



NORMANDIE

---

BILAN

2019



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT



**MICHEL MARESCOT,**  
DÉLÉGUÉ DU CNFPT  
NORMANDIE CAEN



**JEAN-MARC VASSE,**  
DÉLÉGUÉ DU CNFPT  
NORMANDIE ROUEN

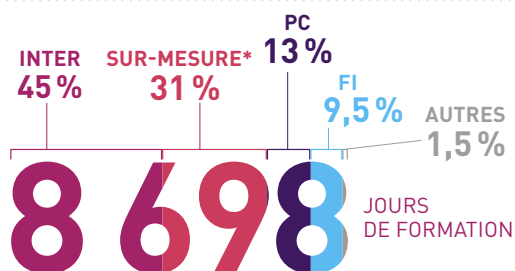
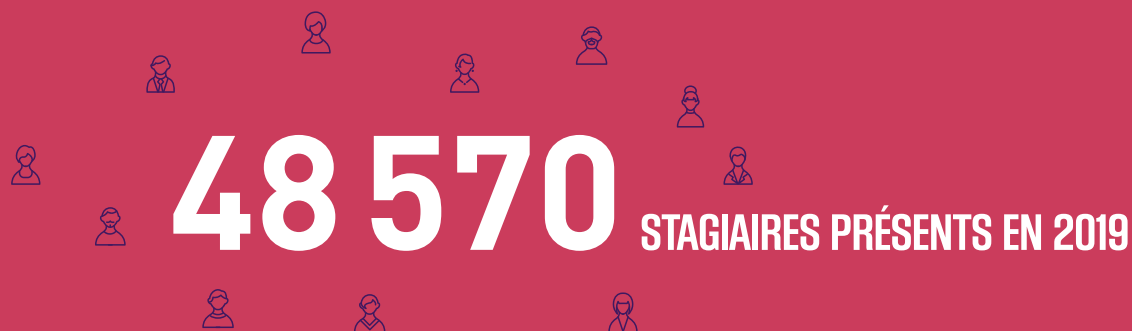
**A** l'occasion de l'adoption de la loi du 6 août, l'année 2019 a été marquée par de nouveaux débats sur la fonction publique, dont on constate aujourd'hui avec gravité la qualité de l'engagement, la capacité d'adaptation et le sens de l'intérêt général.

Suite à une réorganisation intervenue en 2018, le CNFPT en Normandie est plus que jamais au service des collectivités pour former leurs équipes et accompagner leurs projets, sur mesure et au plus près de chaque territoire, quelle que soit la taille de la collectivité concernée.

C'est pourquoi, en 2019, 661 journées de formations ont été dispensées en Union de collectivités, contre 309 en 2018. Elles ont rassemblé 4 418 stagiaires, contre moins de 2 000, les années précédentes. Cet effort de rapprochement du CNFPT avec les besoins de formation de terrain restera notre priorité, malgré les difficultés liées à la crise covid-19.

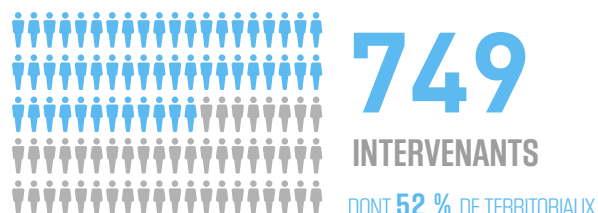
Cette relation de proximité et cette dynamique sont traduites dans les témoignages qui viennent illustrer nos actions à vos côtés et que nous vous proposons de parcourir dans ce bilan. Vous y retrouverez des exemples d'actions sur mesure que nous avons déployées sur les territoires pour répondre au plus près des besoins de vos collectivités.

Nous vous invitons à découvrir ce bilan d'activité 2019 qui témoigne de l'implication des équipes de Normandie à être à votre écoute et à développer, ensemble, une offre de services de qualité.



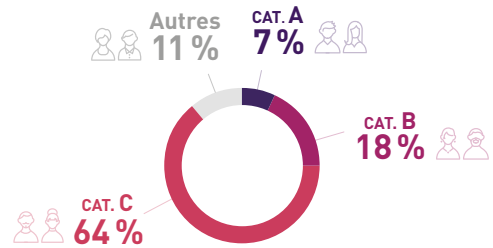
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR NATURE DE FORMATION DISPENSÉE

\* SUR-MESURE COMPREND LES FORMATIONS RÉALISÉES À PARTIR DE DEMANDES SPÉCIFIQUES DE COLLECTIVITÉS ET EN UNION DE COLLECTIVITÉS

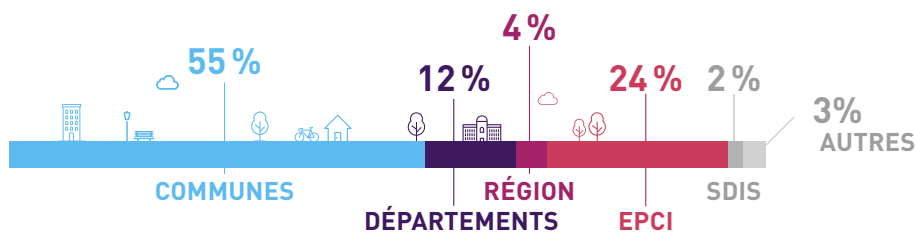


**1,19** JOUR 

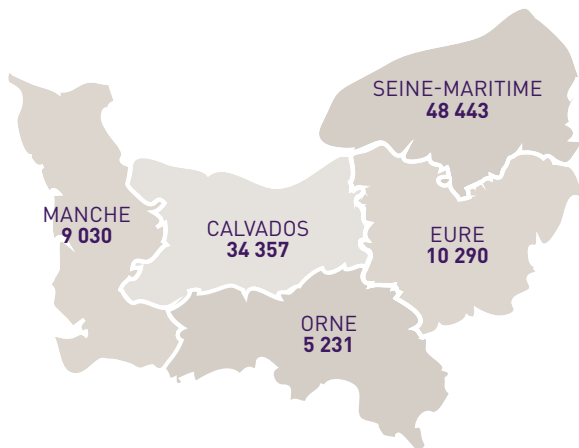
NOMBRE DE JOUR DE FORMATION PAR AGENT À FORMER SUR LE TERRITOIRE



RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'AGENTS FORMÉS



RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉS  
NOMBRE DE JOURNÉES FORMATION STAGIAIRES




AUTRE\*  
199

RÉPARTITION PAR DÉPARTEMENT  
NOMBRE DE JOURNÉES FORMATION STAGIAIRES

\* DÉPARTEMENT NON RENSEIGNÉ OU DÉPARTEMENT EN DEHORS DE LA DÉLÉGATION

  
**2 040**  
AGENTS DE CATÉGORIE A  
DU TERRITOIRE

  
**6 274**  
JOURNÉES FORMATION  
STAGIAIRES

LES FORMATIONS DANS LES INSTITUTS  
(INSET ET INET)

**43** JOURNÉES  
D'ACTUALITÉS  
ORGANISÉES 



**12,3%**  
TAUX D'ABSENTÉISME



# SE FORMER

SUR VOTRE TERRITOIRE

## LE DÉVELOPPEMENT DES PROJETS DE FORMATION EN UNION DE COLLECTIVITÉS SUR LES TERRITOIRES

Le CNFPT répond aux besoins collectifs de formation exprimés à l'initiative de l'employeur.

### VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS PROJETS : NOS FORMATIONS SUR MESURE EN NORMANDIE

Au-delà du catalogue annuel, le CNFPT organise également des formations dites « sur mesure » auprès des collectivités, à partir de leurs demandes issues des plans de formation.

Dans le cadre de sa démarche de territorialisation, la délégation de Normandie a rencontré les employeurs territoriaux par le biais des comités de pilotage organisés dans chaque département de Normandie, sur des « territoires d'action de formation. » Ces réunions ont permis aux collectivités volontaires de se grouper pour mener ensemble des projets de formation de leurs agents, avec l'appui du CNFPT.

Pour faciliter le fonctionnement des actions organisées en unions, des pilotes parmi les collectivités représentées ont été identifiés, lors des comités de pilotage ou des comités techniques.

Le pilote a pour rôle d'être le correspondant du CNFPT afin de mettre en œuvre le projet de formation.

En 2019, 661 jours de formations ont ainsi été organisés, ils visaient en particulier les métiers de secrétaire de mairie, d'agents polyvalents des services techniques et les ATSEM.



**RÉCITS CROISÉS / Christelle LELEU, DRH – Déville-lès-Rouen et de Gaëlle COROLLER, DGA RH et Marion TOUZEAU, chargée de mission RH - Ville de Coutances et Coutances Mer et bocage**

*Pouvez-vous nous décrire en quelques mots la mission de correspondante du CNFPT sur la coordination des projets formation ?*

**C.L. :** « Ma mission en tant que pilote de projet de formation en union a été de proposer un projet de formation en commun avec les collectivités s'étant positionnées sur des thématiques communes, afin de répondre au mieux et au plus près des besoins et aux contraintes de chacun d'entre nous. »

**G.C. et M.T. :** « Les formations unions ont pour vocation de permettre aux collectivités, qui du fait de leur taille, n'ont pas d'enveloppe de jours intra, de se former sur un territoire proche du leur. »

La mission de correspondante du CNFPT est de donner un avis de « terrain » aux agents du CNFPT. Cet avis doit être représentatif de ce qu'attendent et vivent les collectivités qui participent à l'union. Par ailleurs, la mission de correspondante doit veiller à la bonne organisation matérielle de la formation en lien avec le CNFPT et les collectivités participantes. »

*Est-ce que cela a été facile ? difficile ? Et pourquoi ?*

**C.L. :** « Ce n'est ni facile ni difficile, tout dépend des formations, des collègues des communes concernées et des interlocuteurs du CNFPT. Nous avons rencontré quelques petites difficultés l'an dernier, mais sans gravité et je pense que l'année 2019 était une année test (formations organisées essentiellement sur les derniers mois de l'année, entre autres). Je suis certaine que d'année en année, nous allons nous améliorer. »

**G.C. et M.T. :** « Il est difficile en tant que collectivité d'une taille importante de représenter l'avis des petites collectivités qui n'ont pas forcément les mêmes attentes. Une autre difficulté a été, au sein même de la collectivité, d'identifier précisément les attentes. »

Le travail sur d'identification des besoins/attentes représente un temps non négligeable pour les directions des ressources humaines. »

*Avez-vous un conseil à donner aux futurs pilotes de projets formation ?*

**C.L. :** « Cela demande un certain investissement de notre part (avoir du temps à y consacrer au moment du montage du projet et répartition des places), être équitable, avoir le sens du dialogue (communes et CNFPT) et avoir une certaine rigueur. »

**G.C. et M.T. :** « Les pilotes ont tout intérêt à avoir accès à la liste des agents (et leurs collectivités) qui participent à la formation dont ils sont le pilote. Cela permettrait de prendre contact avec eux en cas de doute sur ce qu'ils attendent. »





# SE FORMER

SUR VOTRE TERRITOIRE

Prioriser les actions de formations à organiser pour être sûre de les mener correctement : sélectionner seulement une à deux formations car ces formations viennent en plus des intra que les collectivités mettent en place chaque année pour leurs agents. Les collectivités de taille moyenne ne disposent pas de service formation au sein de leur direction, il apparaît donc nécessaire de prioriser certaines actions à réaliser ou de programmer la mise en œuvre sur plusieurs années. »

**Souhaitez-vous ajouter un commentaire ? Que retenez-vous de votre expérience en tant que pilote ?**

**C.L. :** « Effectivement, être pilote de projet de formation, prend beaucoup de temps mais globalement le bilan des formations que j'ai pu organiser, ou suivies par nos agents, a été très positif. Les stagiaires ont apprécié le contenu des formations proposés (plus adaptés à leurs besoins). Un très bon relationnel avec les conseillers formations et la responsable du TAF (C. MARECHAL). Ce bilan positif m'a encouragé à continuer en ce sens et à œuvrer pour que les formations en union se « démocratisent. » J'encourage donc les collègues des communes à se mobiliser davantage et à se proposer « pilote de projet ».

**G.C. et M.T. :** « Les formations union représentent une opportunité pour les plus petites collectivités et permettent de créer du lien sur le territoire d'action de formation. Toutefois, le pilotage d'une formation est une charge de travail supplémentaire à ne pas sous-estimer. »

## METTRE À JOUR SES CONNAISSANCES SUR LE RÔLE ET LES OBLIGATIONS DES DONNEURS D'ORDRE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS SUR LES CHANTIERS AMIANTES

**Le CNFPT accompagne les collectivités par des formations en « intra », conçues sur mesure pour répondre au plus près des besoins exprimés.**

### VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS PROJETS : NOS FORMATIONS SUR MESURE EN NORMANDIE

À la demande de la Mairie du Havre, une formation sur le rôle et les obligations des donneurs d'ordre en bâtiment et travaux publics sur chantiers amiantes a été organisée au profit d'une vingtaine d'agents les 19 et 20 novembre 2019.

La direction des bâtiments de la Mairie du Havre intervient par le biais de ses équipes mobiles sur l'ensemble des bâtiments communaux. Certains d'entre eux contiennent des éléments amiantés, ce qui implique une connaissance de la législation en vigueur concernant les interventions en qualité de donneur d'ordre.

Cette activité nécessite des compétences professionnelles et personnelles dont l'équipe fait preuve. Cependant, il est apparu assez essentiel à l'ensemble de l'équipe encadrante de la nécessité de poser/rappeler le cadre réglementaire et les pratiques.

C'est dans ce cadre que le CNFPT a proposé une formation en intra, c'est-à-dire conçue sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de la collectivité et des agents techniques.

Ainsi, cette formation a été organisée dans la collectivité sur 2 jours.

En 2019, le CNFPT a formé, en intra, 13 640 agents des collectivités et organisé 2 014 jours de formation.

## L'ATELIER COLLECTIF POUR RENFORCER LES LIENS DE VOS ÉQUIPES

**Chaque année, le CNFPT en Normandie apporte son ingénierie aux projets institutionnels ainsi qu'aux projets de territoire des collectivités territoriales. En 2019, il a accompagné plusieurs projets. Récit.**

### ACCOMPAGNER LES MUTATIONS TERRITORIALES DES COLLECTIVITES ET LEURS ENJEUX

Fruit de trois fusions successives, la communauté d'agglomération du Mont-Saint-Michel Normandie est confrontée aux enjeux des établissements publics grand format puisqu'elle regroupe 450 agents sur un territoire comptant près de 100 communes.



# SE FORMER

SUR VOTRE TERRITOIRE

En novembre 2019, la collectivité a souhaité développer un axe interne lié à la cohésion des équipes. Dans ce cadre, le CNFPT Normandie a organisé 3 journées de cohésion sous forme d'ateliers collectifs visant à « partager des valeurs », « dépasser la morosité », et « favoriser la transversalité » entre les agents.

L'enjeu pour la communauté d'agglomération ? Installer une culture et des valeurs communes à l'ensemble des agents, rétablir une qualité de vie au travail et des repères pour les agents, pour garantir la mise en place du projet de territoire de cet établissement XXL. À l'issue de ces ateliers collectifs, une compilation des éléments recueillis a été réalisée autour des thèmes retenus comme importants par la majorité des agents. Cette synthèse et les préconisations apportées par la formatrice du CNFPT ont permis à la collectivité de déterminer les suites à donner.



**RETOUR SUR CETTE FORMATION avec Karine LAIR, Directrice des ressources humaines de la Communauté d'Agglomération du Mont Saint-Michel – Normandie (50)**

***Dans quel contexte avez-vous sollicité le CNFPT pour accompagner les agents de la CA du Mont Saint-Michel - Normandie ?***

La CAMSM a été créée en janvier 2017. Elle regroupe 5 ex- communautés de communes. Elle est le fruit de deux fusions successives depuis 2014. La mise en place de cette nouvelle collectivité a engendré un changement organisationnel rapide qui s'est déroulé en 6 mois. Aujourd'hui la collectivité est constituée de 450 agents sur un territoire qui s'étend sur plusieurs kilomètres. Les agents ont été positionnés dans un nouvel organigramme, avec des missions et des affectations différentes (par exemple : DG se retrouvant chef de service, des agents devant aller travailler à l'autre bout du territoire) qui les ont parfois éloignés des centres de décision et de la direction, sans période de transition permettant l'accompagnement au changement.

Cette évolution qui a entraîné de nombreux bouleversements et changements pour les agents, provoquait souffrance et mal être qui sont des facteurs de risques pouvant, rapidement affecter la santé physique ou psychique des agents qui se trouvent être en manque ou perte de repère, perte d'identité professionnelle, de sens, de reconnaissance. De ce fait, la collectivité constate des effets liés au contexte sur le comportement des agents qui se traduisent par de l'agressivité, du mal être, dépression, absence de motivation, stress, plainte...

Le médecin du travail a rédigé un rapport écrit sur la situation et préconisait un accompagnement des agents pour permettre une meilleure compréhension et acceptation de cette évolution. Les organisations syndicales étaient aussi en attente d'une démarche de la collectivité pour améliorer cette situation insatisfaisante. La collectivité avait parfaitement conscience qu'une action était nécessaire pour enrayer les effets individuels et collectifs. Pour y faire face, la CAMSM a engagé plusieurs actions :

- un accompagnement individuel de quelques agents et collectif de deux services par une psycho-ergonome ;
- un premier diagnostic des causes de mal-être avait été posé (utilisation de la méthode de l'arbre des causes) dans chaque service ;
- mise en place d'un séminaire avec 60 agents (DG-DGA, représentants du personnel, des agents, des encadrants et les 5 assistants de prévention). L'objectif était de trouver des solutions, ou de lever des freins en concertation avec des agents et leurs représentants pour que les agents retrouvent mobilisation et repère au travail.

C'est à la suite de ce séminaire que nous avons sollicité le CNFPT, en parallèle de l'intervention de la psychologue du travail qui a continué l'accompagnement des agents et des services.

***Quels étaient vos objectifs ?***

La collectivité attendait du CNFPT un partenariat et un accompagnement dans son évolution pour retrouver une culture et des valeurs communes à l'ensemble des agents. Rétablir une qualité de vie au travail et des repères pour les agents afin de garantir la mise en place du projet de territoire.

***Pensez-vous que le format « atelier collectif » a libéré la parole des agents ?***

Les ateliers collectifs sur le thème des valeurs, des besoins fondamentaux au travail, et l'identité de la collectivité avec des méthodes pédagogiques dites agiles ont favorisé la convivialité, la participation, l'entraide et la créativité.



### *Quels ont été les effets pour vos équipes ?*

Le bilan de ces journées de cohésion est plutôt positif. L'implication dans la suite du projet, notamment pour la participation aux stages de management a démontré un retour de la confiance et de la motivation.

Quelles sont les prochaines étapes de votre projet ?

La collectivité a mis en place un comité de suivi avec des membres du CHSCT. Il étudiera notamment les indicateurs qui tradiraient une baisse de l'agressivité, du stress et de l'absentéisme. Il sera force de proposition pour les actions à poursuivre.

À l'heure actuelle, un circuit de formation à destination des encadrants est en cours. La période de confinement n'a pas permis de finaliser ce parcours lors du premier semestre 2020. Il sera repris à la rentrée 2020. Le programme annuel des demandes de formation 2020 prévoit également 3 jours ayant comme objectif la poursuite du projet de qualité de vie au travail.

Un remerciement sincère au CNFPT pour ce partenariat et pour cette action qui a été appréciée à une forte majorité des participants.

## **RECOMPOSITIONS TERRITORIALES : RÔLE, MISSIONS ET AVENIR DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE**

**Alors que la recomposition territoriale est un moment clé de réinvention du territoire, le CNFPT accompagne les secrétaires de mairie dans l'évolution de leur métier.**

### **ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LES ÉVOLUTIONS DE L'ORGANISATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

À l'heure de reconfigurations territoriales de grande ampleur (fusion d'EPCI, créations de communes nouvelles, transferts de compétences) de nouvelles formes de gouvernance technique sont envisagées.

L'exercice de la proximité et l'avenir du métier de secrétaire de mairie sont réinterrogés.

Pour décrypter ces tendances, le CNFPT Normandie a organisé le 16 mai 2019 à Caen, une journée d'information visant à :

- situer le rôle du ou de la secrétaire de mairie au sein de sa collectivité et dans le cadre des reconfigurations territoriales ;
- identifier les évolutions et les changements à l'œuvre, leurs impacts vis-à-vis de la polyvalence du métier et les perspectives ;
- repérer les compétences mobilisables pour saisir des opportunités et (ou) pour construire un nouveau projet professionnel.

À cette occasion, les participants ont abordé différents thèmes :

- l'analyse de son environnement professionnel : les effets des réformes territoriales sur les organisations, les évolutions sociétales et du service public ;
- l'adaptation de la posture des élus et des personnels territoriaux ;
- la construction de la feuille de route : perspectives communales, intercommunales, compétences mobilisables et à acquérir.



Pour aller plus loin, le CNFPT propose un [bouquet de ressources en ligne « Dynamiques intercommunales »](#)





# SE FORMER

SUR VOTRE TERRITOIRE

## RECOMPOSITIONS TERRITORIALES : ATELIERS D'ÉCHANGES DE PRATIQUES SUR LES COMMUNES NOUVELLES

Après les fortes mutations de 2015, le CNFPT propose aux collectivités normandes d'échanger sur leurs pratiques.

### ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LES ÉVOLUTIONS DE L'ORGANISATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la France compte plus de 750 communes nouvelles sur l'ensemble du territoire national, regroupant près de 2 500 communes et 2,4 millions d'habitants.

Le Grand Ouest a confirmé sa prédominance en la matière. Au total, la Normandie compte 169 communes nouvelles créées depuis 2015 (6 % des communes normandes), certaines ayant d'ailleurs connu des sur-fusions, avec plusieurs mouvements consécutifs. 570 566 Normands résident dans une « commune nouvelle » créée depuis 2015, soit 17 % de la population régionale.

Afin de favoriser le partage d'expériences, les outils et méthodes, le CNFPT a proposé en Normandie, une journée d'échanges de pratiques, durant laquelle les thèmes suivants ont été abordés :

- quel bilan tirer des expériences menées ?
- quelle refondation de la proximité et du rapport à l'habitant et au territoire ?
- municipales de 2020 : comment ce contexte s'invite pour la première fois dans la préparation des élections ?



Pour aller plus loin, le CNFPT propose :

- [une étude intercommunalités les fusions à la loupe](#)
- [un bouquet de ressources en ligne « Dynamiques intercommunales »](#)

## FAIRE DÉCOUVRIR LA VAE AUX SERVICES RESSOURCES HUMAINES ET AUX AGENTS TERRITORIAUX

Le CNFPT propose une offre VAE adaptée aux professionnels des services RH et aux agents.

### APPORTER DES SOLUTIONS AUX AGENTS ENGAGÉS DANS UNE DEMARCHE DE PROJET PROFESSIONNEL

Le CNFPT propose une offre différenciée pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) en Normandie. Retour sur ces deux offres.

#### L'offre auprès des RH

Environ 40 responsables de formation et responsables ressources humaines des collectivités de Normandie se sont réunis lors de deux demi-journées d'information sur la VAE en mai et octobre, pour co-construire une définition de la VAE et établir le portrait-robot de son référent en collectivité.

4 thématiques ont été abordées :

- le rôle réglementaire de l'employeur ;
- la politique de montée en compétences et gestion de la mobilité et des carrières ;
- les étapes de la VAE ;
- FAQ : quelles sont les questions posées par les agents ?

#### L'offre auprès des agents

Après cette sensibilisation des acteurs des ressources humaines, le CNFPT a proposé deux demi-journées d'information sur la VAE à destination des agents en juin et novembre 2019.

25 agents des collectivités de Normandie se sont réunis pour cette première séance durant laquelle 4 thématiques ont été abordées :

- la VAE « Quesako » ?



# SE FORMER

SUR VOTRE TERRITOIRE

- quel parcours pour valider une VAE ?
- quels sont les acteurs ?
- FAQ : quelles sont les questions qui se posent ?

Au terme de la réunion, 6 agents étaient prêts à intégrer le dispositif d'accompagnement au Livret 2 et 17 ont manifesté leur envie de se lancer.



## CITATIONS DES AGENTS DES SERVICES RH :

SEROC Bayeux : « Je suis satisfaite car je vais pouvoir répondre à présent aux demandes des agents. »

CDC Roumois Seine : « Cela m'a permis de connaître l'offre du CNFPT. Le travail en groupe sous forme de world café a été riche en rencontre et en information... à développer en une journée ! »

Cherbourg-en-Cotentin : « J'ai travaillé à la mise en place du dispositif VAE dans la Marine Nationale. Cela m'a permis aujourd'hui de percevoir les problématiques rencontrées par les collectivités. »

## INSET D'ANGERS

### SE PRÉPARER AU CONCOURS INTERNE DE COLONEL SAPEUR-POMPIER OU COLONELLE SAPEUSE-POMPIÈRE

En 2019, le CNFPT – INSET d'Angers a proposé pour la 2<sup>e</sup> année une préparation au concours interne de colonel sapeur-pompier ou colonelle sapeuse-pomprière.

#### SE PRÉPARER AU CONCOURS INTERNE DE COLONEL SAPEUR-POMPIER OU COLONELLE SAPEUSE-POMPIÈRE

Créé en 2018, ce concours national est organisé par le ministère de l'Intérieur mais sa préparation est assurée par le CNFPT.

La préparation doit permettre aux candidats d'appréhender les exigences du concours, d'en maîtriser la méthodologie et de s'entraîner aux épreuves de composition et de note de synthèse.

Pour faciliter l'accès des stagiaires à la préparation écrite, celle-ci est proposée à 100 % en distanciel

Le dispositif de préparation aux épreuves écrites s'étend sur 2 mois et demi et comprend :

- des webinaires méthodologiques et thématiques (organisation générale des collectivités territoriales (OGCT), questions de société contemporaine (QSC), économie et droit public ;
- deux entraînements aux épreuves OGCT et QSC.
- une préparation orale sur 3 jours en présentiel avec :
  - un accompagnement méthodologique aux épreuves ;
  - des passages en situation réelle devant des jurys blancs ;
  - des débriefing individuels et collectifs des prestations réalisées.

Différents intervenants mettent à disposition leur énergie et leur expertise dans ce dispositif. Des professionnels des SDIS, des territoriaux et des universitaires composent les jurys blancs. Ils apportent méthodologie, théorie et expérience toujours dans la bienveillance pour préparer au mieux les stagiaires.

#### RETOUR SUR LA PRÉPARATION 2019

- 32 agents ont suivi la préparation ; 17 ont été admissibles soit 53 % de réussite aux oraux. Au final, 6 agents soit 75 % des agents ayant suivi la préparation orale composent la liste des admis (8 postes étant proposés au concours interne).



# SE FORMER

SUR VOTRE TERRITOIRE



## LES STAGIAIRES DISENT :

*« Je remercie la qualité des corrections et des apports. C'est une préparation de haut niveau. »*

*« Merci pour cette préparation et votre accompagnement. »*



## LES INTERVENANTS DISENT :

*« J'apprécie le format que vous avez mis en place et notamment les webinaires, la qualité des candidats et le binôme formé avec le collègue. »*

*« C'est un réel plaisir d'accompagner ces candidats motivés. Par ailleurs, le format du webinaire à 2 intervenants permet de rendre ce moment plus intense et beaucoup plus dynamique. »*

## INNOVATION PUBLIQUE TERRITORIALE : RETOUR SUR L'ÉVÉNEMENT NORMAND

150 participants normands ont rejoint l'Université européenne de l'innovation publique territoriale en juillet 2019 à Caen.

### LE CNFPT ACCÉLÉRATEUR DE L'INNOVATION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les 9, 10 et 11 juillet derniers à Caen, environ 150 participants normands ont rejoint l'Université européenne de l'innovation publique territoriale où 10 défis ont été proposés par diverses collectivités du territoire.

Cette 4<sup>e</sup> édition s'est déroulée dans 13 régions en simultanée et a rassemblé plus de 1 600 participants sur treize lieux répartis sur tout le territoire : Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Normandie, Grand Ouest, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Hauts-de-France, Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, PACA, Corse, Guadeloupe, La Réunion. Ce temps fort a été créé avec et pour tous les acteurs territoriaux qui cherchent à innover par de nouvelles approches et méthodes d'intelligence collective associant citoyens, agents, partenaires.

Ainsi, à Caen, différents agents des collectivités normandes ont été mobilisés pour vivre une expérience atypique tout en mettant en pratique, dans un temps court, des approches créatives, coopératives et transdisciplinaires (co-design, créativité, co-développement, management agile, collaboratif).

Des experts sont aussi venus enrichir les apprentissages collectifs par des temps de conférence aux thématiques variées comme « Développez l'intelligence collective de vos équipes avec les liberating » présenté par Anne Gabrillagues, Coach agile, ou encore « La transition vers un territoire durable et résilient, quelle conduite du changement ? L'exemple de la trajectoire de Malaunay » présenté par Laurent Fussien, Directeur général des services de la Ville de Malaunay.

Chaque participant, selon son talent, a joué un rôle : facilitateur, conférencier, vidéaste, facilitateur graphique, scribe, organisateur... et a apporté sa pierre à un édifice collectif. En 48 heures, les défis sont passés de l'idée au prototype !

De nouvelles propositions formations seront faites pour aller plus loin dans l'accompagnement des démarches d'innovation publique permettant d'inventer le service public local de demain.



#### Interviews filmées

Sabrina Bouzaïda, commune de la Rivière Saint-Sauveur

Olivier Compain, directeur du CNFPT Normandie

Thomas Fournié, Conseiller technique à la Commune de Cherbourg-en-Cotentin

Olivier Prévost, conseiller en organisation du travail – conduite du changement RH à la plateforme d'appui à la gestion des RH de Normandie (SGAR)

Céline Antoine, Seine Eure Agglomération

En savoir plus ([consulter les 10 défis](#), [revivre l'évènement](#))

## ZOOM SUR LA PRÉPARATION AU CONCOURS DE RÉDACTEUR OU RÉDACTRICE 2019 : QUAND LE NUMÉRIQUE FACILITE L'APPRENTISSAGE ET L'AUTONOMIE DES AGENTS

Les préparations aux concours et examens professionnels sont en pleine mutation depuis plusieurs années. Retour sur ce virage numérique avec la préparation au concours de rédacteur ou rédactrice territorial.

### LES PRÉPARATIONS CONCOURS SE RÉINVENTENT

Dans le cadre du développement des formations alliant temps en présentiel et à distance, les préparations aux concours et examens professionnels sont les candidates idéales pour l'introduction du numérique : formation sur plusieurs mois, diversité des contenus et des intervenants, distance géographique entre les stagiaires et le lieu de formation, réalisation de devoirs, travail personnel, etc.

La préparation au concours de rédacteur ou rédactrice territorial ne fait pas exception. Comptant parmi le top 3 des préparations à fort effectif d'agents territoriaux, cette session 2019, suivie par 538 agents territoriaux en



# INNOVER

SUR VOTRE TERRITOIRE

Normandie, a vu son format évoluer. Le dispositif a laissé la place à de nouvelles modalités d'apprentissage, en développant par exemple la réalisation des devoirs à distance ainsi que la correction de ceux-ci par webinaire. Le format même de la préparation au concours de rédacteur ou rédactrice se réinvente. Aujourd'hui, l'équilibre entre le temps de formation à distance et en présentiel est atteint, avec en moyenne, selon les voies de concours, 10 jours de formation en présentiel pour 9 jours à distance. Pour éviter l'abandon des stagiaires, des temps de formation « apprendre en autonomie » sont dispensés, du tutorat est réalisé. Mais comment être certain que cela fonctionne ? Comment les agents territoriaux vivent-ils ces changements ?



**De mars à décembre 2019, Stéphane, agent territorial pour un établissement public, a suivi pour la première fois une préparation concours au CNFPT. Durant 9 mois, cet adjoint administratif depuis 10 ans, a préparé pour la première fois le concours interne de rédacteur ou rédactrice territorial.**

## **RETOUR EN QUESTIONS SUR SON EXPÉRIENCE.**

*L'organisation du temps de travail et de préparation est la bête noire de beaucoup de candidats. Comment avez-vous géré le vôtre ?*

En plus du présentiel au CNFPT, on m'a accordé 3 demi-journées supplémentaires sur mon lieu de travail pour pouvoir faire les 3 devoirs à déposer en ligne. J'ai ainsi pu m'isoler dans une salle, ce qui m'a permis de me mettre en conditions réelles par rapport à la note de cadrage pour l'épreuve écrite. Par ailleurs, je suis resté 2 à 3 soirs par semaine sur mon lieu de travail pour pouvoir consulter des ressources en ligne (principalement sur la culture territoriale). Mon établissement est abonné à La gazette des communes. Je reçois quotidiennement sur ma messagerie des informations en ligne concernant l'actualité territoriale, ce qui m'a aidé à voir quels étaient les sujets importants pour mes révisions.

Chez moi, je me suis servi d'Internet pour constituer des fiches sur l'organisation administrative et territoriale de la France, ainsi que sur les grands sujets d'actualité (actualité territoriale et d'ordre général). Je suivais quotidiennement les informations et j'ai également beaucoup regardé la chaîne d'information parlementaire LCP. Quel est le plus d'une préparation mixte, intégrant formation à distance et temps en présentiel ?

Le présentiel apporte la méthodologie, les conseils des formateurs, les corrections des devoirs, les grandes lignes de révision. Le distanciel est un gros travail personnel d'assimilation de culture générale et territoriale ainsi que de révisions sur la méthodologie de la note écrite.

*Cette organisation vous a-t-elle poussé à fournir un travail personnel plus important ?*

Oui tout à fait, mais j'en étais conscient. J'étais prêt à fournir ce travail personnel. Cela faisait de toute façon partie des « prérogatives » pour la préparation concours, ce qui m'a paru essentiel et m'a permis de travailler et réviser à mon rythme.

Si je me suis inscrit à cette prépa, c'est que j'étais prêt à m'imposer la rigueur nécessaire qu'elle demande. J'ai donc bien géré mon travail personnel mais je ne suis pas sûr que j'aurais obtenu le même résultat sans la partie présentielle. Elle m'a permis d'acquérir la méthodologie et la rigueur, à savoir respecter à la lettre le contenu de la note de cadrage du concours.

*Un conseil à donner aux futurs agents en prépa ?*

Ne pas s'obliger à passer le concours si on ne se sent pas prêt. On m'a en effet incité pendant plusieurs années à le passer mais je ne me sentais pas prêt.

Il faut avoir de l'ouverture d'esprit et ne pas rester centré sur son poste de travail, ni sur sa collectivité. Ne pas attendre tout du présentiel et être conscient que c'est avant tout un gros travail personnel. Bien s'imprégner de la note de cadrage, comme on nous le répète pendant la prépa. Être curieux, lire, s'informer.

Je suis très satisfait de la prépa concours qui m'a apporté la méthodologie et les conseils. De mon côté, j'ai fourni le travail personnel nécessaire et je me suis astreint à une grande rigueur. Le travail a été payant puisque j'ai obtenu le concours !

Alors, pourquoi pas vous ?



**Pour en savoir plus sur le dispositif de préparations aux concours et examens professionnels, consultez notre site.**



## SUITE À L'INCENDIE LUBRIZOL, LE CNFPT NORMANDIE DÉPLOIE UN WEBINAIRE EN URGENCE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES STAGIAIRES

Le CNFPT organise dans l'urgence un webinaire de corrections de copies pour les candidats au concours de rédacteur ou rédactrice.

### RÉPONDRE À L'URGENCE ET OFFRIR UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ

Deux jours de préparation à un concours de rédacteur ou rédactrice, prévus à Rouen, ont dû être annulés suite à l'incendie Lubrizol. Très rapidement, les équipes de Caen ont pris le relais et proposé une formation en webinaire pour éviter que les candidats soient désavantagés.



#### TÉMOIGNAGE de Fabien BOTTINI, formateur

« 3 h du matin, le 26 septembre 2019. De violentes explosions réveillent Rouen et ses environs. L'usine Lubrizol vient de prendre feu. Des volutes de fumées s'abattent sur la ville, conduisant à la fermeture de tous les établissements recevant du public. Le CNFPT n'échappe pas à la règle. Hasard du calendrier : le lendemain, je dois animer la journée de correction du concours blanc des candidats à l'examen de rédacteur principal, dont les épreuves sur table ont lieu le lundi suivant, soit 3 jours plus tard.

Difficile – sinon impossible – de laisser les stagiaires livrés à eux-mêmes. Mais comment faire pour mettre toutes les chances de leur côté face à l'urgence ? L'outil informatique peut-il constituer une solution, sachant que certains piliers du centre sont en congés dans la délégation et qu'il faut se coordonner rapidement avec les apprenants alors que personne – moi le premier – n'est familier avec le « webinaire » dont le déploiement n'est encore qu'à ses balbutiements ?

Comment faire ? Olivier Compain, le directeur de la délégation de Normandie, missionne Annaïse Pacôme, cheffe du service prépa concours de Caen dans l'urgence - Monique Firmin responsable des prépas à Rouen étant à l'étranger et la cheffe de service n'étant pas disponible - pour coordonner la réponse aux événements. 17 h 32 : on s'entend malgré tout pour proposer une séance de correction en distanciel aux stagiaires. Cette solution nous paraît la seule réaliste pour mettre toutes les chances de succès du côté des candidats dont certains s'inquiètent déjà des conséquences négatives de l'explosion sur leur projet professionnel. Tout va très vite. Rendez-vous est pris le lendemain à 13 h 30 pour 2 séances de 45 minutes de débriefing « synchrone » enregistré, une pour la correction du rapport, une pour celle des questions.

Les stagiaires ne sont pas tous au rendez-vous. Certains doivent garder leurs enfants à la suite de la fermeture des écoles situées dans le sillage du nuage toxique. D'autres ont dû retourner dans leur service pour aider leur administration à gérer la crise. 13 se sont toutefois connectés en direct. Chaque séance s'organise en 2 temps.

Temps 1 : je formule des remarques générales sur les copies, en prenant appui sur celles que je viens de corriger et que je devais rendre le jour même. C'est pour moi l'occasion de donner des conseils sur la rédaction du timbre, de l'introduction, du plan mais aussi sur la construction des propositions opérationnelles – qui reste alors le point faible de la plupart des copies –, de la conclusion ou de la structuration des réponses aux questions.

Temps 2 : les stagiaires présents me posent des questions complémentaires, plus personnelles, par le biais du tchat sur les difficultés qu'ils rencontrent. Du moins qu'ils pensent rencontrer : l'échange est l'occasion de les rassurer et de leur permettre, en prenant connaissance de leurs notes, de se rendre compte qu'ils n'ont pas les lacunes qu'ils pensent avoir. Je sens que ça les aide à reprendre confiance pour l'épreuve qui les attend.

Épilogue : dans les semaines qui suivent le passage de l'écrit, je reçois des nouvelles de stagiaires qui n'avaient pas assisté à la formation en synchrone. Ils me remercient pour mon intervention qu'ils ont pu suivre à temps en asynchrone grâce au mode « enregistrement » de la plateforme. Sa rediffusion les a, eux aussi, aidés à reprendre confiance.

À l'arrivée, j'apprends que certains ont même brillamment réussi l'examen. Leur réussite me donne le sourire. Elle donne du sens au travail du formateur et à l'action du CNFPT. »

## DEVENIR INTERVENANT AU CNFPT : UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE POUR LES DISPOSITIFS DE PRÉPARATION CONCOURS ET FORMATION D'INTÉGRATION

Les intervenants du CNFPT sont fréquemment appelés à se former pour faire évoluer leurs pratiques pédagogiques. Retour sur une formation consacrée aux formatrices et formateurs en prépa concours.

### LE CNFPT RENFORCE L'ACCOMPAGNEMENT DE SES FORMATRICES ET FORMATEURS

En 2019, une formation de formatrices et formateurs sur les fondamentaux de la pédagogie active, enrichie et inversée, a été réalisée à Hérouville-Saint-Clair. Spécialement conçue pour les intervenants en formations d'intégration et préparations concours, cette formation a accueilli 13 personnes sur quatre jours de formation en présentiel de février à mars ainsi qu'une journée à distance.

Dans un contexte d'évolution de la formation, cette session a pour objectif d'aider les formatrices et formateurs à adapter leur posture et leurs méthodes pédagogiques pour répondre notamment aux enjeux du distanciel. Autres objectifs pour ces dispositifs spécifiques et longs : favoriser le plaisir d'apprendre, l'autonomie des apprenants, tout en cultivant la dynamique de groupe.



**RETOUR SUR CETTE FORMATION DE FORMATRICES ET FORMATEURS avec Julie LAPLANCHE, agent territorial et formatrice pour le CNFPT en préparation concours.**

« Mon objectif avant de participer à la formation, était d'obtenir des outils pour animer des formations, ayant été formatrice « sur le tas » auparavant.

Cette formation a énormément réinterrogé mes pratiques sur la construction de mes séquences pédagogiques et de leurs objectifs. Pour mes séances, je tente de m'appuyer plus sur les savoirs des stagiaires et sur les acquis du groupe.

Pour moi, la formation à distance en prépa concours a plusieurs avantages : les exercices et les sessions à distance peuvent permettre aux agents plus de facilités d'accès, en particulier sur le long cours. En effet, il est parfois difficile pour les agents de s'absenter loin de chez eux 1 à 2 journées tous les mois. À distance, les choses sont simplifiées. Mais l'écueil est l'isolement des agents face à leurs exercices.

Ainsi, je conseille aux agents de se souvenir que ces temps à distance sont du temps de formation à prendre en compte, à bloquer et pleinement utiliser. Moi-même pour la formation de formateurs, j'ai eu du mal à me bloquer du temps et je me laissais un peu trop vite rattraper par le travail. C'est pourquoi, il est indispensable de mettre son rétroplanning par écrit pour ne pas se laisser déborder.

Pour terminer, il ne faut pas oublier que le formateur est là pour répondre aux interrogations du groupe. N'hésitez pas à l'interpeller, même à distance ! »



**Agent territorial vous avez envie de devenir intervenants pour le CNFPT ? [Déposez votre CV sur l'espace intervenants.](#)**

## DÉCOUVREZ LES COULISSES DE LA CONCEPTION D'UNE FORMATION À DISTANCE MADE IN NORMANDIE

**Avez-vous suivi une formation à distance ? Vous êtes-vous déjà demandé comment cette formation avait été conçue ? Lisez la suite de cet article pour découvrir les coulisses de la conception d'une formation 100 % à distance.**

### FORMATION À DISTANCE : DÉCOUVRIR L'ENVERS DU DÉCOR

Le CNFPT développe depuis plusieurs années ses formations à distance dans différents domaines. Aujourd'hui, la délégation de Normandie vous propose de découvrir les coulisses de la conception d'une formation 100 % à distance.



**En 2019, Sophie LECLERC, qui exerce le métier de conseillère formation au CNFPT à Caen, a conçu une formation à distance sur la lecture et compréhension d'un bulletin de paie. [RETOUR SUR CETTE EXPÉRIENCE.](#)**

### ***Pourquoi ce thème se prête à la formation à distance ?***

On explique bien souvent, notamment dans les formations d'intégration, comment le traitement indiciaire est calculé mais les agents ne savent pas à qui et pourquoi sont versées les charges salariales et patronales. Ou bien ce qu'est le supplément familial et comment il est calculé. Ainsi, le CNFPT a décidé de créer une formation destinée à toute personne souhaitant comprendre son bulletin de paie.

Cette formation peut aussi être suivie par les agents des RH pour avoir une première base de compréhension de la paie. D'autre part, cela peut leur permettre aussi de mieux expliquer leur bulletin aux agents qui les interrogeraient.

### ***Quelles sont les conditions favorables à la création d'une formation 100 % à distance en RH ?***

Plusieurs conditions doivent être respectées. La formation doit concerner un grand nombre d'agents ou au contraire peu de monde ; le contenu doit permettre de créer des ressources interactives et pas trop souvent changeantes, répondre à un besoin spécifique de l'agent (exemple : remplir un dossier de retraite, comprendre son bulletin de paie) et être efficace en terme d'apprentissage à distance.

### ***Comment conçoit-on une formation à distance ?***

Dans les règles de l'art, on conçoit une formation à distance en mode projet en passant par les étapes suivantes. Tout d'abord, on doit définir le projet : contexte, enjeux, public, objectifs, budget. Mais également des données propres à la formation tels que les axes de conception du projet (nombre de jours, le choix de la plateforme), les acteurs, qu'ils soient formateurs ou membre du CNFPT, les contraintes (par exemple la mise à jour des documents), sans oublier les facteurs de réussite, les indicateurs de résultat et un échéancier.

Ensuite, on réunit l'équipe projet composée de formateurs, à laquelle on associe les autres acteurs en fonction des étapes du projet. Le formateur doit être un expert contenu qui a aussi une capacité à se projeter en tant qu'apprenant à distance. Dans l'idéal, le formateur doit déjà avoir testé une formation à distance afin de se rendre compte des difficultés et contraintes, de ce qui est attrayant ou démotivant...

Ainsi, on conçoit le scénariogramme afin de définir les missions de chacun pour la conception des ressources. Puis les ressources sont validées, créées, médiatisées, ajoutées sur la plateforme de formation à distance puis testées. Plusieurs allers retours sont nécessaires. Et hop c'est parti...

Pour la formation sur la lecture et la compréhension du bulletin de paie, le grand bain sera réalisé en 2020.

### ***Quel est le ratio temps de conception - temps d'apprentissage ?***

Pour cette formation, le temps estimé est de 3 heures pour les stagiaires. C'est toujours très difficile d'estimer le temps à passer. En ce qui me concerne, je sous-estime toujours le temps à passer mais cela dépend aussi des profils des agents.

Quant à la conception, c'est très chronophage. Entre les temps de définition du projet et du scénario, de conception des ressources par les formateurs, de coordination, de relecture, de médiatisation des ressources (plusieurs allers retours) et d'implémentation sur notre plateforme de formation à distance : c'est très long. Si on mettait bout à bout tous ces temps, nous ne sommes pas loin de 15 jours de conception pour 3 heures de formation. En définitive, une formation à distance prend bien plus de temps à mettre en œuvre qu'une formation en présentiel ! Mais c'est ce qui fait la réussite de ces formations. Elles sont d'autant plus réussies si elles ont mobilisé plusieurs types d'intelligence et de compétences.

## VALORISER LE PATRIMOINE COMMUNAL : UNE FORMATION-ACTION SUR L'ARCHITECTURE VÉGÉTALE POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES AGENTS

La formation-action s'attache à répondre aux besoins des agents territoriaux, par la réalisation de travaux pratiques dans leur contexte professionnel. Découverte.

### LES NOUVELLES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES S'APPLIQUENT AUX FORMATIONS TECHNIQUES

75 % de temps de travaux pratiques en formation, est-ce impossible ? Non, dans le domaine des espaces verts et de l'environnement, les formations s'adaptent aux besoins techniques des collectivités.

La ville d'Honfleur (14) en a fait l'expérience les 10 et 11 décembre 2019 lors d'une formation organisée en intra sur le thème des architectures végétales et du tressage d'osier. L'objectif était de former l'équipe des espaces verts aux nouvelles techniques décoratives des espaces publics en utilisant des matières naturelles comme l'osier.

« Honfleur est une ville 4 fleurs labellisée par le Conseil national des villes et villages fleuris et doit sans cesse améliorer et embellir ses espaces publics et les espaces verts au quotidien ou lors d'événements. Former les agents volontaires du service espaces verts à la création de structures végétales décoratives tout en utilisant des matériaux naturels, était donc nécessaire » explique le service en charge des ressources humaines de la ville.

Ainsi, 12 agents volontaires ont suivi cette formation de 2 jours en débutant les travaux pratiques dès le premier après-midi. À la fin de cette formation, l'ensemble des participants ont déclaré pouvoir mettre en œuvre les techniques apprises dans leur environnement de travail. « La ville d'Honfleur permet de créer diverses œuvres végétales : pour des événements comme celui des Impressionnistes, pour les monuments, pour le pont de Normandie et bien d'autres lieux » précise l'un des agents.

## LE THÉÂTRE INTERACTIF AU SERVICE DES MANAGEUSES ET MANAGEURS

La direction générale de la commune de Val de Reuil a réuni son équipe de direction pour travailler la cohésion de groupe à l'aide de méthodes innovantes.

### LE CNFPT DIVERSIFIE SES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Outil de sensibilisation et de réflexion collective, le théâtre-forum permet d'explorer des situations complexes. Il permet aux stagiaires par le jeu du théâtre d'ouvrir des perspectives, d'expérimenter des possibles, de mêler des points de vue, et de les mettre en action.

C'est cette expérience qu'ont vécu 17 cadres de la commune de Val de Reuil (27) lors d'un séminaire de cohésion d'équipes organisé le 20 décembre 2019.

À l'aide d'outils tels que les cartes mentales, la matrice SWOT ou le world café, les participants ont d'abord choisi des valeurs représentatives du management rolivalois et défini ensemble les déclinaisons concrètes associées.

Les participants ont ensuite réinvesti ces déclinaisons des valeurs managériales rolivaloises sélectionnées en expérimentant le théâtre-forum par le biais de 4 saynètes. Les saynètes ont été jouées par 2 comédiennes puis « rejouées » plusieurs fois par les agents.



### REGARDS CROISÉS

> LE POINT DE VUE d'Elodie BARBEY, DRH à la commune de Val de Reuil

« J'ai découvert le théâtre-forum au cours du séminaire des responsables formation organisé par le CNFPT en fin d'année 2019. Par cette méthode d'animation, j'ai souhaité créer un temps de travail, ludique, un temps de cohésion et de partage d'où chacun pourrait repartir avec une prise de conscience et quelques outils. Ce format a permis au CODIR de s'accorder un temps d'échange et de mieux se connaître. Cela a aussi eu pour effet de recréer une dynamique et une cohésion de groupe. Ceux qui étaient plus en retrait se sont reliés au groupe. Il faut aussi saluer la performance des animatrices. Deux femmes très agréables, ouvertes, qui ont su s'adapter. Il reste à envisager la suite ! »

## > LE POINT DE VUE de l'animatrice, Genestia GIACHINO BARDON

### **UNE MÉTHODE DE THÉÂTRE INTERACTIF**

« Le théâtre-forum est une méthode de théâtre interactif créée dans les années 60 au Brésil pour résister à l'oppression. Cette méthode est aujourd'hui privilégiée en formation pour permettre aux stagiaires d'être les acteurs de la résolution d'un problème. Dans un premier temps, la situation problématique est jouée par les intervenants. Ensuite, les participants discutent dans le cadre d'un forum ouvert de cette représentation et proposent leurs solutions. La scène est enfin rejouée par les stagiaires volontaires en intégrant les différents correctifs, jusqu'à l'obtention d'un consensus. »

### **PLACER CHACUN COMME SPECTATEUR ET OBSERVATEUR**

« Le théâtre-forum permet de placer chacun comme spectateur et observateur de sa réalité — à bonne distance d'une situation qu'ils connaissent dans leur environnement professionnel. La représentation et sa discussion permettent de faire ressortir les non-dits et les postures. L'exercice peut révéler des compétences comportementales et s'avérer libérateur dans les contextes de tensions intenses dans l'organisation. »

### **ADOPTER LA BONNE POSTURE**

« L'intervenant doit adopter la bonne posture, celle d'un facilitateur. Il doit maîtriser les techniques théâtrales et bien connaître la réalité des métiers, en l'occurrence des collectivités locales. C'est ce qui lui permet d'écrire des saynètes dysfonctionnelles, mettant en lumière une situation problématique ou se terminant mal, dans lesquelles les stagiaires se retrouvent sans se sentir visés. Le décalage trouvé par l'écriture et le jeu permettant d'installer la bonne distance avec le sujet. Une double maîtrise également précieuse pour l'animation du forum. »

## **L'ÉVEIL MUSCULAIRE S'INVITE LORS D'UNE JOURNÉE D'ACTUALITÉ SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

**L'éveil musculaire en milieu professionnel séduit de plus en plus en France. En effet, il est maintenant reconnu que de petits exercices physiques, effectués avant la prise de poste, permettent de prévenir un certain nombre de maladies professionnelles, dont les troubles musculo-squelettiques.**

### **LE CNFPT DIVERSIFIE SES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

#### **Pourquoi un éveil musculaire avant de commencer à travailler ?**

De nombreux accidents du travail ont lieu lors de la prise de poste ou peu de temps après celle-ci. Pour les personnels techniques, et notamment ceux qui travaillent à l'extérieur par tous les temps, la pratique de petits exercices physiques permet de réveiller les articulations et muscles avant de commencer à travailler. C'est mettre ainsi toutes les chances de son côté pour préparer progressivement le corps à l'effort et limiter les blessures, la fatigue, ou encore les courbatures, et réduire les conséquences des troubles musculo-squelettiques.

L'éveil musculaire est un outil de prévention des risques liés à l'activité physique, quel que soit le métier de l'agent. Cette petite séance à faire de préférence le matin n'a pas besoin d'être longue pour porter ses fruits. Le petit plus, c'est qu'en instituant ce rituel entre collègues, cela donne l'occasion d'avoir un moment d'échange privilégié ou de convivialité avec le service. Les intérêts sont à la fois pour l'agent mais aussi pour la collectivité qui peut ainsi éviter des accidents de travail ou arrêts maladie.

Cette expérience a été présentée lors d'une journée d'actualité à destination d'encadrants de services techniques, organisée le 15 octobre 2019 à Rouen (76), dont le sujet portait sur le bien-vieillir au travail au travers de la santé et de la sécurité au travail.

En effet, l'intervenante, spécialisée en prévention des risques liés à l'activité physique et éducatrice des activités physiques et sportives, a proposé à l'ensemble des participants un atelier d'éveil musculaire sur un atelier de début d'après-midi. Au départ, les participants qui n'avaient pas été prévenus du contenu de cet atelier « surprise » étaient dubitatifs, mais ils ont vite accepté de jouer le jeu, et par la suite, ont complètement adhéré à l'initiative.



Certains encadrants ont même proposé de mettre en œuvre cette activité à leur retour en collectivité et des échanges avec les équipes du CNFPT sont, à ce jour, en cours pour l'organisation de formations. Enfin, du fait que nous allons tous devoir travailler de plus en plus longtemps avec un corps vieillissant, il est nécessaire de l'entretenir pour nous permettre de continuer à être efficace sur la durée. Le CNFPT proposera une offre de formations en lien avec cet objectif en 2021.

## **INSET D'ANGERS**

### **FORMATION DES ASSISTANTES ET ASSISTANTS FAMILIAUX : UN AN DE MISE EN ŒUVRE**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CNFPT organise et finance, pour les conseils départementaux, la formation initiale obligatoire des assistantes et assistants familiaux assurant un accueil permanent d'enfants, d'adolescents ou de jeunes majeurs en situation de placement.**

#### **UNE FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE**

Agréés puis recrutés par les conseils départementaux en charge de la protection de l'enfance, les assistantes et assistants familiaux doivent effectuer un stage préparatoire à l'accueil du premier enfant, de 60 heures, au début de leur premier contrat de travail.

Ensuite, ils disposent de 3 ans après la première embauche pour effectuer leur formation initiale obligatoire. Le CNFPT a confié à des organismes de formation spécialisés et agréés, la formation initiale de 240 heures qui permet aux assistantes et assistants familiaux de se professionnaliser et de se présenter aux épreuves du diplôme d'État (DEAF).

La formation, centrée sur la pratique professionnelle, propose des séquences en plénière, des travaux de groupe et des travaux individuels afin que les agents disposent d'apports théoriques, réalisent des études de cas et rencontrent des professionnels prêts à témoigner de leur activité. La production d'un dossier professionnel et d'un livret de formation sont requis pour valider la formation.

Au 31 décembre 2019, 91 sessions ont été organisées ou programmées dans 38 départements, permettant de former environ 1 570 assistantes et assistants familiaux.



# S'ENGAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

## SENSIBILISATION À L'ILLETTRISME : LE CNFPT ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS DE LA MÉTROPOLE ROUEN NORMANDIE

7 % de la population 18-65 ans en France sont en situation d'illettrisme et

57 % de ces personnes exercent une activité professionnelle.

47 % des agents de catégorie C sont recrutés sans concours. Globalement, 14 % des agents occupant des emplois d'exécution de la fonction publique sont en grave difficulté dans la maîtrise de l'écrit.

### LE CNFPT S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Afin de faciliter le repérage et l'orientation des agents en difficultés, les 71 communes membres de la Métropole Rouen Normandie et leurs établissements, la Métropole Rouen Normandie et la délégation de Normandie Rouen du CNFPT ont proposé des demi-journées de sensibilisation aux situations d'illettrisme en milieu professionnel, à destination des encadrants de tous niveaux.

L'objectif de cette action était de mettre en éveil les encadrants afin qu'ils soient plus vigilants sur les difficultés que rencontrent les agents en situation d'illettrisme.

Parmi les thèmes abordés lors des sessions de formation :

- comment repérer les agents en situation d'illettrisme qui développent des stratégies de contournement destinées à dissimuler leurs difficultés ?
- comment aborder la question de l'illettrisme avec les agents concernés en vue de les mobiliser dans une dynamique d'accompagnement formation ?
- quel rôle en tant qu'encadrant de premier niveau dans le transfert et le maintien des acquis de la formation ?

Ces formations ont permis de rassembler 350 encadrants sur 10 sessions organisées sur plusieurs sites de la Métropole.

Pour 2020, il est prévu de poursuivre les formations de sensibilisation auprès des encadrants et de proposer un atelier d'une journée pour outiller ce public à accompagner leurs agents en difficultés.



### RESSENTIS DES STAGIAIRES À L'ISSUE DE LA FORMATION

« Je serai plus vigilant lorsqu'un agent sera en difficulté face à une nouvelle procédure. »

« Plus on en parlera, plus les tabous se lèveront. »

« Je travaille au service Formation, je peux être confrontée à rencontrer des agents en situation d'illettrisme. Je pourrai utiliser les méthodes qui permettent de ne pas braquer l'agent face à ses difficultés. »

« À diffuser largement aux encadrants de la FPT ! À nous de co-construire les réponses opérationnelles à la hauteur. »

« Je pense que grâce à cette sensibilisation je serai plus vigilante vis-à-vis des collègues que j'encadre lorsqu'ils seront en difficulté. »

## TRANSITION VERS DES TERRITOIRES DURABLES : UN PARTAGE D'EXPÉRIENCES DES TERRITOIRES PIONNIERS AU BÉNÉFICE DE TOUS

Les initiatives de transition écologique et solidaire portées par les communes et établissements publics de coopération intercommunale se multiplient, chacun prenant conscience progressivement de ses responsabilités et de sa capacité à agir.

### LE CNFPT S'ENGAGE AUPRES DES COLLECTIVITÉS IMPLIQUÉES DANS LES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES

La COP 21 de la Métropole Rouen Normandie a créé une dynamique prometteuse de mise en mouvement accélérée des acteurs territoriaux et assure un accompagnement actif auprès des 71 communes membres engagées dans une réflexion de lutte contre les changements climatiques.



# S'ENGAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

Dans ce cadre, la délégation de Normandie du CNFPT a été sollicitée pour conduire et animer avec la Mairie de Malaunay (76), avant-gardiste sur le sujet, une journée de sensibilisation à destination des collectivités du territoire de la métropole le 2 juillet 2019.

Les participants ont abordé différents thèmes : mobilité, énergie, alimentation, gestion des déchets, démocratie et gouvernance, nouveaux modèles de développement... Puis ont été mis en lumière les bénéfices pour un territoire à s'engager dans un processus de transition par l'angle de la performance territoriale, des ressources collectives du territoire et du vivre ensemble.

Enfin, un travail en co-construction a été privilégié et consacré à l'émergence de propositions concrètes d'amélioration et de conduite des changements de pratiques et de comportements : les actions « sans regrets », les actions d'influence et de mobilisation, les actions structurantes et engageantes en terme de moyens.

Les participants ont ainsi partagé des propositions concrètes d'amélioration et de conduite des changements de pratiques et de comportements à transposer dans leur service, leur collectivité.

Les stagiaires ont arpenté également les rues de Malaunay, guidés par le Directeur général des services, Monsieur Laurent Fussien, à la découverte des réalisations de la commune. Diverses thématiques ont ainsi pu être abordées « en mode terrain », favorisant notamment les échanges entre agents.

Ce travail de co-construction a confirmé que les uns et les autres sont de plus en plus convaincus et impliqués dans les territoires pour conduire aux côtés des élus et élues, cette transition écologique territoriale.

Pour poursuivre la dynamique engagée, le CNFPT a proposé une journée en 2020 pour mettre en débat le modèle économique et industriel actuel, basé sur les volumes dont chacun reconnaît aujourd'hui les limites.

## ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS DANS LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

**En 2019, le CNFPT Normandie a mobilisé les acteurs de la biodiversité autour de formations sur l'état des milieux et des espèces.**

### LE CNFPT S'ENGAGE AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS IMPLIQUÉES DANS LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La France développe une politique publique visant à réduire à zéro la perte nette de biodiversité avec « la loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages » et son programme opérationnel « le plan biodiversité. » Cette lutte contre l'érosion de la biodiversité est également un enjeu majeur pour les collectivités et certaines d'entre elles mènent en la matière des politiques locales ambitieuses.

Pour répondre aux besoins des collectivités, les délégations normandes du CNFPT proposent chaque année un itinéraire de formation sur « la gestion des espaces publics sans pesticide » à destination d'un public diversifié : responsables des espaces verts, jardiniers, agents des espaces naturels, de la propreté urbaine, des sports et des cimetières.

L'objectif de cet itinéraire est de développer les compétences naturalistes des agents, de leur permettre de porter un regard plus sensible et plus écologique sur la gestion des espaces publics et de maîtriser les pratiques professionnelles adaptées visant à préserver la biodiversité.

La prolifération des espaces exotiques envahissants, dans certaines zones géographiques, au détriment de la flore locale est un problème aigu et le CNFPT y a répondu en 2019 par la mise en œuvre d'une journée d'actualité à Caen et à Rouen et d'ateliers techniques sur la gestion du frelon asiatique, organisés sur le territoire.

Ces journées ont permis de mieux connaître ces espèces, leurs impacts économiques et les enjeux sanitaires sur nos territoires mais aussi de proposer des solutions pour réduire leurs nuisances. Enfin, les participants ont bénéficié d'outils pour les aider à communiquer avec les acteurs locaux et pour sensibiliser la population sur ces problématiques majeures.



# S'ENGAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

## LES ANIMATIONS AUTOUR DU JARDIN POTAGER AUPRÈS D'UN PUBLIC D'ÂGE SCOLAIRE

Comment mettre en œuvre des animations autour du jardin potager lors des temps d'activités extrascolaires ou périscolaires ?

### LE CNFPT S'ENGAGE AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS IMPLIQUÉES DANS LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

À l'origine de ce stage, il s'agissait d'une demande de formation en union issue de trois collectivités avec un projet commun : « Mettre en œuvre des animations autour du jardin potager lors des temps d'activités extrascolaires ou périscolaires. »

Les enfants sont de plus en plus déconnectés de la nature alors qu'elle est indispensable à leur bon épanouissement et à leur santé. Le jardinage est une activité de découverte de la nature et d'apprentissage à l'écologie, permettant ainsi au futur citoyen de construire son rapport à la nature. Cette activité permet également de faire le lien entre la production des fruits/légumes et le contenu de l'assiette, participant ainsi à l'éducation alimentaire de nos jeunes convives.

Devant le bilan très positif et l'intérêt certain des agents pour cette formation, elle est de fait proposée en inter collectivités et en inter région sur 3 jours, et développe les aspects techniques, les modalités d'animation avec une visite apprenante.

Les publics visés sont les animatrices et animateurs, les jardinières et jardiniers. En formation, les participants sont motivés et portent des projets de jardins potagers en cours ou à venir.

En inter région, il est également proposé une formation complémentaire sur « l'animation d'un jardin pédagogique. »



[Plus de détail sur le contenu de la formation](#)

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : EN PARLER ET CONTINUER À LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS

Le CNFPT renforce son engagement avec la Préfecture de la région Normandie dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Vous souhaitez savoir comment être acteur ou actrice dans cette lutte ? Premier point d'étape dans cet article.

### LE CNFPT S'ENGAGE EN FAVEUR DES ÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le CNFPT Normandie et la Préfecture de la région Normandie se sont associés en 2019 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en collectivités.

L'objectif ? Démontrer l'importance des collectivités territoriales, au travers d'actions de sensibilisation réalisées notamment, lors du réseau des DRH en octobre 2019. En effet, les collectivités jouent un rôle majeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant qu'employeur par le biais de la formation des personnels, des relations femmes-hommes au travail. Mais également dans les projets qu'elles mettent en œuvre sur leur territoire pour l'intérêt public, de l'aménagement égalitaire des espaces publics au développement d'une communication égalitaire.



**ENTRETIEN / Pour comprendre l'importance de cette lutte, revenons sur ce partenariat avec Hugues DEMOULIN, Directeur régional aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes à la préfecture de la région Normandie.**

*Pourquoi est-il si important de continuer à sensibiliser les collectivités territoriales ?*

Dans la lutte contre les inégalités, s'il reste des inégalités, cela reste un sujet. On fait beaucoup, mais on n'y est pas, des situations inégalitaires persistent. Par projection, il faudrait 200 ans pour que cela s'équilibre. Il faut aller plus vite !





# S'ENGAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

Pour nous aider, les dossiers chiffrés nous permettent d'éviter de fausser nos jugements.

À titre d'expérience, lors d'une réunion de 20 personnes, si 6 à 7 femmes sont autour de la table, la représentativité femmes-hommes sera jugée égalitaire. A contrario, s'il y a 10 femmes et 10 hommes, les interrogés penseront que les femmes étaient plus représentées.

Actuellement, 5 % des artistes exposés dans les musées sont des femmes. Dans les villes, 5 % des rues portent le nom d'une femme. Il faut chiffrer pour constater.

## *Quels enjeux les collectivités doivent-elles relever ?*

Les collectivités jouent un rôle multiple ; d'une part en tant que responsable des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire (culture, sport, protection des populations, tranquillité publique), d'autre part en tant qu'employeur (salaire, protection, formation).

Elles ont trois enjeux principaux à relever :

Même si cela n'est pas obligatoire, il est important que la collectivité publie un rapport de situation comparée, décrivant les actions menées sur le territoire. Remarquer ses faiblesses n'est pas une honte : on peut toujours agir. Le sujet doit être réellement abordé par la collectivité. C'est une valeur ajoutée, la collectivité a tout à y gagner.

En matière RH, les recrutements sont des moments clés, notamment pour l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement supérieur. Le jury doit s'attacher à être paritaire et surtout ne jamais poser de questions de manière différenciée aux femmes plutôt qu'aux hommes. Autre point, la formation des encadrants sur les égalités femmes-hommes et le sexisme au travail devrait, selon moi, être obligatoire. Le manager ou la manager doit protéger ses agents. Laisserait-on un agent réaliser des travaux sans habilitation électrique ? Si on considère que c'est un sujet équivalent à la protection des agents, ces formations devraient être systématiques. En effet, certaines inégalités sont tout autant dangereuses.

Une approche intégrée doit être adoptée. Peu importe le sujet sur lequel on travaille, la question de l'égalité doit toujours être abordée. Il faut se demander si cette décision aura un impact différencié : bulletin d'information municipal, marchés publics pour le transport, les travaux publics, les équipements sportifs, etc. L'approche intégrée doit être constante, devenir un réflexe comme la sécurité.

## *Quelle est la principale force des collectivités territoriales dans cette lutte ?*

Structures mixtes, elles recrutent des personnes d'horizons très différents. Cette richesse des métiers, des espaces verts à la culture, doit être utilisée pour mettre en œuvre des actions concrètes. Légitimes, les collectivités peuvent facilement mettre en place des dispositifs en interne et à l'externe. Avec les habitants, elles sont notamment les forces vives pour faire avancer le sujet !

En Normandie, il faut se féliciter de ce partenariat entre le CNFPT et la préfecture de région permettant de former et sensibiliser les agents. Cela n'est pas le cas dans toute la France. C'est un partenariat qui doit se consolider et s'inscrire dans la durée. Il faut continuer à sensibiliser les agents, les outiller par rapport à leur activité, les former et inscrire le sujet de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes les actions de formation.

## INSET D'ANGERS

### PRÉVENIR LA RADICALISATION VIOLENTE : BILAN ET ENJEUX

**Une offre de service pour accompagner les collectivités territoriales.**

Depuis 2015, le CNFPT a mis en place une stratégie de développement de son offre de services sur la prévention de la radicalisation.

### PRÉVENIR LA RADICALISATION VIOLENTE : BILAN ET ENJEUX

Cette stratégie a pour objectif de sensibiliser les agents du CNFPT et de créer ainsi une offre de service à destination des agents publics territoriaux.





## Des journées d'actualités déployées sur l'ensemble du territoire.

41 journées ont ainsi été réalisées dont 21 en 2019.

Au total, plus de 3 200 agents territoriaux sensibilisés, tous métiers confondus, y ont participé. Les filières sociales (travailleurs sociaux) et sécurité (policières et policiers municipaux) étaient les plus représentées.

9 345 stagiaires ont bénéficié de dispositifs de formation plus longs à l'issue de ces journées.

Différents acteurs de la prévention de la radicalisation ont présenté de nombreuses initiatives, collaborations et expériences de terrain.

L'objectif de ces journées est d'avoir une réponse adaptée sur chaque territoire avec un tronc commun de conférences et une table ronde territorialisée mettant en évidence des exemples concrets d'actions.

Le programme a évolué en même temps que progressaient les besoins des agents, et l'actualité géopolitique. Les objectifs sont de :

- mieux comprendre le processus de radicalisation violente ;
- l'inscrire dans un contexte historique et géopolitique ;
- détecter les indicateurs de basculement et procéder à un signalement ;
- accompagner les familles et créer les conditions nécessaires pour protéger les enfants ;
- développer une stratégie partenariale sur un territoire ;
- réfléchir à sa posture professionnelle en tant qu'agent de service public.



### LES STAGIAIRES DISENT DE CES JOURNÉES...

« Une meilleure compréhension des aspects géopolitiques, historiques, religieux à propos de l'Islam. »

« L'apport d'information sur les parcours djihadistes, les indicateurs. »

« La qualité des intervenants (connaissances, clarté, disponibilité). »

« Les aspects concrets et cas pratiques évoqués par les intervenants des tables rondes. »

« La compréhension des mécanismes d'alerte. »



### Les ressources produites par le CNFPT

• [Un dossier documentaire](#)

• Des vidéos :

[Vidéo introductive](#)

[La réponse publique de l'action de l'État](#)

[Approche globale et géopolitique des phénomènes de radicalisation](#)

[Intervention de Pierre Grezciac](#)

[Intervention de Slimane Kadri](#)

[Intervention Éric Poinot](#)

[Intervention Yves Berthuin](#)



# PARTAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

## CNFPT, AMF, FNCDG : UN PARTENARIAT RENFORCÉ AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT Normandie s'est associé aux Associations départementales des Maires et Centres de gestion de Normandie pour accompagner les élus et les agents à comprendre les évolutions législatives de la loi TFP.

### UN PARTENARIAT EMPREINT D'ACTUALITÉ

Avec près de 100 articles, la loi n° 2019.828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient modifier le statut de la fonction publique territoriale : évolution des instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, déontologie, discipline, mobilité et évolution, égalité professionnelle, handicap...

Pour accompagner les collectivités, le CNFPT Normandie s'est associé aux Associations départementales des Maires et Centres de gestion de Normandie et a organisé 5 journées de décryptage de la loi (une par département) qui ont réuni du 8 octobre au 14 novembre 2019 près de 600 représentants de collectivités. Ces journées ont été l'occasion de découvrir ou de mieux prendre la mesure de cette transformation qui se développera jusqu'en 2025. Le CNFPT poursuivra son accompagnement au fil des sorties des différents décrets.



Pour en savoir plus, consultez [le bouquet de ressources du CNFPT «Loi de transformation de la fonction publique»](#)

## MAISONS FRANCE SERVICES : DE L'EXPÉRIMENTATION AU DÉPLOIEMENT POUR LES AGENTS NORMANDS

Le CNFPT s'est associé à la Préfecture de Normandie pour former les agents des maisons de services au public afin que ces dernières obtiennent le label Maisons France Services.

### UN PARTENARIAT EMPREINT D'ACTUALITÉ

L'État a mis en place en 2019 un nouveau label « Maisons France Services » afin de mieux répondre aux attentes des usagers en termes d'accès aux principales démarches administratives du quotidien, au plus près de leur domicile.

Dans l'objectif toujours plus affirmé de rendre les services publics plus accessibles dans les territoires ruraux, de simplifier les démarches administratives des usagers et de renforcer la qualité de service, c'est aujourd'hui 30 critères que les Maisons de services au public doivent remplir pour obtenir le label. La formation des agents est l'un de ces critères.

À ce titre, le CNFPT a assuré la mise en place des formations socles obligatoires (posture de l'agent, médiation numérique et maîtrise des outils numériques de la maison), avec 2,5 jours en présentiel et 1 jour de formation à distance. Les modules liés à la situation de vie et aux métiers, ont quant à eux été dispensés par l'Institut 4.10.

Sur notre territoire, ces formations ont débuté dès l'automne lorsque le département du Calvados a conduit une expérimentation avec 5 autres départements sur la formation des agents polyvalents et les outils numériques mis à disposition des usagers.

Fruit d'une collaboration entre la Préfecture du Calvados, le Département du Calvados, le CNFPT Normandie et d'autres partenaires, l'expérimentation a permis de former 36 agents. À cette occasion, le CNFPT Normandie a développé spécialement deux groupes de niveau pour satisfaire au mieux les besoins des agents : l'un pour les nouveaux arrivés ou formés depuis plus de 5 ans et un groupe pour les plus expérimentés.

Fort de cette expérience, le dispositif s'est généralisé. Sur le territoire normand, ce sont plus 100 agents qui ont été formés, permettant ainsi à 43 maisons de service au public de recevoir la labellisation Maisons France Services, en janvier 2020.



# PARTAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

## LE RÉSEAU PROFESSIONNEL DES CADRES DIRIGEANTS DES GRANDES COLLECTIVITÉS NORMANDES

Depuis 2019, le CNFPT Normandie invite les cadres dirigeants des grandes collectivités normandes à venir prendre de la hauteur lors de conférences.

### FAVORISER LE LIEN ENTRE LES PROFESSIONNELS D'UN MÊME MÉTIER

Le CNFPT organise depuis de nombreuses années des rencontres régulières des cadres occupant les emplois fonctionnels des grandes collectivités de Normandie.

Jusqu'en 2016, deux réseaux professionnels existaient, l'un en ex-Basse-Normandie, l'autre en ex-Haute-Normandie. Après deux années d'interruption, la proposition de mise en réseau a repris en 2019, au sein de la Normandie réunifiée.

Les collectivités concernées sont celles qui sont aux prises avec des enjeux comparables liés à la taille de leur effectif, de leur budget et de leur rayonnement dans l'espace régional, susceptibles d'impliquer la mise en œuvre de compétences en management stratégique. Le réseau rassemble ainsi les DGS-DGA de la Région, des départements, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et métropoles, des villes de plus de 20 000 habitants et des établissements publics rattachés à ces collectivités de plus de 350 agents permanents. Outre la proximité régionale, une part de la valeur ajoutée de ce réseau professionnel est liée à la mixité de ces différents niveaux d'administration locale.

Le CNFPT souhaite inviter les cadres dirigeants à se retrouver régulièrement au sein de ce réseau pour échanger autour de réflexions stratégiques, de penser les évolutions du monde qui nous entoure et la façon dont cela invite à repenser l'action publique locale.

Au cours de l'année 2019, trois conférences ont été organisées sur le territoire normand et ont réuni 70 participants les 14 juin, 3 octobre et 29 novembre.



### TÉMOIGNAGE de Ghyslaine LEPAGE, DGS Mairie de Rouen

« C'est tout d'abord une fantastique opportunité de prendre du recul et de la hauteur sur les politiques publiques et sur notre pratique de direction générale de grande collectivité. Grâce à des interventions éclairées, étayées sur la transformation de l'action publique, qui élargissent notre horizon, ce temps de réflexion individuelle et d'échange collectif nous permet de sortir de notre quotidien et de questionner le sens et le mode opératoire de notre pratique. C'est salubre, indispensable, ressourçant et éclairant ! »

## RÉSEAU PROFESSIONNEL DES DRH : UN RENDEZ-VOUS POUR DÉVELOPPER SON EXPERTISE

Depuis mars 2019, le CNFPT propose aux directrices et directeurs des ressources humaines de Normandie un réseau professionnel dédié à l'exercice de leurs fonctions.

### RÉSEAU PROFESSIONNEL DES DRH : UN RENDEZ-VOUS POUR DÉVELOPPER SON EXPERTISE

Depuis 2019, le CNFPT en Normandie propose aux directeurs et directrices des ressources humaines (DRH) de se retrouver deux fois par an pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Ouvertes aux DRH de plein exercice, ces rencontres professionnelles visent à interroger les enjeux RH au sein des collectivités, à partir notamment du point de vue d'un expert sur les questions RH.

Lieu d'échanges de pratiques et d'expertise, ces rencontres permettent également aux membres de mieux partager les évolutions et processus de travail du CNFPT. Réciproquement, ces rencontres sont l'occasion pour le CNFPT de prendre en compte les problématiques internes des collectivités (enjeux, contraintes...).



# PARTAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE

La première rencontre s'est tenue le 13 mars 2019 à Hérouville-Saint-Clair. Invité à inaugurer ce réseau, Johan Theuret, président de l'association des DRH de grandes collectivités est venu dresser le portrait des enjeux actuels de la GRH territoriale, permettant ensuite au débat de s'ouvrir.

Depuis son lancement, ce sont près de 50 professionnels des ressources humaines qui se rassemblent lors de chaque rencontre. En 2019, quatre ateliers d'échanges professionnels ont été proposés et co-animés par le réseau sur des thèmes empreints d'actualité.



## VERBATIM DES PARTICIPANTS AU RÉSEAU

« Le concept de réunir tous les DRH était très pertinent, je remercie le CNFPT. La manière dont les choses ont été présentées était dynamique. »

« L'intérêt de ces réunions est d'envisager des manières de faire différentes. La présence de collectivités de tailles différentes est intéressante, leurs expériences et réflexions nous permettent de nous enrichir. »

« La présence de tous les acteurs du territoire est pour moi une réussite du CNFPT. »

« Grande qualité des intervenants et des échanges. Satisfaction d'avoir pu « prendre de la hauteur. »

« Cette rencontre a été à la hauteur de mes attentes. Une vraie bouffée d'oxygène dans le quotidien chargé des DRH. »



DRH de Normandie, rejoignez d'autres professionnels en vous inscrivant sur la e-communauté DRH des collectivités de Normandie. Cliquez sur [https://e-communaut.es.cnfpt.fr/adhérez à la e-communauté](https://e-communaut.es.cnfpt.fr/adhérez%20à%20la%20e-communauté) « Politiques et pratiques de gestion des ressources humaines » puis au groupe « DRH des collectivités de Normandie »

## UN PARTENARIAT FAVORISANT L'INTÉGRATION RAPIDE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA FPT

Le CNFPT Normandie, partenaire d'un programme piloté par les CDG, favorisant l'intégration rapide des agents dans l'emploi territorial.

### LE CNFPT S'IMPLIQUE DANS LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

En Normandie, centres de gestion (CDG), CNFPT, Région Normandie et Pôle emploi s'associent localement depuis plusieurs années, pour offrir aux demandeurs d'emploi un parcours de formation favorisant l'intégration rapide dans l'emploi territorial.

L'objectif ? Former des agents contractuels aux missions administratives de remplacement dans les collectivités territoriales, tout particulièrement dans les mairies de moins de 2 000 habitants.

Organisé par les CDG, le dispositif est financé en collaboration avec la Région Normandie et Pôle emploi. Partenaire, le CNFPT se charge quant à lui de l'organisation pédagogique et administrative de la formation. Pour la première fois en Normandie, le CNFPT s'est chargé en 2019 de cette organisation pour les cinq centres de gestion du territoire.

Pour suivre cette formation, les candidats sont sélectionnés sur dossiers, réalisent des tests écrits puis s'entretiennent avec un jury. Ensuite, la formation se déroule sur plusieurs semaines alliant théorie (environ 35 jours de formation) et pratique (entre 23 et 27 jours de stage en collectivité). Finances, urbanisme, état-civil, etc. : nombreux sont les modules à suivre pour acquérir les connaissances de base du métier de secrétaire de mairie. En 2019, 83 stagiaires, dont la moyenne d'âge est de 40 ans, ont été retenus pour cette formation en Normandie. En reconversion professionnelle pour la plupart, ce virage s'explique souvent : licenciements économiques, aléas familiaux ou de santé, ces agents, majoritairement issus du secteur privé souhaitent désormais se réorienter, « rendre service, se sentir utiles. »





# PARTAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE



## RETOUR SUR LE PARCOURS DE L'UN DE CES AGENTS avec Sylvie VALLEY, agent de remplacement pour le CDG 14.

« Cariste dans le secteur privé, j'ai été licenciée en 2017. Par l'intermédiaire de Pôle Emploi et d'une association favorisant l'orientation des demandeurs d'emploi, j'ai connu la formation co-organisée par le CDG.

J'ai osé ce grand saut, car l'administratif a toujours été présent, même lorsque j'étais en usine. Dans ma vie perso, j'apporte souvent mon aide pour les démarches administratives. Quant au service public, je le connais puisque j'étais agent d'accueil dans un office HLM lorsque j'étais étudiante.

Après avoir envoyé mon CV et une lettre de motivation, j'ai été présélectionnée pour les tests écrits, puis oraux. J'ai effectué la session organisée d'avril à juin 2018.

C'est la mairie de Courseulles-sur-Mer qui m'a accueillie pour mon immersion pratique. J'ai fait plusieurs postes, dans plusieurs services. Ma référente en collectivité a su adapter ces immersions en fonction du planning des modules de formation. Alternier la pratique et la théorie, c'est super.

Suite à la formation, j'ai tout de suite effectué des renforts puis remplacements en mairie. J'ai notamment été sur le poste de secrétaire de mairie pendant une année consécutive au sein d'une commune de 500 habitants dans le Calvados.

Exceptée la période d'adaptation quand on change de collectivité, je ne me suis jamais sentie désarmée ni isolée notamment grâce aux réseaux des secrétaires au sein des intercommunalités. Et puis, je suis restée en contact avec quelques stagiaires.

Aujourd'hui, j'effectue toujours des missions temporaires pour le CDG. De renouvellement en nouveaux contrats, j'ai eu seulement 10 jours de chômage.

Je n'ai aucun regret d'avoir fait cette formation. Je n'avais pas de possibilité d'évolution dans le privé. Dans la fonction publique, je sais que ma carrière peut évoluer, avec ou sans concours.

Cette formation donne du travail et est reconnue dans les collectivités. C'est sûr, elle est à valoriser dans le CV ! »



## TÉMOIGNAGE de Christian POISSANT, Maire de Montigny (76)

« Nous avons accepté d'accueillir une de vos stagiaires tout d'abord car nous comprenons la difficulté de trouver des stages et en tant que collectivité, nous essayons de pouvoir aider au maximum. De plus, nous avons déjà accueilli un stagiaire issu de la formation de secrétaire de mairie et celui-ci nous avait donné entière satisfaction. La secrétaire de mairie s'est occupée de gérer le planning de la stagiaire et d'organiser ses missions, en sachant que celles-ci évolueraient selon les connaissances et les capacités du stagiaire.

Nous avons essayé de lui montrer l'ensemble du travail de secrétaire de mairie, notamment les tâches les plus courantes comme l'état-civil, la gestion du personnel et l'élaboration des paies ou bien la comptabilité.

Cette immersion a été positive, à la fois pour la stagiaire car cela lui a permis de voir la diversité de l'ensemble du travail effectué, mais aussi pour la collectivité ; en effet, tout regard extérieur est bon à prendre. »

## RÉSEAUX PROFESSIONNELS ET CONCEPTION D'OFFRE DE FORMATION SUR MESURE : L'ALLIANCE GAGNANTE DE LA FILIÈRE SAPEUSES-POMPIÈRES ET SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS EN NORMANDIE

**CNFPT et SDIS s'unissent en Normandie pour concevoir une offre de formation sur mesure pour la filière des sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers professionnels tout en développant des réseaux entre pairs.**

### RÉPONDRE PLUS FINEMENT AUX BESOINS EN FORMATION DES PUBLICS SPÉCIFIQUES PAR LE BIAIS DE RÉSEAUX PROFESSIONNELS

Pour répondre plus finement aux besoins en formation des publics spécifiques, pourquoi ne pas concevoir celle-ci avec eux ?





C'est le pari lancé en 2019 par le CNFPT en Normandie pour la filière des sapeuses-pompières et sapeurs-pompiers professionnels. Pour répondre aux attentes spécifiques de ce public, deux réseaux professionnels ont été formés par le CNFPT Normandie et les cinq SDIS normands.

Ainsi, 2019 a vu naître le réseau des conseillères et conseillers techniques départementaux en charge de l'encadrement des activités physiques, réunissant deux fois par an une dizaine d'agents. Lieu d'échange entre pairs, ce réseau permet une harmonisation régionale de la formation. En 2019, le collectif a choisi de concentrer la formation sur une thématique tout au long de l'année, permettant ainsi à 56 professionnels de se former uniformément. Le souhait du groupe ? Accompagner davantage les agents lors de l'activité physique nécessaire à l'exercice de leur métier et prévenir les risques d'accident, notamment hors intervention. L'avantage de ces formations CNFPT ? Éviter l'entre soi, favoriser la mixité intra-départementale et être formés par un agent externe au SDIS.

En parallèle, le réseau des responsables et adjoints des centres de traitement des appels (CTA) s'est développé en 2019. Le groupe de 7 professionnels a permis de programmer des formations allant de la responsabilité juridique des CTA, à la gestion des appels difficiles. Outre ce temps dédié à la définition collective des besoins en formation, ces journées sont, elles aussi, l'occasion pour les agents de partager leurs expériences. Lors de sa dernière rencontre, le réseau a visité les locaux du centre d'appels du SDIS 76 et a pu assister à une démonstration des outils numériques utilisés par ses agents.

Preuve, s'il en fallait, que les réseaux professionnels et leurs richesses sont multiples.

## INSET D'ANGERS

### CONVENTION INTERNATIONALE DES DROITS DE L'ENFANT

**Le 20 novembre 1989, l'Organisation des Nations Unies signait, à l'unanimité, la Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE). Ses objectifs : reconnaître des droits spécifiques aux enfants et les faire respecter.**

#### CONVENTION INTERNATIONALE DES DROITS DE L'ENFANT

Le 20 novembre 2019 a donc marqué le 30<sup>e</sup> anniversaire de la signature de la Convention internationale des droits de l'enfant par la France.

Le CNFPT s'est pleinement associé à cet événement en organisant des actions de formation consacrées à cette thématique :

- Une formation de formatrices et formateurs sur les droits de l'enfant valorisant le partenariat déjà engagé entre le CNFPT, le Défenseur des droits, SOS village d'enfants et la Convention nationale des associations de protection de l'enfant (CNAPE) pour mieux former les professionnels aux droits de l'enfant.

Cette formation conçue sur la base d'un outil didactique européen et illustrée de séquences pédagogiques interactives, est ajustée aux besoins des professionnels territoriaux.

Elle est destinée à des formatrices et formateurs intervenant déjà dans le champ de l'enfance et de l'action éducative pour le CNFPT.

Deux sessions ont été organisées en 2019.

- Un colloque national : la célébration des 30 ans de la convention internationale des droits de l'enfant le 25 octobre 2019 organisé en partenariat avec le Défenseur des droits et la Défenseure des enfants, la Convention nationale des associations de protection de l'enfant

Cet événement a permis de retracer l'histoire de la convention des droits de l'enfant, de célébrer les hommes et femmes qui l'ont portée, et de dessiner l'avenir de cette Convention internationale des droits de l'enfant encore trop méconnue.



# PARTAGER

SUR VOTRE TERRITOIRE



## LES INTERVENANTS EN DISENT :

*« L'exercice collectif des droits de l'enfant est structurant d'une société plus solidaire et plus juste. »*

*« Chaque enfant doit être regardé comme porteur de tous les possibles. Nous devons faire vis-à-vis de lui le pari de son éducabilité, nous devons ouvrir ses horizons, pour qu'il ne reste pas enfermé dans ce qu'il croit faisable, mais qu'il découvre qu'il peut faire infiniment plus que ce qu'il pensait. C'est un des enjeux des droits de l'enfant aujourd'hui. »*

**Philippe MEIRIEU : Chercheur spécialiste des Sciences de l'Éducation et de la pédagogie, Université de Lyon. Laboratoire « Éducation, cultures, politiques. »**

*« Il faut expliquer aux enfants que le Droit, et les droits, c'est ce qui structure, aujourd'hui à travers les droits de l'enfant, et demain à travers l'ensemble des droits, toute leur vie individuelle, tous les rapports entre les individus et les groupes sociaux, toute la vie sociale. On a ici tout un travail pédagogique à faire, et avant tout, auprès des professionnels. »*

**Jacques TOUBON : Défenseur des droits**



Des ressources :

[Les vidéos produites](#) ..

[Le dossier documentaire](#) ..