 % |
| B | 9,9 % |
| C | 24,2 % |

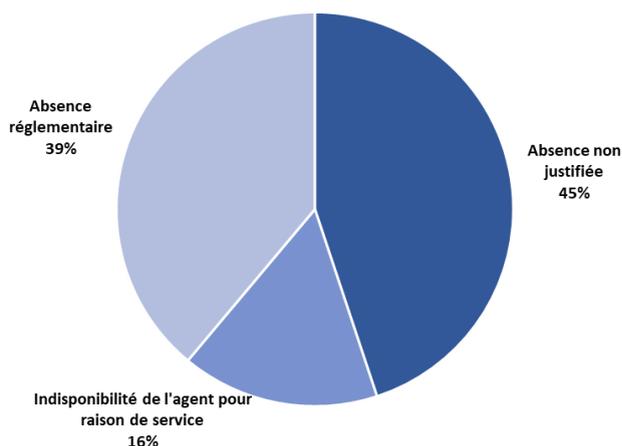
L'absentéisme en formation a augmenté sur toutes les catégories :

- 10,7% des agents de catégorie A convoqués ont été absents en 2022, contre 8,5% en 2021
- 9,9% des agents de catégorie B convoqués ont été absents en 2022, contre 8% en 2021
- 24.2% des agents de catégorie C convoqués ont été absents en 2022, contre 21.3% en 2021

Absentéisme par motif et par communauté



LYCEES



SERVICES ET PORTS

57% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 639 agents en 2022.

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

1. Absence réglementaire (congrés, maladie, maternité, accident du travail, enfant malade, décharge syndicale etc...): 292 agents soit 26 %
2. Indisponibilité de l'agent pour raison de service : 183 agents soit 16 %

Il est à noter que le motif d'absentéisme en formation « Eloignement géographique » n'apparaît plus, ce dernier ayant de nouveau diminué : 4 agents soit 0.36 % en 2022 (0.66 % en 2021). Cette baisse s'explique par le dispositif de préinscription sur les formations internes HDF et CNFPT, qui permet aux agents de choisir la session de formation de leur choix.

Le budget formation

3 024 900 € - Budget Formation 2022

| | Agents services/ ports | Agents lycées | TOTAL |
|--|---------------------------|---------------|--------------------|
| Actions payantes hors cotisation CNFPT | 845 500 € | 284 500 € | 1 130 000 € * |
| Cotisation CNFPT | 838 600 € | 1 056 300 € | 1 894 900 € |
| TOTAL | | | 3 024 900 € |

*montant inscrit au budget prévisionnel 2022

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Pour 2022, le budget prévisionnel avait été augmenté de 330 000 € par rapport à 2021, eu égard à la programmation envisagée pour l'année. Ainsi, le montant inscrit au **BP 2022** (s'élevant à **1 130 000 euros**) a permis de financer principalement des actions de formation payantes, dès lors que le CNFPT ne les propose pas dans son offre : formations INTER et INTRA avec organismes privés et colloques.

Cette consommation a principalement concerné :

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

Toutefois, en 2022, seuls **66 % du budget a été consommé, soit 744 298 €**, montant proche de celui de l'année 2021 qui s'élevait à 737 392.41 € (soit 92% du budget prévisionnel 2021). Le retard dans l'exécution budgétaire s'explique par les délais de mise en œuvre des marchés et des dates de formations disponibles auprès des organismes de formation.

B/ La convention de partenariat CNFPT - Région

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **1 894 900 €** pour le plan 2022.

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

Le retour sur cotisation CNFPT pour la période du plan

| | Nombre de jours réalisés | Coût unitaire/jour (coût moyen affiché par le CNFPT) | Total |
|---|--------------------------|--|------------------|
| Formation INTER (dont formations intégration) | 1 971 | 133 € | 262 143 € |
| Préparations concours et examens professionnels | 601 | 133 € | 79 933 € |
| Formation INTRA | 2342 | 133 € | 311 486 € |
| TOTAL | 4 914 | 133 € | 653 562 € |

Le taux de retour sur cotisation s'élève donc à 34 %.

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 comme cela était pratiqué lors des bilans des années précédentes. De plus, comme explicité dans l'introduction, la programmation des actions INTRA avec le CNFPT du 2^e semestre a été perturbée par la fusion des deux délégations du CNFPT des Hauts de France (ex Nord Pas de Calais et ex Picardie). En effet, malgré des commandes engagées dans un calendrier identique aux années précédentes, le CNFPT n'a pas été en capacité à programmer toutes nos actions de formation entre septembre et décembre 2022. De nombreuses sessions de formation ont alors été décalées sur le 1^{er} trimestre 2023. Ces 2 éléments expliquent la baisse du taux de retour sur la cotisation.

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

Au deuxième semestre 2021, la DRH a lancé une seconde vague de recrutements afin d'assurer, la gestion du programme européen de relance économique « REACT'EU », mis en place suite à la crise sanitaire liée à la pandémie COVID-19.

Les 12 agents contractuels ont pris leur poste entre octobre 2021 et janvier 2022.

Le SFIP a donc relancé le parcours de formation mis en place à l'occasion de la première vague de recrutement et dont l'objectif est l'acquisition des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour exercer les missions attendues. Le parcours ci-dessous constitue le tronc commun, pour l'ensemble des agents hors formations sur la présentation des fonds européens et l'instruction des demandes de subvention prises en charge par la direction Europe et hors formations individuelles proposées les cas échéant, par le SFIP en fonctions des besoins des agents et à la demande des directions concernées. Le parcours a été présenté aux agents le 24 janvier 2022 lors de la formation animée par la Direction Europe.

1. Formation sur l'environnement territorial et institutionnel

Afin d'acquérir un socle de connaissances de base sur l'organisation territoriale et le fonctionnement des collectivités locales ainsi que, l'organisation, le fonctionnement et les compétences 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 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)

Animée par des formateurs internes de la DIRAP, la formation permet de comprendre 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 procédures de la passation du marché public.

Deux niveaux ont été proposés, un premier niveau plus théorique suivi d'un approfondissement sur les contrôles.

Accompagnement collectif des agents d'accueil et réception

Dans le cadre de la tenue du registre public d'accessibilité que doit tenir la collectivité en tant qu'ERP, une formation collective sur l'appropriation du langage des signes a été dispensée aux agents des services accueil et réception des Direction accueil et gestion des manifestations et Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers.

Cette formation a permis aux agents d'acquérir les bases pour assurer un premier niveau d'accueil des personnes sourdes et malentendantes.

2 sessions ont été organisées l'une à Lille et la seconde à Amiens, près de 30 agents ont été formés.

Accompagnement des agents des services recrutement et mobilité – Direction des Ressources Humaines

Dans le cadre du plan Egalité professionnelle, les agents des services recrutement et mobilités siège et ports et recrutement et mobilité lycées et CREPS ont pu suivre une formation ayant un double objectif :

- Harmoniser les pratiques
- Mener des entretiens de recrutement exemplaires au regard de l'égalité Femmes / Hommes

3 sessions de formations ont eu lieu : 1 Amiens, 2 Lille avec un total de 29 agents

Prévention au risque Amiante

Le **plan de formation** de la Collectivité, intègre des actions de sensibilisation et de formation sur le risque amiante, à destination :

- Des agents susceptibles de réaliser des activités dans des lieux concernés par les mesures réglementaires de prévention aux expositions à l'amiante.
- Des agents impliqués dans la gestion technique et administrative de l'amiante.

L'action de sensibilisation destinée aux agents techniques concernés des Services et des EPLE, doit leur permettre de :

- Développer des connaissances de base sur l'amiante (son utilisation, ses propriétés...)
- Connaître les risques pour la santé en cas d'exposition à l'amiante et les phénomènes d'exposition,
- Repérer sa présence,
- Savoir quel comportement adopter face au risque.

L'action de formation ingénierie, destinée aux agents en charge de la planification et du suivi de travaux, ainsi qu'aux agents en charge de la mise à jour et de la communication des données relatives à l'amiante, doit leur permettre de :

- Développer des connaissances approfondies sur l'amiante
- Connaître et appliquer les obligations réglementaires relatives à l'amiante (Dossiers Techniques ; Rôle du Maître d'ouvrage et des différents intervenants ; la Recherche Avant Travaux ; L'information des tiers ; Travaux en sous-section 3 et sous-section 4 ; Le suivi de l'amiante).
- Intégrer le risque amiante dans la planification des travaux en distinguant les priorités (Evitement, retrait, encapsulage/recouvrement, maintien en état).

La campagne de formation a été menée avec une collaboration interprofessionnelle et inter-directions réussie, associant la D.R.H / la D.E.P.L / la D.F.E / la D.S.S.G.R :

- Sensibilisation « Comprendre et prévenir les risques d'exposition à l'amiante »
 - Effectifs concernés : 220 agents
 - Effectifs formés : plus de 200 agents. Formation des agents techniques, des responsables d'équipes, de secteur et de service des équipes mobiles ; technicien du service énergie ; soit 92% du public cible.
 - Nombre de sessions : 29 demies journées
 - Lieux de formation : Lille ; Amiens ; Calais ; Compiègne ; Péronne ; Bruay la Buisnière ; Lens ; Laon ; Saint Quentin ; Nogent ; Soissons ; Douai ; Maubeuge
 - Mise en œuvre de fiches réflexe « Amiante » à destination des équipes mobiles, élaborée dans le cadre sécurité du département.

Les agents non formés seront intégrés aux sessions dédiées aux agents techniques des E.P.L.E.

- Formation ingénierie amiante

Par-delà la composante individuelle, la maîtrise du risque amiante nécessite une connaissance collective approfondie et la mise en œuvre de pratiques harmonisées de sa gestion technique et administrative.

Cette action se déroule par sessions de 2 journées pour :

- 81 Agents de la D.E.P.L
- 25 Agents de la D.P.I.
- 18 Agents de la D.M.P.L.

10 sessions ont eu lieu en 2022 et 5 sessions sont programmées pour le 1^{er} semestre 2023.

Valeurs de la République, Laïcité et Radicalisation

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

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

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

- Les agents du siège et des ports : un MOOC proposé par le CNFPT suivi sur la base du volontariat ; fin 2022 366 agents ont suivis ce MOOC
- Les agents des lycées :
 - o Des sessions en présentiel animées par le CNFPT et par des formateurs internes occasionnels
 - o Des sessions en distanciel animées par le CNFPT et par des formateurs internes occasionnels
 - o Des sessions en co-animation avec le rectorat d'Amiens ; sessions de formation à destination de l'ensemble du personnel pour un même établissement avec des temps dédiés selon les personnels (enseignants / personnel Région)

- Des sessions en grands groupes (+ 40 agents) en co-animation FIO – CNFPT ; sessions à destination des personnels région, ciblées sur l'académie de Lille qui n'organise pas de formation en mixant les publics.

Fin 2022, ce sont près de 800 agents des lycées qui ont été formés. Ce plan de formation se poursuivra sur l'année 2023.

Elingage et gestes de commandement

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

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

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

- Choisir les élingues et accessoires en fonction de la charge à déplacer, de l'environnement et du matériel à disposition.
- Juger de l'état des élingues et accessoires.
- Mettre en place les accessoires pour effectuer des élingages courants et particuliers.
- Accompagner la charge lors de la prise, du transport et de la dépose.
- Commander par gestes un conducteur d'engin de levage.

En 2022, 5 sessions ont eu lieu, 38 agents ont pu être formés.

Habilitations électriques et ACES - CACES

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 ».

Pour rattraper le retard pris suite à l'absence de marché sur ces formations, et suite à la crise sanitaire, le SFIP a mis un accent particulier sur ces formations.

| | Nombre de sessions | Nombre d'agents inscrits | Nombre d'agents présents |
|------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|
| HOV BOV | 3 | 31 | 23 |
| BS BEM HOV | 58 | 618 | 459 |
| B2V BR BC HOV | 20 | 176 | 134 |
| B2V BR BC H2V HC | 3 | 10 | 10 |
| TOTAL | 84 | 835 | 626 |

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

ACES – CACES : 91 sessions d'organisées 514 agents formés

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

- Auto-laveuse autoportée ;
- Tondeuse autoportée

L'organisme de formation est PROMOTRANS, les formations se déroulent exclusivement dans les locaux de la collectivité (dans les lycées ou dans les ports). En 2022, 130 agents ont suivi l'une ou l'autre des deux formations indiquées ci-dessus.

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

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

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

En 2022, 384 agents ont suivi une formation initiale et/ou un recyclage CACES

Synthèse des indicateurs formation

Les bénéficiaires p.7 à 11

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Besoins traités | 5 698 | 6 673 | 6 782 |
| Nbre Stagiaires - Moyenne formation | 2 877 - 1,45 | 4 937 - 1,66 | 4 856 - 1,4 |
| Services et Ports | 1 994 - 1,5 | 3 504 - 1,9 | 3 091 - 1,5 |
| Lycée | 883 - 1,3 | 1 433 - 1,3 | 1 765 - 1,2 |
| Catégorie | | | |
| Nbre Bénéficiaire - % total | 1 291 - 25 % | 1 831 - 38 % | 2 090 - 46 % |
| Cat. A | 651 - 47 % | 859 - 60 % | 936 - 66 % |
| Cat. B | 263 - 43 % | 377 - 59 % | 454 - 69 % |
| Cat. C | 1 066 - 18 % | 1 732 - 30% | 2 186 - 39% |
| Genre / Nbre Bénéficiaire - % total | | | |
| Femme | 974 - 23 % | 1 531 - 36 % | 1 747 - 41 % |
| Homme | 1 006 -28 % | 1 437 - 40 % | 1 829 - 52 % |

Les modalités d'organisation p.12 à16

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|------|------|------|
| Inter collectivité | 42 % | 25 % | 20 % |
| Intra collectivité | 39 % | 53 % | 53 % |
| Interne | 19 % | 22 % | 27 % |
| Nombre de participants Colloques | 39 | 35 | 42 |

Les dispositifs d'accompagnement p.17 à 21

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------------------|------|------|
| Préparation concours | 193 | 155 | 250 |
| CPF | 21 | 15 | 13 |
| VAE / Bilan compétence | 32 | 59 | 62 |
| Formations certifiantes et diplômantes | 3 | 4 | 4 |
| Langues étrangères | pas d'indicateurs | 31 | 48 |

L'absentéisme en formation p.22 à 24

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

