

BILAN DE FORMATION 2019



SOMMAIRE

Les évolutions du service

> pages 3 à 5

A/ L'expression des souhaits de formation

B/ La nouvelle version du logiciel Fœderis Formation

C/ Les préinscriptions en formation

D/ Les convocations dématérialisées

Les bénéficiaires

> pages 6 à 8

Les modalités d'organisation

> pages 9 à 13

L'absentéisme

> pages 14 à 16

Le budget formation

> pages 17 à 18

Les actions phares du Plan de formation 2019

> pages 19 à 22

A/ Valeurs de la République, Laïcité, Radicalisation

B/ Manager ses collaborateurs en télétravail

C/ La conduite de projets

D/ Les Webin'RH

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

> pages 23 à 27

A/ Compte personnel de formation

B/ VAE, bilans de compétences et professionnels

C/ Formations certifiantes et diplômantes

D/ Préparation aux concours et examens professionnels

Les évolutions du service

Afin de répondre aux enjeux de réactivité et fluidité de mise en œuvre des formations formulés dans le Projet d'administration régional (PAR), le Service Formation et Innovation Pédagogique (SFIP) a poursuivi en 2019 ses évolutions avec la mise en place de nouveaux process, plaçant l'agent et son manager au cœur du parcours de formation.

A / L'expression des souhaits de formation

Pendant la campagne des entretiens professionnels 2019, les agents ont pu formuler jusqu'à 2 souhaits de formation en lien avec les missions confiées (en plus d'une préparation aux concours et des formations obligatoires réglementaires).

Ce recensement a permis au SFIP d'anticiper la programmation des actions au titre du Plan de formation 2020.

Les souhaits de formation émis lors de l'entretien professionnel 2018 et non mis en œuvre en 2019 ne sont pas automatiquement reconduits en 2020. Ils font désormais l'objet d'une nouvelle demande par l'agent lors de l'EP 2019 si le besoin s'avère toujours nécessaire.

Pour cela, les directeurs et chefs d'établissement ont reçu début mai 2019 un tableau récapitulatif de l'état de mise en œuvre des actions de formation de leurs agents.

B / La nouvelle version du logiciel Fœderis Formation

En 2019, la Direction des ressources humaines a fait l'acquisition de la dernière version du logiciel Fœderis.

Cette dernière version permet de rendre accessible aux agents l'offre régionale de formation composée du Plan de formation de la collectivité (actions organisées dans ses locaux) et l'offre du CNFPT.

Ce catalogue en ligne présente pour chacune des formations ses caractéristiques : objectifs, contenus, méthodes pédagogiques, public visé... Cela permet aux agents de sélectionner l'action la plus adaptée à leur besoin lors des entretiens professionnels.

Le SFIP procède aux mises à jour du catalogue tout au long de l'année.

Cette nouvelle version du logiciel Fœderis Formation comprend également un module de préinscription, nouveau dispositif d'inscription en formation présenté ci-après.

C / Les préinscriptions en formation

▪ Objectifs

Les souhaits de formation sont toujours exprimés lors des entretiens professionnels et le SFIP a fait le choix de responsabiliser l'agent et son manager dans la démarche d'inscription en formation.

Les objectifs de ce nouveau dispositif sont multiples :

- Avoir la visibilité sur l'ensemble du Plan de formation 2020 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 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.

■ Principes

- Le dispositif de préinscription concerne exclusivement les formations issues de l'offre régionale de formation.
- Possibilité pour les agents de se préinscrire à 2 formations par an maximum (hors formations de préparation aux concours et formations réglementaires) directement sur le logiciel Fœderis.
- Déploiement des préinscriptions via 2 périodes par an : à titre expérimental **du 09/12/2019 au 10/01/2020 et du 06/04/2020 au 03/07/2020** (durée allongée eu égard au contexte de confinement). En dehors de ces deux temps, l'agent n'a pas la possibilité de se préinscrire par lui-même.
- Confirmation des préinscriptions aux agents après la validation du N+1 et du SFIP.

■ Plan de communication et d'accompagnement

- Création d'une affiche mise à disposition dans les locaux des services, des ports et dans les EPLE.



- 14 réunions d'informations organisées dans les lycées, au siège de Région et à Amiens afin de présenter aux agents le nouveau dispositif.
- Présentation du dispositif au sein de 24 CODIR dans les services par les chargés de formation.
- Courrier d'information aux directeurs des services et ports et chefs d'établissement / gestionnaires des EPLE.
- Communication régulière sur l'intranet et sur toutes les boites mails des agents.
- Mise à disposition d'un guide pratique et de tutoriels dans l'intranet afin de visualiser les manipulations à réaliser sur le logiciel Fœderis.
- Permanence du service en salle bureautique pour permettre aux agents de se préinscrire en étant accompagnés.
- Hotline téléphonique pour toute question inhérente au dispositif : 350 appels d'agents ont été traités par le SFIP.

Un bilan chiffré sur les préinscriptions sera entrepris dans le bilan formation 2020, l'année 2019 ayant principalement été consacrée au démarrage de ce nouveau dispositif.

- **Les convocations dématérialisées**

Depuis le mois de juin 2019, les convocations en formation sont adressées par mail aux agents avec copie à leur manager. Afin d'accompagner les agents des lycées dans ce changement, des convocations « papier » ont continué d'être envoyées jusque fin 2019.

Par ailleurs, pour optimiser l'organisation des sessions de formation, à réception de la convocation, les agents doivent désormais confirmer leur présence.

Toutefois, une tolérance est toujours maintenue pour les agents n'ayant pas confirmé, afin de les amener progressivement à consulter leur messagerie et s'approprier le process.

En cas d'absence, le SFIP ne repositionnera pas l'agent sur une autre session, sauf si l'absence est justifiée par des raisons médicales.

Cette évolution est issue des groupes de travail relatifs à la lutte contre l'absentéisme en formation présentée en commission formation de mai 2018. L'objectif est d'inciter les agents et leur manager à considérer le départ en formation comme prioritaire dans leur plan de charge.

Il revient alors à l'agent de formuler de nouveau la demande à son entretien professionnel suivant si le besoin reste d'actualité, ou de se positionner sur une session lors d'une prochaine période de préinscription.

Les bénéficiaires

A/ Etat des réalisations

8 365 besoins de formation traités

Les formations inscrites au Plan de formation correspondent aux :

Demandes de formation individuelles (d'adaptation au poste ou de perfectionnement) identifiées et validées lors de l'entretien professionnel (hors formations de préparation aux concours).

- ➔ Parmi les 9 648 demandes exprimées et validées lors des entretiens professionnels de 2018, **4 563 ont été programmées** en 2019, ce qui représente **55 % de l'activité**.

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 ;
 - la réorganisation d'un service ou d'une direction ;
 - les nouvelles missions confiées à un agent ;
 - l'absence d'entretien professionnel pour l'agent.
- ➔ Dans ce cadre, **3 802 demandes** de ce type ont été traitées en 2019, représentant **45 % de l'activité**.

B/ Répartition des bénéficiaires



42 %
de l'effectif régional

SERVICES ET PORTS		3 447 stagiaires		1 687 bénéficiaires		2 formation par agent
		2 520 stagiaires		1 632 bénéficiaires		1,5 formation par agent
		5 967 stagiaires		3 319 bénéficiaires		1,8 formation par agent

Stagiaire -> agent comptabilisé à chaque inscription formation

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

3 319 agents se sont formés en 2019 soit **42 % de l'effectif régional** (base : effectif permanent au 31/12/2019) :

- 33 % des agents des lycées ;
- 56 % agents des services et des ports.

En moyenne, un agent a participé à 1,80 action de formation.

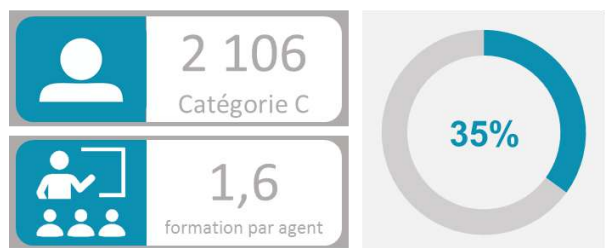
Répartition des bénéficiaires par catégorie d'emplois :



Pour les catégories A et B

Nous constatons que sur 2019, le nombre moyen de formations par agent pour les catégories A et B est similaire, alors qu'en 2018, il était plus important pour les catégories A.

De même, 64% des agents de catégorie B ont pu participer à une formation contre 55 % l'année précédente.



Pour les catégories C

Même si les agents de catégorie C ont participé à un nombre inférieur de formations par rapport aux 2 autres catégories, le nombre moyen a évolué de 1,43 à 1,60 entre 2018 et 2019. De plus, 35 % des agents de catégorie C ont participé à une formation sur l'année 2019 contre 32 % en 2018.

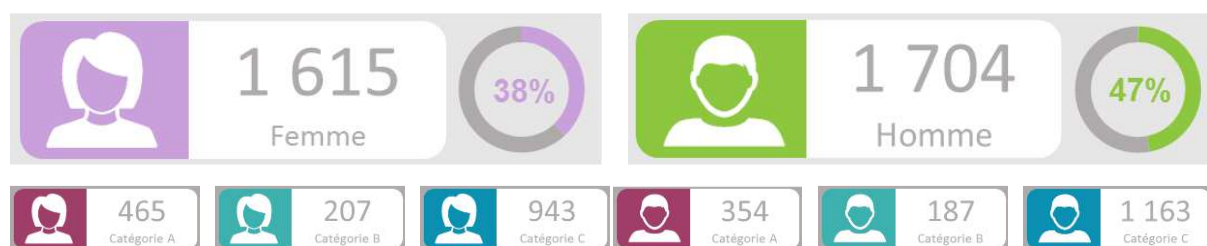
SERVICES ET PORTS



LYCEES



Répartition des bénéficiaires par genre :



Distinction par communauté

897 des femmes formées sont des agents des services et des ports

790 des hommes formés sont des agents des services et des ports

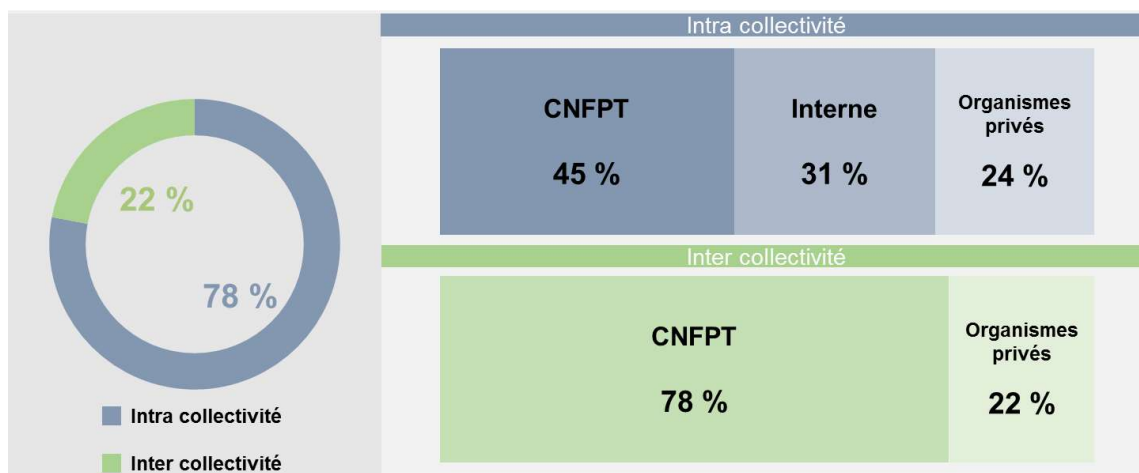
718 des femmes formées sont des agents des lycées

914 des hommes formés sont des agents des lycées

Nous constatons que 47 % des hommes de la collectivité ont participé à des formations contre 38 % des femmes.

Les modalités d'organisation

Répartition des modalités d'organisation des formations en 2019 :



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, un organisme privé ou un formateur interne de la collectivité).

Inter-collectivité :

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

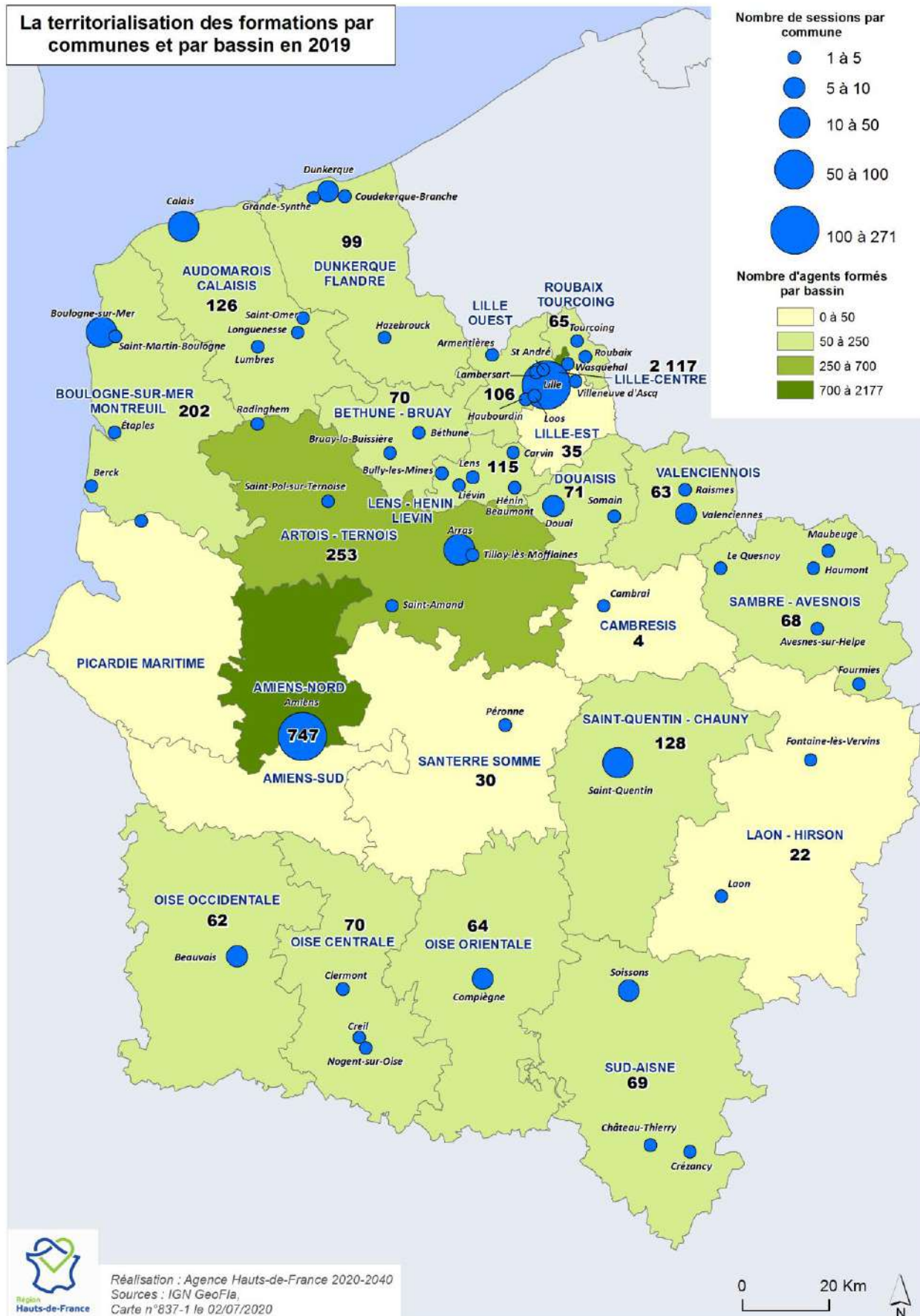
A/ Les formations organisées en intra-collectivité

78 % des stagiaires formés dans les locaux de la Région

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 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 délocaliser 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 au 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.

La territorialisation des formations par communes et par bassin en 2019



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,
- par la mobilisation d'un formateur interne.

Formations du CNFPT

Une priorité est donnée au partenariat avec le CNFPT tant pour la réponse aux besoins de formation issus des entretiens professionnels qu'aux besoins institutionnels et collectifs. Ainsi en 2019, la part des formations INTRA avec le CNFPT a augmenté (42 % en 2018) : **2 123 stagiaires** en ont bénéficié, globalisant au total **5 407 jours**.

Formations organisées avec les organismes de formation privés

La part des formations organisées avec des organismes de formation privés a diminué, passant de 27 % en 2018 et à 24% en 2019 : **1 101 stagiaires** ont participé à ce type de formation, représentant **2 124 jours**.

Cette baisse s'explique par la volonté de renforcer le partenariat avec le CNFPT mais également par une procédure de marché public (accord cadre) en cours de finalisation en 2019, qui n'a pas permis d'enclencher un nombre important de consultations après d'organismes de formation privés.

Formations animées par des formateurs internes occasionnels (FIO)

Les formations organisées avec des prestataires privés étant plus coûteuses, la collectivité a poursuivi la mise en place de formations organisées en interne et animées par un agent de la collectivité qui dispose des compétences requises et une expertise reconnue.

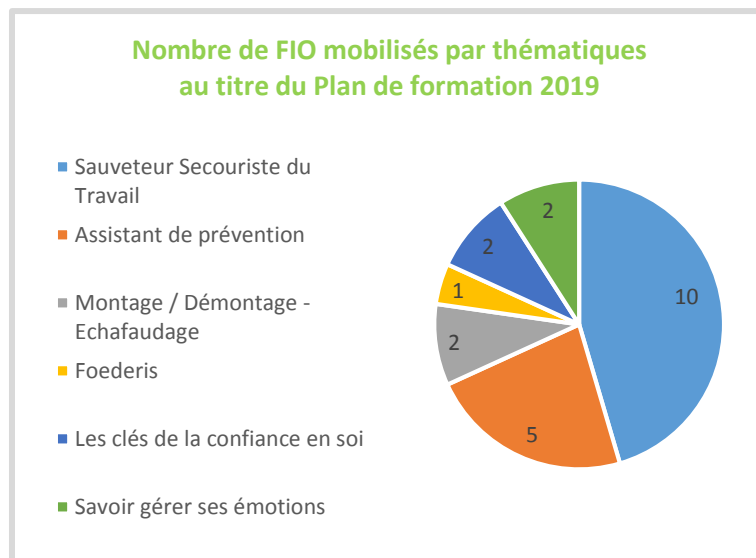
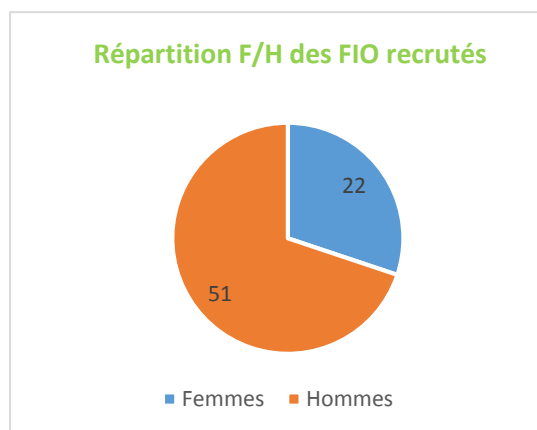
En 2019, **1 426 stagiaires** ont participé à des formations animées par un agent de la collectivité, comptabilisant au total **1 789 jours** : en 2018, ce chiffre s'élevait à 1 698. Cette diminution s'explique principalement par le faible nombre d'actions bureautiques organisées en interne, le réseau de formateurs internes sur cette thématique ayant été en pleine construction sur 2019 (élaboration des contenus, structuration d'un guide d'animation, recherche de nouveaux formateurs internes pour le versant Nord).

En 2019, **73 agents de la collectivité ont été identifiés et recrutés** en qualité de FIO :

- 12 agents étaient en attente de la formation de formateur interne, préalable indispensable avant toute animation.
- 4 agents ont été dispensés de suivre le parcours de formation du « Formateur Interne » car déjà expérimentés au sein de la collectivité (ou pratique d'animation certifiée au sein d'un organisme extérieur).
- 57 agents ont suivi le parcours de formation du « Formateur Interne » : 3 jours en initial et/ou 2 jours en perfectionnement.

➔ **61 agents mobilisables sur l'année 2019 dont 20 mobilisés sur différentes thématiques**

Sur les 61 FIO mobilisables :



A savoir : chaque formateur interne peut « animer et former » sur différentes thématiques de formations

B/ Les formations organisées en inter-collectivité

22 % des stagiaires formés en dehors de la collectivité

La mise en œuvre des formations en inter-entreprises/collectivité permet de répondre aux besoins concernant un nombre limité d'agents de la collectivité, et portant sur leur domaine d'expertise. Le SIFP 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 politiques régionales ou à l'expertise métier des fonctions supports.

A l'instar des formations INTRA, la part des formations INTER déployées par le CNFPT a augmenté puisqu'elle est passée de 68 % en 2018 à 78% en 2019 : **1 030 stagiaires** ont participé à ce type de formation en 2019, globalisant au total **1 794 jours**.

Le recours à des organismes de formation privés a donc été diminué : 22 % en 2019 (**934 jours**) contre 32 % en 2018.

Focus colloques : 127 stagiaires en 2019

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 34 855 € en 2019. Pour mémoire, il était de 26 124,61 € en 2018.

L'absentéisme en formation



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

L'absentéisme est un indicateur essentiel qui permet d'appréhender la place accordée à la politique de formation, d'une part par la collectivité dans son ensemble et d'autre part, par chacun des agents. La collectivité présente, de manière récurrente un taux d'absentéisme en formation élevé et cela malgré les mesures préventives engagées depuis 2 ans.

En effet, la mise en place d'un groupe de travail interne au SFIP sur le sujet avait permis d'organiser des ateliers d'échanges avec les managers et les représentants du personnel fin 2017.

En 2019, 4 mesures principales ont été renforcées ou mises en place :

- **La poursuite de l'effort de territorialisation des formations**, avec la contrainte d'un nombre d'agents suffisant pour constituer un groupe.
- **Les convocations pour les formations INTRA** : depuis 2018 elles sont directement adressées aux agents (copie N+1) 6 semaines avant le début de la formation, ce qui permet d'amoindrir le risque d'une non transmission ou transmission tardive des convocations aux agents. De plus, depuis septembre 2019 ces convocations sont désormais transmises de manière dématérialisée avec nécessité de confirmer sa présence (cf. partie Evolutions du service). Sans réponse des agents, le service engage une relance 4 semaines avant le début de la formation. A cette convocation, est jointe la liste des stagiaires de sorte à ce que les participants puissent organiser du covoiturage et réduire ainsi les problématiques de mobilité pour certains.
- **L'arrêt des repositionnements** (sauf pour raisons médicales) : depuis septembre 2019 cette mesure permet de responsabiliser les agents et les managers dans leur départ en formation. Les repositionnements étant presque automatiques, les annulations devenaient trop fréquentes pour des raisons multiples et variées.
- **Les préinscriptions en formation** : le déploiement de ce nouveau dispositif en décembre 2019 a notamment vocation à réduire l'absentéisme puisque les agents choisissent eux-mêmes la formation réellement nécessaire à leur besoin ainsi que la date et lieu de réalisation.

Ces différentes évolutions poursuivent l'objectif de rechercher des solutions qui permettraient de favoriser davantage la participation de tous les agents régionaux aux formations auxquelles ils sont convoqués et donc de réduire l'absentéisme. Les effets de ces mesures sur le taux d'absentéisme ne pourront être visibles qu'à partir de 2020.

Elles ont été coordonnées avec les enjeux de la future politique formation 2020-2023 et du PAR.

B/ Le bilan chiffré de 2019

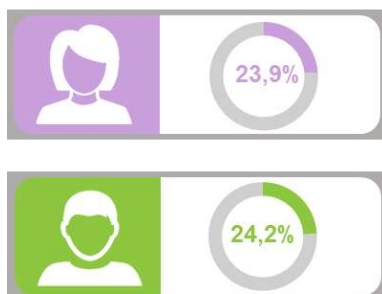
Données globales

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. Le CNFPT n'ayant pu nous transmettre certaines données à la date d'établissement du document, ces chiffres ne prennent pas en compte les préparations aux concours et examens professionnels.

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Nombre de stagiaires convoqués	4 565	3 806	8 371
Nombre d'annulations	1 144	870	2 014
Taux d'absentéisme global	30,1 %	19,1 %	24,1 %

Par rapport à l'année 2018, le taux d'absentéisme a augmenté de 9,1 points pour les agents des services et des ports, alors que celui des agents des lycées a diminué de 8,9 %.

Absentéisme global par genre



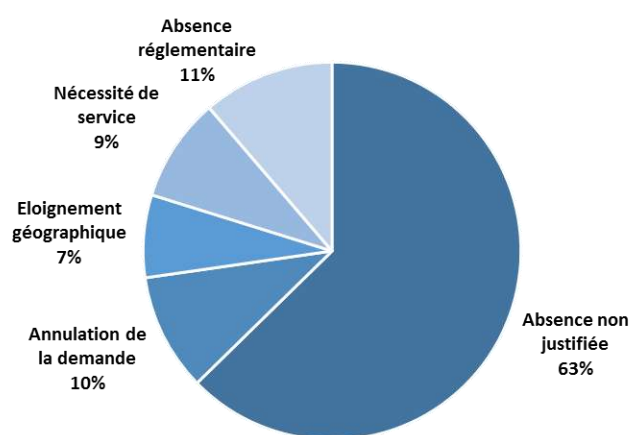
L'absentéisme entre les hommes et les femmes est sensiblement similaire, avec 24 % de femmes ou d'hommes absents parmi la population genrée convoquée.

Absentéisme global par catégorie d'emploi

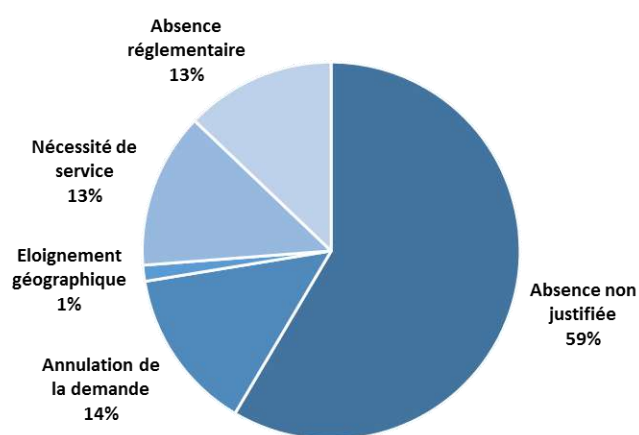
Catégorie	Taux d'absentéisme global
A	17 %
B	20 %
C	29 %

On constate que 29 % des agents de catégorie C convoqués ont été absents en formation.

Absentéisme par motif et par communauté



LYCEES



SERVICES ET PORTS

61% de l'absentéisme en formation n'est pas motivé. Cela a concerné 1 226 agents en 2019.

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

1. Congés et autres congés réglementés (maladie, maternité, accident de travail, enfant malade, décharge syndicale) : 241 agents soit 12 %
2. Annulation de la demande validée par N+1 : 236 agents soit 12 %
3. Nécessités de service : 218 agents soit 11 %
4. Eloignement géographique : 93 agents soit 4 %

Le budget formation

3 045 578 € - Budget Formation 2019

	Agents services/ ports	Agents lycées	TOTAL
Actions payantes hors cotisation CNFPT	832 780 €	300 000 €	1 132 780 € *
Cotisation CNFPT	898 234 €	1 014 564 €	1 912 798 €
TOTAL			3 045 578 €

*montant inscrit au budget prévisionnel 2019

A/ Les actions payantes hors cotisation CNFPT

Le montant, inscrit au **BP 2019** s'élevant à **1 132 780 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 2019, 58 % du budget a été consommé, soit 657 012 €. Ce taux s'explique par l'absence de possibilité pour le SFIP d'engager des marchés publics, au titre de l'accord-cadre en cours de finalisation avec la DIRAP.

Dans l'attente, seuls 4 marchés à procédure adaptée (MAPA) ont pu être engagés sur le dernier trimestre 2019 :

- Bureautique : dans l'attente de la structuration du réseau de formateurs internes occasionnels, un marché a été passé avec le GRETA de sorte à former les agents ayant sollicités leurs besoins lors de l'EP 2018.
- Hygiène et sécurité (électricité et CACES) : dans l'attente de la finalisation de l'accord cadre, quelques sessions de formation ont pu être organisées avec des organismes privés sur fin 2019 et début 2020.
- La gestion des situations difficiles et la maîtrise de ses émotions : besoin collectif pour la Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers.
- Développer la posture de conseiller pour accompagner les demandeurs d'emploi : besoin collectif de la mission Proch'emploi.

B/ La convention de partenariat CNFPT - Région

La cotisation obligatoire versée au CNFPT s'élève à **1 912 798 €** pour le plan 2019.

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)	1 793	133 €	238 469 €
Préparations concours et examens professionnels	2 450	133 €	325 850 €
Formation INTRA	5 325	133 €	708 225 €
TOTAL	9 568	133 €	1 272 544 €

Le taux de retour sur cotisation s'élève donc à 66 %.

Il est à noter que la formation réglementaire pour les nouveaux membres du CHSCT dispensée par le CNFPT n'est pas comptabilisée dans ce tableau puisqu'il s'agit d'une formation payante hors cotisation. Une facturation complémentaire a donc été émise à hauteur de **6 000 € pour 82 jours de formation**.

Sur les 14 497 jours de formation réalisés en 2019, 67 % ont été dispensés par le CNFPT (pour des formations INTER ou INTRA), contre 21% par des organismes de formation privés et 12 % par des formateurs internes occasionnels.

Les actions phares du Plan de formation 2019

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.

A/ Valeurs de la République, Laïcité, Radicalisation

132 stagiaires services et ports – 238 stagiaires lycées

Contexte et objectifs

Le plan régional de prévention de la radicalisation adopté par la collectivité le 28 juin 2018 prévoit le déploiement de formations en faveur des agents régionaux.

L'objectif est de les sensibiliser, de les former à détecter d'éventuels signes de radicalisation et à pouvoir opérer des signalements.

Déroulé

Pour les agents du siège et des ports :

En mai 2019, la collectivité a proposé 2 séances d'une demi-journée de sensibilisation sur le phénomène de la radicalisation et sur les mesures existantes pour accompagner les personnes éventuellement confrontées à ces situations.

Animées par l'organisme Idéal Connaissances, elles se sont déroulées au siège de Région à Lille.

Pour les agents des lycées :

Une première étape de déploiement s'est engagée à l'attention des encadrants des lycées, à partir du mois de juillet 2019 jusqu'en janvier 2020 : 36 sessions de formation d'une durée de 2 jours ont ainsi été organisées.

L'offre de formation a été co-construite par l'Etat et le CNFPT : les formations ont été dispensées sur la base du module Valeurs de la République et Laïcité qui intègre des éléments spécifiques sur la prévention de la radicalisation. Dans le cadre de notre partenariat avec le CNFPT, des formateurs spécifiquement agréés pour dispenser ce module ont été mobilisés.

En termes d'organisation, afin de permettre aux agents de se rendre facilement sur les lieux de formation, ces sessions ont été prévues sur le territoire, dans des lycées.

Bilan

Seul un bilan de la formation des encadrants des lycées peut être exploité, les séances de sensibilisation pour les agents du siège n'ayant pas fait l'objet d'évaluation individuelle.

Au niveau qualitatif, il ressort des évaluations une satisfaction des agents présents, les objectifs annoncés, ayant été, de leur point de vue, globalement atteints. Les stagiaires ont mis en avant dans leur évaluation l'enrichissement important et indiqué qu'ils seront désormais plus attentifs à la problématique de la radicalisation, et davantage en posture de dialogue avec leurs équipes et avec les jeunes dans les lycées. Ils ont manifesté leur souhait de faire un retour de leur formation, d'inciter les collègues à y participer.

Au niveau quantitatif, les agents d'encadrement des lycées ont eu des difficultés à se mobiliser pour participer aux 2 jours de formation. Ainsi, le taux d'absentéisme sur cette action s'élève à 48 %. Ce taux résulte d'une appréhension du sujet, de difficultés à se libérer de ses contraintes professionnelles ou encore d'une programmation qui s'est avérée peu adaptée sur les sessions de début juillet.

Face à ce constat, la collectivité a communiqué en octobre 2019 à l'ensemble des managers des lycées le contexte, les objectifs et dans quelle démarche s'inscrivait la formation, puis l'a même rendue obligatoire.

Perspectives

Une seconde phase de déploiement de sessions de formation à l'attention de l'ensemble des agents travaillant dans les lycées (soit environ 5 400 personnes) est envisagée à partir de 2020. Elle tiendra compte du bilan fait lors de la 1^{ère} phase et des contraintes particulières des agents (mobilité, temps de travail, etc.).

B/ Manager ses collaborateurs en télétravail

135 stagiaires répartis en 11 groupes

Contexte et objectifs

Dans le cadre du déploiement du télétravail au sein de la collectivité, le SFIP a déployé une action de formation visant à accompagner les managers de télétravailleurs, afin de leur permettre de :

- Connaître les spécificités du télétravail et appréhender ses impacts sur la collectivité, les équipes et les agents ;
- Organiser, de suivre, d'évaluer et débriefer sur le télétravail mis en place au sein de leur équipe.

Un autre enjeu était la volonté d'harmoniser les pratiques managériales en matière de télétravail au sein de la collectivité.

Déroulé

Dispensée par l'organisme Inovéoz, l'action de formation se déroulait sur 5 mois environ, à raison d'une ou deux journées maximum par mois, avec un rythme basé sur 5 ateliers en présentiel, complétés par 4 temps en distanciel.

La méthode pédagogique principale proposée était celle du codéveloppement : modalité pédagogique s'appuyant sur les ressources des agents pour ancrer de manière durable de nouvelles postures et pratiques managériales. En effet, les groupes étant composés uniquement de managers de la collectivité, ils pouvaient aborder des problématiques spécifiques entre pairs sur la particularité de l'exercice des missions en télétravail.

Bilan

Les participants à cette action de formation se sont enrichis grâce au partage d'expériences, qui allait parfois même au-delà de la problématique unique du télétravail.

La méthode du codéveloppement a suscité l'adhésion car elle leur est apparue concrète et enrichissante. Néanmoins, les participants ont mis en évidence qu'il ne peut y avoir de codéveloppement réussi sans une démarche clairvoyante et volontaire des stagiaires.

Cette formation a souffert d'un taux d'absentéisme important (environ 40 %) lié à différents facteurs :

- Le contexte de surcharge de travail pour de nombreux managers ne leur a pas toujours permis de se libérer du temps pour s'investir pleinement sur cette formation. La formation est trop longue au regard de la seule thématique du télétravail. Les stagiaires ont estimé que la formation arrivait trop tôt par rapport à la mise en place du télétravail au sein de la collectivité. En effet, ils n'avaient pas assez de recul pour travailler sur des problématiques pour certains d'entre eux.
- Les problèmes techniques des temps à distance ont également freiné la participation.
- Le caractère obligatoire de la formation n'a pas permis une pleine adhésion des stagiaires qui n'ont pas compris le sens de la démarche.

Perspectives

Suite à ces constats, le dispositif de formation a été modifié :

- Le parcours de formation est à présent proposé sans temps à distance et sur un format plus court, soit 2 jours de formation continue en abordant au moins une problématique en codéveloppement.
- La formation n'est plus obligatoire.
- Un groupe a eu lieu en décembre 2019 sous ce format. Les agents se sont vus proposer en complément de ces 2 journées continues, 2 journées de codéveloppement avec des personnes volontaires pour s'inscrire dans cette démarche. Ce complément n'a pas été mis en place en raison d'un nombre insuffisant d'intéressés.

C/ La conduite de projets

117 stagiaires – 11 sessions

Contexte et objectifs

Le mode projet tend à se développer de plus en plus au sein de la collectivité, qui en fait une priorité en matière de modalité de travail. Pour accompagner cette évolution, plusieurs démarches ont été initiées :

- L'intégration d'une action « Développer l'approche projet, en faire un mode majeur de fonctionnement et coopération entre les directions » dans le PAR.
- La création de la mission « suivi des projets transversaux ».
- Le déploiement d'un parcours de formation sur cette thématique dont l'objectif est de permettre aux agents, notamment aux responsables de projet, de suivre l'ensemble des formations ou une partie du parcours, suivant leurs besoins et leur niveau de connaissance et ou de pratique.

Déroulé

Organisé en lien le CNFPT, le parcours de formation se décline en différentes actions de formations :

- La conduite de projet ;
- Le management de projet ;
- L'animation d'une équipe projet ;
- Accompagner un projet par la communication ;
- Accompagner le changement dans le cadre d'un projet.

En termes de contenu, la formation « la conduite de projet » permettait d'aborder le mode projet et le cadre général de la conduite de projet. L'action « management de projet » mettait l'accent sur le rôle du chef de projet et les relations professionnelles au sein de l'équipe projet ainsi que sur les aspects plus stratégiques de la conduite de projet. Les autres formations présentaient les aspects spécifiques (la communication, l'animation, les changements induits par le projet).

La méthode pédagogique était basée sur des formations en présentiel avec étude de cas et la possibilité de travailler sur des projets proposés par les stagiaires.

Bilan

Les évaluations ont été globalement positives, tant de la part des stagiaires que des formateurs, et ont confirmé l'utilité de la structuration d'un parcours de formation.

Les formateurs ont souligné la nécessité de composer des groupes plus hétérogènes et d'aborder de façon plus approfondie les outils et les méthodes.

Il est à signaler que les grèves de fin d'année ont perturbé le déroulement des formations et des sessions ont dû être annulées.

Perspectives

Au regard des évaluations, le parcours de formation sera légèrement ajusté et adossé à celui proposé par le CNFPT, ce qui permettra de mieux identifier les différentes étapes d'un projet et d'éviter les superpositions entre les différentes actions de formation :

- Le cadrage ;
- L'organisation, la planification et l'animation ;
- La communication, l'évaluation et capitalisation.

L'action « Accompagner le changement dans le cadre d'un projet » sera maintenue et proposée hors parcours.

Par ailleurs, l'offre régionale de formation sera réexaminée et le parcours restructuré le cas échéant, pour tenir compte des conclusions et propositions qui seront issues du projet PAR sur le mode projet. Les outils et la méthodologie qui seront retenus par l'institution dans le cadre du PAR seront également intégrés.

D/ Les Webin'RH

Contexte et objectifs

Dans le cadre du développement de nouvelles modalités pédagogiques, le SFIP a développé un nouvel outil d'information/e-formation à l'attention des agents de la collectivité.

Le Webin'RH se présente sous la forme d'une vidéo d'une dizaine de minutes, durant laquelle plusieurs intervenants et experts s'expriment sur un sujet déterminé.

Les thèmes peuvent traiter tant de nouveaux dispositifs ou réglementations, que d'un sujet existant donnant ainsi la possibilité aux agents d'approfondir leurs connaissances.

Déroulé

Le pilotage du Webin'RH est porté par le Service formation et innovation pédagogique qui détermine le sujet à traiter. Dès lors, il s'appuie sur les experts de la thématique afin de co-construire le contenu.

Ces mêmes experts interviendront dans la vidéo en lien avec un présentateur.

Le déroulé est composé de plusieurs séquences : présentation du dispositif, témoignages vidéo puis réponses aux questions des agents de la collectivité (préalablement interrogés).

Ce format est réalisé grâce à la collaboration des agents du Service vidéo de la Direction de la communication et des relations publiques qui réalisent le tournage et le montage des Webin'RH.

Bilan

Trois Webin'RH ont été conçus et diffusés durant l'année 2019 :

- Sur le prélèvement à la source en co-construction avec les agents des services du Département gestion du personnel et du Service accompagnement collectif, organisation, GPEC de la Direction des ressources humaines.
- Sur le Compte personnel de formation, en co-construction avec les agents du SFIP et du Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi.
- Sur l'entretien professionnel, en co-construction avec les agents du Service accompagnement collectif, organisation, GPEC.

Les Webin'RH sont mis à disposition dans l'espace dédié Formation RH sur l'intranet de sorte à ce que les agents puissent les consulter à tout moment.

Les dispositifs d'accompagnement personnalisés

A/ Compte personnel de formation

21 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, préparer un concours ou un examen professionnel ou encore 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.

23 dossiers de demandes CPF ont été déposés en 2019 :

- ➔ **21 dossiers accordés**, dont 12 avec un démarrage de formation en 2019 et 8 en 2020 ;
- ➔ 1 dossier refusé (motif : formation non éligible au CPF) ;
- ➔ 1 dossier mis en attente (> demande caduque, faute de retour de la part de l'agent, malgré les relances du SFIP).

Il est à noter que sur les demandes de CPF accordées en 2018, 17 actions de formation se sont déroulées sur 2019.

B/ VAE, bilans de compétences et professionnels

15 agents accompagnés

15 agents régionaux ont été accompagnés dans un projet de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ou Bilan de compétences en 2019.

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.

6 demandes de Bilan de compétences ont été recensées :

	Agents siège / ports						Agents lycées						TOTAL
Bilan de compétences	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
En cours d'instruction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
En cours de réalisation	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Effectués et finalisés	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Annulés	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
TOTAL	4			2			0			0			6

Ces 6 demandes ont concerné 4 femmes et 2 hommes des services et des ports.

9 demandes de VAE ont été recensées :

	Agents siège / ports						Agents lycées						TOTAL
VAE	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
En cours d'instruction	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	5	
En cours de réalisation	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	
Effectués et finalisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Annulés	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	
TOTAL	1			1			4			3			9

Ces 9 demandes ont concerné 1 femme et 1 homme des services et des ports et 4 femmes et 3 hommes des lycées.

En complément, 49 personnes ont bénéficié d'un bilan d'étape professionnel réalisé à l'interne de la collectivité par un chargé d'accompagnement de la DRH.

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 2019 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.

C/ Formations certifiantes et diplômantes

4 agents accompagnés

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 induite. Selon que l'objectif de la démarche a 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.

19 demandes de formations diplômantes ou certifiantes exprimées :

	Agents services / ports		
	En cours de réalisation	Demandes annulées*	TOTAL
Formations diplômantes ou certifiantes	2	14	16
Hautes études régionales	2	1	3
TOTAL des formations recensées	4	15	19

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

D/ Préparation aux concours et examens professionnels

240 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 **731 agents qui ont exprimé une demande**, **418 projets de formation ont été annulés pour non réponse de l'agent** et **73 projets n'ont pas été engagés car les agents étaient déjà entrés dans un parcours de préparation.**

Pour l'année 2019, 240 agents ont donc suivi une préparation à un concours ou examen professionnel, globalisant **2 450 jours** de formation.

Préparation CNFPT	Nombre de bénéficiaires services et ports	Nombre de bénéficiaires lycées
Préparation aux concours et examens de catégorie A	71	0
Préparation aux concours et examens de catégorie B	73	50
Préparation aux concours et examens de catégorie C	7	39
TOTAL bénéficiaires	151	89

Ce sont les délégations régionales des CNFPT Nord-Pas-de-Calais et de Picardie qui déterminent 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 Nord Pas de Calais et de Picardie, centres organisateurs des concours.

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 « Réévaluation du projet de préparation » 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. Il est proposé - seulement- par le CNFPT du Nord-Pas-de-Calais.
- 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.

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.

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. Ces actions se déroulent hors temps de travail. 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.

Ainsi en 2019, **86 agents (siège/ports/lycées) ont bénéficié de ces modules de préparation.**

Modules de préparation Région/CNFPT	Nombre de stagiaires
Préparation "en ligne"	5
Préparation aux épreuves orales	81
TOTAL stagiaires	86

