



COMPTES RENDUS

# DONNÉES 2014

PREMIÈRE COURONNE  
ÎLE-DE-FRANCE



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT





PATRICE CALMEJANE  
DÉLÉGUÉ RÉGIONAL,  
MAIRE DE VILLEMOMBLE.

### RÉACTIVITÉ ET DIVERSIFICATION DE L'OFFRE DE FORMATION EN 2014

203 676 jours de formation stagiaires, 80 760 stagiaires acceptés pour environ 88 650 inscrits, soit près de 1 200 stagiaires acceptés de plus qu'en 2013, un taux de refus qui continue de baisser ! Une activité stabilisée à un haut niveau, le tout premier de l'établissement.

La délégation a su être réactive face aux évolutions des collectivités et de leur environnement pour :

- les accompagner dans la mise en place de la réforme des rythmes scolaires ;
- faciliter l'accès à l'inscription en ligne aux formations en inter collectivités ;
- les accompagner dans la lutte contre l'illettrisme grâce à un guide de repérage des situations d'illettrisme ;
- répondre à leurs besoins en matière de formation des animateurs d'espace multimédia, des jeunes en contrat Emploi d'avenir et de leurs tuteurs ;
- permettre à 6 000 agents de s'inscrire aux différents tests d'orientation de préparation aux concours et examens professionnels.

La délégation a continué de développer le travail en réseau, avec les collectivités :

- poursuite des ateliers d'échange de pratiques par les quatre équipes territorialisées et publication de la synthèse du travail engagé avec les collectivités autour de l'entretien professionnel ;
- mise en place d'un réseau professionnel Management pour échanger sur les modalités d'accompagnement des cadres dans leur professionnalisation ;
- renforcement de la coopération CNFPT-CIG pour mieux articuler la préparation aux concours et l'organisation des concours.

La délégation a par ailleurs poursuivi la diversification et l'adaptation de son offre de formation et de son offre de service :

- nouveaux dispositifs de formation initiale pour les gardiens et les chefs de service de police municipale et refonte de l'offre de formation dans les domaines Social et Sport ainsi que l'offre destinée aux ASVP ;
- multiplication du nombre de journées d'information ou d'actualité dans les domaines voirie, espaces verts, développement durable, habitat, et sur des thèmes comme « Les fichiers de police et la CNIL » ou « Les dispositifs VAE » ;
- innovation et évolution pédagogique en préparation aux concours grâce à une meilleure articulation avec les formations de remises à niveau.

La section d'auxiliaires de puériculture du CFA des métiers territoriaux a dépassé les 600 apprentis accueillis depuis sa création en 2008. L'année 2014 a été particulièrement marquée par l'ouverture de la nouvelle section de « Cuisinier de collectivité territoriale » avec le placement réussi de 15 apprentis.

Je remercie l'ensemble des collaborateurs de la délégation pour leur mobilisation au quotidien, au service des collectivités et de leurs agents.

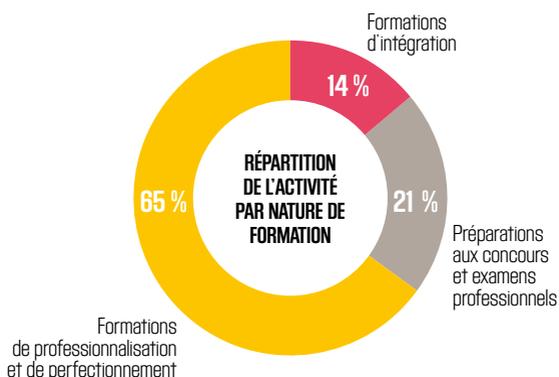
# NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

UNE ACTIVITÉ STABILISÉE À UN HAUT NIVEAU...

**203 676**

**JOURS DE FORMATION STAGIAIRES (JFS)  
RÉALISÉES AU TOTAL EN 2014**

**+ 8,2 %** PAR RAPPORT À 2008



**128 956** jours

de formation stagiaires réalisées en 2014 pour la formation continue,  
**+ 27,2 %** par rapport à 2008



**88 651** inscrits,

**80 761** acceptés, **68 453** stagiaires présents en 2014  
soit **+ 25,8 %** par rapport à 2008

**8,7 %** de l'activité totale de formation du CNFPT pour **8,5 %** des effectifs territoriaux

**RATIO DE SERVICE RENDU  
PAR LA DÉLÉGATION  
PREMIÈRE COURONNE**

**1,33**

Ce ratio mesure le rapport entre le nombre de jours de formation organisés et le nombre d'agents à former. Le ratio de service rendu pour la strate des très grandes délégations régionales du CNFPT s'élève en moyenne à 1,27.

UNE DIVERSITÉ DE FORMATEURS, SOURCE DE RICHESSE



**1 374** INTERVENANTS EXTÉRIEURS DONT **588** CADRES TERRITORIAUX,

SOIT **48 %** DES INTERVENANTS

ET **58** ORGANISMES DE FORMATION QUI ANIMENT NOS ACTIONS DE FORMATIONS

## UNE OFFRE DE FORMATION ÉQUILIBRÉE ET COHÉRENTE POUR CONTRIBUER À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les actions de formations du domaine « repères et outils fondamentaux » s'adressent essentiellement aux agents de **catégorie C** et représentent **30 %** de notre activité de formation continue en 2014.

Un effort constant pour mieux répondre aux besoins de formation des agents de **catégorie C** : la part des agents de catégorie C en formation en Première couronne s'est élevée à **62 %** en 2014 contre **48,9%** en 2008.

La part des agents de **la filière technique** s'est élevée à **39,7 %** en 2014 contre **36,5 %** en 2012.

LUTTE CONTRE  
L'ILLETTRISME

**16 725** JFS,

SOIT **+ 22,2 %**  
PAR RAPPORT À 2012

Les « **journées d'actualité, d'information, séminaires et colloques** »  
ont enregistré une progression  
de **195,4 %** entre 2013 et 2014.

### DES INDICATEURS QUI ÉVOLUENT TRÈS FAVORABLEMENT

TAUX DE REFUS

**8,9%** en 2014 contre **15,9%** en 2008

TAUX D'ABSENTÉISME

**12,9%** en 2014 contre **13,7%** en 2008

### DES FORMATIONS AU PLUS PRÈS DES AGENTS

Les formations intra-collectivité et en union de collectivités ont représenté **63,2 %** de l'activité formation continue en 2014.

Des lieux de formation répartis sur l'ensemble du territoire : outre Pantin et Issy-les-Moulineaux, des locations de salles à Paris et à Villejuif.

### FORMATION DES AGENTS DE CATÉGORIE A DANS LES INSTITUTS (INSET ET INET)

**3 780 AGENTS**

ayant suivi des formations dans les instituts

**9 046 JFS**

délivrés par le réseau des instituts

# NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

## AGIR POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DE TOUS LES AGENTS À LA FORMATION

### **RAPPROCHER LE LIEU DE FORMATION DU LIEU DE TRAVAIL**

L'organisation de formations intra et le développement des stages en union de collectivités qui offrent aux agents une meilleure proximité avec leur lieu de travail, ont représenté en 2014, 63,2 % de notre activité de formation continue.

### **ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR PRISE DE FONCTION**

Les stages « rôles et missions » développés en 2013 ont permis aux agents, en 2014, d'appréhender l'ensemble des compétences liées à leur métier et de construire plus facilement leur parcours de formation.

La réflexion menée en 2013 par la délégation régionale pour sensibiliser les stagiaires à la formation professionnelle tout au long de la carrière s'est concrétisée par une intervention mieux ciblée des conseillers formation, lors de la phase de bilan des formations d'intégration, sur certains dispositifs de formation tels que les préparations aux concours, la VAE, etc.

### **PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR DES MÉTIERS EN TENSION ET CONTRIBUER À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

Le Centre de formation d'apprentis (CFA) des métiers territoriaux du CNFPT d'Île-de-France prépare depuis 2008 des jeunes âgés de 17 à 25 ans au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture. Il a accueilli en 2014 sa 10<sup>e</sup> promotion.

C'est avec succès qu'en parallèle, le CFA a ouvert en septembre 2014, une section de préparation au CAP « cuisinier/cuisinière de collectivité territoriale », en partenariat avec l'École de Paris des métiers de la table, du tourisme et de l'hôtellerie (EPMTTH). La 1<sup>ère</sup> promotion comprend 15 apprentis sélectionnés parmi les 35 candidatures reçues par le CFA, à l'issue d'une communication active auprès du réseau d'accueil des jeunes franciliens. Ils sont accueillis en contrat d'apprentissage au Conseil régional d'Île-de-France, dans des conseils départementaux et dans des syndicats intercommunaux de restauration collective.

Par ailleurs, la délégation a poursuivi l'accompagnement des collectivités pour l'insertion professionnelle des jeunes recrutés dans le cadre du dispositif « emplois d'avenir ». En complément des formations d'adaptation à l'environnement territorial, des dispositifs de formation et 13 itinéraires spécifiques ont été proposés en 2014 pour professionnaliser les jeunes dans leur domaine d'activité.

Des projets plus spécifiques ont été organisés avec certaines collectivités : le développement des savoirs de base avant l'entrée en formation qualifiante.

Un partenariat avec des acteurs tels que Défi Métiers et les missions locales pour l'emploi, a été initié pour aider les référents emplois d'avenir de ces structures, à s'approprier notre offre de formation.

La délégation a également organisé des formations destinées aux tuteurs chargés d'accompagner dans leur professionnalisation les agents sous contrat « emplois d'avenir ».



# AGIR POUR QUE LA FORMATION CONSTITUE UN LEVIER D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DE CARRIÈRE

## DÉVELOPPER LA FONCTION ORIENTATION DES STAGIAIRES ET LES DÉMARCHES DE MOBILITÉ ET DE RECLASSEMENT

La maîtrise des savoirs de base constitue le socle indispensable à l'évolution professionnelle et personnelle des agents. La délégation a diversifié son offre en 2014 en proposant aux collectivités de les accompagner dans leurs démarches de repérage des agents concernés par des dispositifs de formation générale de base, notamment lors de la phase de diagnostic, en organisant des réunions d'informations de leurs agents.

À l'issue de cette première étape, les besoins de chacun des agents ont pu être affinés et le CNFPT a été en mesure de préconiser un dispositif en intra sur-mesure ou une orientation vers des stages en inter.

Les bilans des équipes RH et formation s'avèrent en général très positifs. Les stagiaires expriment une grande satisfaction : bénéfices de la formation, qualité du formateur et des méthodes pédagogiques adaptées au profil du groupe... Ils sont ainsi mieux armés pour envisager une nouvelle orientation professionnelle,

que celle-ci résulte d'un choix personnel ou bien qu'elle s'inscrive dans un dispositif de reclassement.

Les démarches de VAE constituent aussi un axe prioritaire d'action du CNFPT en matière d'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle. Pourtant le dispositif reste « sous-utilisé » par les agents. Une journée d'actualité a donc été organisée le 18 juin par la délégation régionale avec pour objectifs de :

- clarifier les enjeux d'une démarche de VAE pour l'agent et la collectivité ;
- identifier le dispositif de VAE comme un outil de gestion des ressources humaines ;
- situer les apports des services RH et de l'encadrement dans l'accompagnement de l'agent.

Cette journée a également été l'occasion de présenter les évolutions de l'offre de formation 2014 : l'accompagnement méthodologique à la rédaction des livrets 1 et 2 est complété par la mise en place d'une réunion d'information d'une demi-journée sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Cette nouvelle initiative a pour objectifs de présenter les démarches, d'identifier les acteurs et de présenter l'offre de formation du CNFPT.

## TÉMOIGNAGE

**16 agents inscrits à une formation de remise à niveau en français organisée en intra par leur collectivité témoignent.**

« Les gens n'osent pas faire ce type de formation, car ils ont peur de se retrouver dans le système scolaire avec de mauvais souvenirs. La crainte de se retrouver devant un nouveau groupe de personnes peut nous intimider et nous empêcher de nous exprimer.

La rencontre avec la formatrice et sa manière de travailler, nous a rassurés sur cette peur de l'échec, qu'on redoutait. Peu à peu, nous prenons confiance en nous. On se connaît de plus en plus et on s'entraide. La formation nous a apporté une certaine autonomie. Nous avons enrichi notre culture générale et territoriale. Nous avons travaillé la rédaction (transmettre des messages, écrire des comptes rendus, écrire des courriers dans notre vie quotidienne).

Travailler en groupe nous a permis de partager nos idées. Il n'y a pas d'âge, ni de niveau particulier pour s'inscrire. Les formations sont constituées de plusieurs groupes de profils équivalents... »

## DÉVELOPPER LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS.

L'offre de services dans le champ de l'orientation est une réponse aux exigences de la réforme de la formation tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale. Pour atteindre cet objectif, la délégation régionale propose une série d'accompagnements et d'outils pour que chaque agent puisse définir son parcours de formation selon ses acquis, son projet, son contexte, ses contraintes et ses ressources.

L'itinéraire « Construction de son projet professionnel » s'adresse à des individus de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à élaborer un projet d'évolution en adéquation avec les compétences qu'ils ont pu acquérir au cours de leur vie professionnelle.

Il a pour objectif de proposer des réponses intégrant aussi bien les besoins des agents que ceux des employeurs sur des problématiques allant de l'adaptation au poste de travail à l'évolution de carrière, la reconversion professionnelle, la construction ou l'approfondissement d'un projet de mobilité.

Ce dispositif d'orientation professionnelle « choisie » privilégie la transversalité entre les services de formation : management, préparation aux concours, lutte contre l'illettrisme, formation d'intégration.

Il comprend deux actions, soit dix jours de formation :

- « S'orienter avant d'évoluer » qui est passé de 13 sessions en 2013 à 16 en 2014 ;
- « Les outils pour faciliter sa mobilité ».

Au total, 111 jours de formations inter-collectivités et intra-collectivités ont été organisés en 2014 et 198 agents ont été accueillis.

Le public se caractérise par une grande hétérogénéité du public : les catégories A-B-C, toutes filières confondues, sont représentées.



## LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME : UNE ACTION PRIORITAIRE

L'expertise acquise par la délégation régionale en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme est aujourd'hui pleinement reconnue : le dispositif de formation interne qu'elle a mis en place pour les personnels du

Conseil régional d'Île-de-France a été cité dans le rapport 2014 du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Cette démarche initiée avec le CNFPT répond à un des objectifs prioritaires du plan de formation du Conseil régional : soutenir les agents régionaux souhaitant maîtriser les connaissances indispensables pour exercer pleinement leurs missions ou envisager une évolution professionnelle. La formation portant sur l'apprentissage du français est axée principalement sur des mises en situations professionnelles.

Une expérimentation de ce parcours a été menée en 2012-2013 et s'est prolongée en 2013-2014. Les 90 agents qui ont participé à ce dispositif relèvent de différents profils, en fonction desquels 3 paliers leur sont proposés. La formation compte de 10 à 15 jours selon le niveau des stagiaires, à raison d'une journée par semaine. Face à l'intérêt que suscite cette formation et compte tenu des progrès des agents, cette action a été renouvelée en 2014.

Par ailleurs, le travail engagé par le service de formation « Savoirs fondamentaux » avec les responsables formation des collectivités de Première Couronne a abouti à la publication, début 2014, d'un guide de repérage des situations d'illettrisme comportant six fiches outils. Ce support est destiné tant aux services RH qu'aux encadrants ainsi qu'aux intervenants du CNFPT, notamment dans le cadre des formations d'intégration.

## POUR SUIVRE LA DIVERSIFICATION DES MODALITÉS DE FORMATION ET D'APPRENTISSAGE

Cette diversification s'est opérée dans les différents domaines par la mise en place de dispositifs combinant journées d'actualité, séances d'échanges de pratiques facilitant la mutualisation des expériences, et actions de formation.

Des réseaux de professionnels sont régulièrement réunis pour mieux appréhender les évolutions des métiers et des compétences et construire une offre de formation adaptée.

Des journées de retour d'expériences ont été instaurées pour mesurer la mise en application des acquis, suite à la formation.

Le nombre et la diversité des journées d'actualité organisées en 2014 témoignent de la réactivité de la délégation régionale pour proposer des temps d'information et de formation. Ce format permet aux agents territoriaux de bénéficier d'un point rapide, notamment en matière d'actualité juridique.

### EXEMPLES DE JOURNÉES D'ACTUALITÉ ORGANISÉES EN 2014

**3 FÉVRIER** - Loi de finances pour 2014 : dispositions relatives aux finances des communes et groupements de communes, départements et régions.

**7 FÉVRIER** - Les élections.

**11 FÉVRIER** - Schémas de cohérence écologique.

**20 FÉVRIER** - Rencontre territoriale - Projets d'infrastructures : pourquoi et comment s'assurer d'une maîtrise d'œuvre de qualité ?

**5 MARS** - Les nouvelles organisations des rythmes éducatifs en jeu dans les collectivités : la place de l'activité.

**20 MARS** - La réglementation des accueils collectifs de mineurs.

**15 ET 16 MAI** - 2<sup>es</sup> rencontres territoriales de la cohésion urbaine - Agir ensemble pour l'égalité des territoires.

**17 JUIN** - Relations financières entre les collectivités territoriales et les associations.

**17 JUIN** - Réutilisation des données publiques (open data) : actualité juridique.

**18 JUIN** - VAE : Les savoirs acquis dans l'action.

**17 SEPTEMBRE** - La gestion de la viabilité hivernale en milieu urbain.

**7 OCTOBRE** - La réglementation des fichiers informatiques dans les polices municipales.

**14 OCTOBRE** - Les stratégies territoriales d'innovation.

**20 NOVEMBRE** - En partenariat avec la Ville de Paris - Les rencontres territoriales des systèmes d'information : l'utilisation des nouveaux outils numériques dans la vie professionnelle et privée.

**10 DÉCEMBRE** - Le nouveau rôle attribué aux EPCI dans la lutte contre l'habitat indigne en application de la loi ALUR.



---

## FOCUS SUR UNE ACTION

### L'ACCOMPAGNEMENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE DANS L'ÉLABORATION DE SON SCHEMA D'ACTION SOCIALE

---

Cette initiative du Conseil départemental du Val de Marne traduit son souhait de reconnaître à la politique d'action sociale de proximité, sa place et sa spécificité.

Ce projet de schéma d'action sociale s'inscrit dans le cadre d'un plan triennal 2013/2015 impliquant une démarche de développement de compétences métiers dans le champ de l'action sociale et de compétences managériales.

Le dispositif pédagogique proposé en intra par le CNFPT vise l'accompagnement à la mise en œuvre de ce nouveau schéma et des changements de pratiques professionnelles des différents agents concernés par la formation, ainsi que l'accompagnement méthodologique plus spécifique des cadres de l'action sociale dans le suivi, notamment, des parcours de formation de leurs collaborateurs nouvellement formés.

Le dispositif de formation s'articule autour de trois thématiques : connaissance de la protection sociale et des institutions (agents d'accueil), ateliers d'analyse et d'échanges de pratiques (assistants sociaux) et ateliers d'analyses et d'échanges de pratiques managériales (cadres de l'action sociale). Ce dispositif comprend aussi un accompagnement méthodologique du groupe projet à la mise en œuvre du schéma. Dès 2013/2014, 60 cadres de l'action sociale auront été formés. En 2014/2015, 60 agents d'accueil des services sociaux départementaux, 42 travailleurs sociaux des circonscriptions sociales (Espace de solidarité et Espace d'insertion) auront participé au dispositif.

Les effets bénéfiques de la formation :

- acquisition par les cadres de compétences relationnelles et de techniques avancées d'accompagnement du changement ;
- amélioration des relations et des articulations avec tous les professionnels des Espace de solidarité mais aussi avec la hiérarchie ;
- plus grande capacité d'intervention dans des situations à fortes composantes émotionnelles ;
- postures plus constructives qui fluidifient les relations et facilitent le travail ;
- élargissement des pratiques et des points de vue grâce aux échanges entre pairs, d'où de meilleures relations et une meilleure efficacité professionnelle ;
- plus de confort et de plaisir au travail, de simplicité dans les échanges humains.

# NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

## AGIR EN LIEN AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE DANS UN CONTEXTE DE FORTE ÉVOLUTION

---

### **CONTRIBUER, GRÂCE À LA FORMATION, À LA RENCONTRE ET À L'ÉCHANGE DES CADRES TERRITORIAUX IMPLIQUÉS DANS LA CONSTRUCTION DU GRAND PARIS**

Le CNFPT et la Ville de Paris poursuivent depuis 2012 leur partenariat qui comprend à la fois l'organisation de formations conjointes et l'échange de places de formation entre les deux institutions.

En 2014, plusieurs agents de Charenton-le-Pont, Sevran, Issy-les-Moulineaux, Villemomble, Joinville-le-Pont et de la Communauté d'agglomération Grand Paris Seine Ouest ont pu participer à des actions de formation de la Ville de Paris :

- « Savoir se positionner vis-à-vis de l'élu » ;
- « Sensibilisation à la résolution des conflits par la médiation ».

Cette collaboration a pour objectif de favoriser les échanges entre les cadres de Paris et ceux des collectivités de la Première Couronne sur leurs pratiques et de partager des temps de formation communs.

### **DÉVELOPPER UNE OFFRE EN DIRECTION DE L'ENCADREMENT, NOTAMMENT DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR**

La collaboration de la délégation régionale avec le réseau des instituts s'est poursuivie en 2014 :

- accueil, chaque mois, des « Mercredis de l'INET à Paris » qui abordent des thématiques globales à destination des cadres territoriaux ;
- participation aux ateliers du territoire dans le cadre de la réforme et de l'évolution territoriale des collectivités, qui constituent des espaces de réflexion avec l'encadrement supérieur à propos des conséquences de ces évolutions sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales ;
- accueil, en juin 2014, des 2<sup>es</sup> Rencontres territoriales de la cohésion urbaine en lien avec l'INSET de Dunkerque.

## AGIR EN ENGAGEANT DES ACTIONS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

---

### **ÉLABORER UN PLAN DE DÉPLACEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT EN CONCERTATION AVEC LES STAGIAIRES**

La promotion du développement durable dans la formation et la gestion constitue l'un des 5 objectifs prioritaires de notre Plan régional de développement. Après le bilan carbone établi en 2012, la délégation a engagé l'élaboration de son Plan de déplacement de l'établissement (PDE). Un diagnostic a été conduit, entre autres, sur la base d'un questionnaire imprimé et diffusé au cours du mois de novembre 2013, en direction des salariés et stagiaires des deux sites de la délégation régionale : Pantin et Issy-les-Moulineaux. À partir des résultats issus du diagnostic, la délégation a amorcé, fin 2014, la 2<sup>e</sup> phase d'élaboration de son PDE : des pistes d'actions pourront être définies collectivement.



## PROMOUVOIR LES PRINCIPES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA FORMATION

Des mesures ont été prises pour réduire le nombre d'intervenants provenant de régions éloignées, pour limiter la consommation de papier ou pour privilégier la retransmission en visio-conférence dans les locaux

du centre de formation d'Issy-les-Moulineaux, de journées d'actualité organisées à Pantin. Au-delà, la problématique du développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale, est introduite dans l'ensemble de nos actions de formation.

## AGIR EN ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEUR POLITIQUE RH

---

### FAVORISER LES ÉCHANGES DE PRATIQUES ENTRE PROFESSIONNELS DES RH ET DE LA FORMATION

Les ateliers d'échanges de pratiques, organisés depuis 2009 par le biais des équipes territorialisées, et qui réunissent les professionnels des ressources humaines, ont permis la mutualisation des expériences des

collectivités. Ces initiatives se sont concrétisées par la co-production de trois guides : sur le reclassement en 2010, sur la prévention des risques psychosociaux en 2011 et sur l'entretien professionnel en 2013. Cette démarche s'est poursuivie en 2014 autour de la problématique de l'absence au travail.

## PRIVILÉGIER LA RELATION AVEC LES RESPONSABLES FORMATION

---

Un réseau de professionnels et des rencontres régulières à Pantin, pour s'informer, échanger, aborder de manière pragmatique des sujets concrets et définir collectivement les bonnes pratiques.

### RENCONTRES DU RÉSEAU DES RESPONSABLES FORMATION ORGANISÉES EN 2014

Au-delà d'informations générales, ces réunions traitent d'un thème précis sur lequel les responsables formation sont invités à réfléchir et à échanger à partir de leur pratique. Ces ateliers donnent lieu à une production collective que la directrice adjointe chargée de la formation synthétise et retransmet à l'ensemble des responsables formation. Ces supports constituent ainsi des outils que chacun peut s'approprier pour enrichir ses pratiques, tout en les adaptant au contexte de sa collectivité.

**4 mars 2014**

**Thème :** La mise en place d'un dispositif de lutte contre l'illettrisme.

**11 juin 2014**

**Thème :** Le développement de la formation au profit des agents de catégorie C.

**18 novembre 2014**

**Thème :** Présentation de l'offre de formation 2015 par les différents responsables de service de la délégation.

Ce thème est traité tous les ans avec pour objectif plus large d'informer les responsables formation des grandes orientations qui régissent la construction de l'offre de formation et de services de la délégation régionale.

Faire des grandes causes nationales un objectif commun à l'ensemble des services constitue l'un des axes essentiels retenus pour 2015.

- **Lutte contre l'illettrisme :** plusieurs dispositifs particuliers existants, complétés désormais par des actions abordant ce sujet en tant que politique publique locale, à travers des formations telles que « Le rôle des bibliothèques dans la lutte contre l'illettrisme ».
- **Développement durable :** au-delà du domaine « Environnement », programmation de nombreuses formations dans le domaine technique, voire dans le domaine social, par exemple sur la précarité énergétique.
- **Accompagnement des personnes en situation de handicap :** sujet décliné dans tous les domaines relevant des services à la population.
- **Lutte contre les discriminations :** formations en cours de construction aussi bien dans les domaines accueil et GRH que dans les domaines Social, Enfance et Culture.
- **Prévention des risques et bien-être au travail :** offre de formation proposée pour traiter cette question aussi bien sous l'angle managérial que sous celui de la sécurité.

La diversification des modalités de formation demeure un axe privilégié de l'action de la délégation régionale.

# VOUS ACCOMPAGNER

## RENFORCER LE PARTENARIAT AVEC TOUTES LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE LA PREMIÈRE COURONNE

La mise en œuvre en 2008 d'une organisation en équipes territorialisées par département a favorisé la mutualisation des connaissances sur les collectivités territoriales. Elle a aussi favorisé la mutualisation des besoins de formation et permis le développement de formations en union de collectivités.

L'équipe territorialisée 75, mise en place en mai 2012, a poursuivi le développement de son action et initié un dispositif d'accompagnement de quatre établissements à l'élaboration de leur plan de formation, avec l'objectif de les mettre en réseau.

## UNE OFFRE DE SERVICES AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

Les équipes territorialisées 92, 93, 94 et 75 entretiennent des relations privilégiées avec les collectivités de leurs départements respectifs, les accompagnent dans la mise en œuvre de leur politique ressources humaines et contribuent, en lien avec les services de formation, à l'organisation des formations d'intégration et de professionnalisation en intra-collectivités.

Pour contribuer à renforcer la relation partenariale de la délégation avec les collectivités, les équipes territorialisées ont également pour vocation :

- de communiquer avec les collectivités, en assurant, entre autres, une rencontre annuelle avec chacune d'entre elles et en favorisant les échanges de pratiques entre collectivités ;
- de contribuer à l'analyse des besoins ;
- de répondre aux besoins des collectivités, aussi bien en matière d'accompagnement que de formation.

### ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DANS LA CONCEPTION DE LEUR PLAN DE FORMATION

L'équipe territorialisée du département 75 a proposé aux syndicats urbains dont le siège est basé à Paris une démarche innovante de co-construction de leur plan de formation. L'équipe territorialisée a proposé une méthodologie comptant plusieurs étapes, dont les contenus ont été définis avec les responsables formation. Plusieurs syndicats se sont ainsi réunis régulièrement pour partager leur réflexion, cheminer ensemble et, in fine, parvenir à la conception de leur propre plan de formation.



### LES COORDONNATEURS DES ÉQUIPES TERRITORIALISÉES

**ÉQUIPE 92 :** Ysabel BOURGUEIL - ysabel.bourgueil@cnfpt.fr

**ÉQUIPE 93 :** Christophe LEMOINE - christophe.lemoine@cnfpt.fr

**ÉQUIPE 94 :** Ysabel BOURGUEIL - ysabel.bourgueil@cnfpt.fr

**ÉQUIPE 75 :** Sophie CASTELL - sophie.castell@cnfpt.fr

# POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER

Une équipe de 124 personnes est à l'écoute des besoins des agents territoriaux et contribue à la formation des personnels territoriaux.

Un réseau d'un millier d'intervenants recrutés par les conseillers formation pour l'animation des sessions de formation, en fonction de leur expertise et de leurs compétences pédagogiques.

## DES LOCAUX ADAPTÉS À LA FORMATION ET AU PLUS PRÈS DES AGENTS



### LE SITE DE PANTIN

La construction des locaux de la délégation régionale a été achevée en 1997. Ce bâtiment a été spécialement conçu pour la formation par l'architecte Laurent Meyer. Il offre une capacité d'accueil de 800 stagiaires par jour et comprend : 47 salles de formation, dont certaines spécialement équipées pour les stages informatiques ou pour les visio-conférences ; 1 salle multi-média ; 1 centre de ressources documentaires ; 1 amphithéâtre de 120 places ; 1 self-service et 1 cafétéria.

### LE SITE D'ISSY-LES-MOULINEAUX

Des sessions de formation y sont également programmées pour faciliter l'accès à la formation des agents exerçant leurs fonctions et/ou résidant dans le département des Hauts-de-Seine.

Le centre de formation d'Issy-les-Moulineaux comporte un espace documentaire. Le CFA des métiers territoriaux du CNFPT y est également installé et dispose de salles de formation adaptées à la préparation au DE d'auxiliaire de puériculture par l'apprentissage. Le CFA accueille aussi les apprentis-ies cuisiniers-cuisinières de collectivités territoriales.



## NOS COORDONNÉES

### DÉLÉGATION RÉGIONALE PREMIÈRE COURONNE

145, avenue Jean Lolive - 93 695Pantin Cedex  
Tél. : 01 41 83 30 00 - Fax : 01 41 83 30 10  
Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30

### CENTRE DE FORMATION D'ISSY-LES-MOULINEAUX

165, rue Jean-Jacques Rousseau  
92130 Issy-les-Moulineaux  
Tél. : 01 46 48 03 20

### CFA DES MÉTIERS TERRITORIAUX

165, rue Jean-Jacques Rousseau  
92130 Issy-les-Moulineaux  
Tél. : 01 46 48 46 30

## LE CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES (CRD), UN ESPACE OUVERT AUX AGENTS TERRITORIAUX ET AU GRAND PUBLIC

Le CRD met à disposition du public un fonds spécifique aux collectivités territoriales comportant des dossiers documentaires, des ouvrages et des usuels. Basé à Pantin, le CRD comporte également une unité documentaire dans le centre de formation d'Issy-les-Moulineaux.

Une cellule d'informations concours permet de consulter les annales, des bibliographies ainsi que des fiches de présentation des concours organisés par le CNFPT et le CIG.

Tél. : 01 41 83 30 64  
Ouvert les lundi, mercredi, jeudi et vendredi de 8h30 à 17h30  
et le mardi de 13h à 17h30.

## CONTACTEZ LE RÉSEAU DES INSTITUTS

**INSET d'ANGERS**  
rue du Nid de Pie  
BP 62020  
49016 Angers Cedex 01

**INSET de NANCY**  
1, boulevard d'Austrasie - BP 20442  
54001 Nancy cedex

**INSET de MONTPELLIER**  
76, place de la Révolution Française  
34965 Montpellier cedex 2

**INSET de DUNKERQUE**  
Halle aux sucres  
9003, route du quai Freycinet 3 -  
BP 5251 - 59379 Dunkerque cedex 1

**INET**  
2a, rue de la Fonderie  
BP 20026  
67080 Strasbourg cedex

# ÉVÉNEMENTS

## 2014 : UNE ANNÉE DE TRAVAUX POUR AMÉLIORER L'ACCUEIL DES STAGIAIRES



- ◀ RÉNOVATION DE LA SALLE DU SELF-SERVICE ET RÉAMÉNAGEMENT DE L'ESPACE D'ACCUEIL.



### SEPTEMBRE 2014

- ◀ DANS LE CADRE DE SA DÉMARCHÉ DE SENSIBILISATION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE, LA DÉLÉGATION RÉGIONALE A INSTALLÉ DANS LE HALL L'EXPOSITION « ARCHITECTURES RECYCLABLES » RÉALISÉE PAR L'IAU ÎDF.

### 7 OCTOBRE 2014

UN PUBLIC NOMBREUX ET ATTENTIF A ASSISTÉ À LA CONFÉRENCE ►  
SUR LA RÉGLEMENTATION DES FICHIERS INFORMATIQUES DANS LES  
POLICES MUNICIPALES.

À la tribune :

*Eric MERCINIER - Directeur de la prévention et de la sécurité de Bry-sur-Marne, William ROIZES - Chef de service de la police municipale de Montfermeil et Christophe RINGUET - Chef de service de la police municipale de Drancy.*



### 20 NOVEMBRE 2014

- ◀ 180 PERSONNES ONT PARTICIPÉ AUX 3<sup>es</sup> RENCONTRES TERRITORIALES DES SYSTÈMES D'INFORMATION, ORGANISÉES EN PARTENARIAT AVEC LA VILLE DE PARIS.



---

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DÉLÉGATION RÉGIONALE PREMIÈRE COURONNE ÎLE-DE-FRANCE  
145, AVENUE JEAN LOLIVE - 93695 PANTIN CEDEX  
Tél. : 01 41 83 30 00 - Fax : 01 41 83 30 10  
[WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR) GEOLOCALISATION PREMIERE COURONNE

---