HAUTS-DE-FRANCE

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

SOMMAIRE

ÉDITO 3

FORMER EN TOUTES CIRCONSTANCES

• Des webinaires pour accompagner les collectivités dans le cadre des élections départementales et régionales 5

• Manageuses et manageurs d'Amiens Métropole : des parcours de formation à l'écoute des besoins 6

• Des formations pour accompagner les collectivités dans la lutte contre la pauvreté 8

• Préparer le diplôme d'État d'assistant ou d'assistante familiale 10

• Des formations intra et union plébiscitées à la mairie de Gravelines 12

ACCOMPAGNER

Enquête métiers Hauts-de-France : une étude très riche pour accompagner les métiers territoriaux de demain 15

Réussir la prise en charge de la compétence Apprentissage 16

Une série de webinaires dédiés à l'impact du réchauffement climatique et le rôle à jouer des collectivités 18

Handicap en formation d'intégration 19

Une formation action pour la mise en œuvre des 1 607 heures au sein des collectivités 22

SE RENOUVELER

Une nouvelle organisation dans les Hauts-de-France pour un meilleur service rendu 24

Université permanente des intervenants, un projet ambitieux et fédérateur 27

Zoom sur les ateliers thématiques associant les responsables formation en collectivité 29

Mieux vivre ensemble, la démarche de Malika BENDALI 31

L'université de l'innovation publique 2021 33

ÉDITO



Eric DURAND, Délégué du CNFPT Hauts-de-France, Maire de Mouvaux

Au cours de l'année 2021, la délégation Hauts-de-France a poursuivi ses activités avec la mise en œuvre de son offre, en présentiel ou en distanciel, afin de garder le lien avec ses publics dans un contexte de prédominance du télétravail et de mobilisation constante.

La délégation a renforcé son offre à distance pour continuer à former en toute sécurité. En cette période de pandémie, cette adaptation a permis de poursuivre et d'apporter une réponse à nos publics dans un contexte contraint et incertain. Ainsi en 2021, une quarantaine de stages ont été programmés sur le territoire en 100 % distanciel tous domaines confondus. Des dispositifs ont été maintenus en présentiel en limitant le nombre de stagiaires et en respectant les protocoles sanitaires. Au total, 55 214 stagiaires ont bénéficié de nos actions de formation en 2021 en Région Hauts-de-France.

L'activité 2021 de la délégation témoigne d'une forte adaptation dans un contexte inédit. Elle est la traduction d'importantes collaborations à l'échelle de notre région et de notre espace de coopération avec la Normandie.

La régionalisation s'est accompagnée de l'émergence d'un espace de coopération interrégional (ECI) qui réunit désormais les Hauts-de-France et la Normandie : un véritable laboratoire de mutualisation et de collaboration sur l'offre de formation et sur bien d'autres missions telles que l'innovation, l'apprentissage.
Cinq axes de travail structurent la mise en place de ce nouvel espace de coopération : la qualité de nos propositions, le renforcement de l'accompagnement, le développement du numérique en formation, la poursuite de l'innovation et le marketing de l'offre du CNFPT.

Parmi les temps forts de l'année, l'Université européenne de l'innovation publique territoriale a donné lieu à un collectif de travail et une capitalisation avec la délégation Normandie et l'Institut national spécialisé d'études territoriales de Dunkerque.

Dans le domaine de l'accompagnement et du développement du numérique, les relations avec les intervenants se sont encore enrichies à travers la mise en place d'une université permanente.

Nous avons également continué à développer les formations dites « sur mesure » organisées en partenariat avec une collectivité, ou un groupement de collectivités, répondant ainsi à une demande de proximité et à notre volonté d'être au plus près des agents et des territoires. Elles représentent 39 % de nos formations en 2021.

Les actions conduites en 2021 sont là pour attester de l'engagement, à vos côtés, des membres du Conseil Régional d'Orientation et des agents de la délégation Hauts-de-France.

FORMER EN TOUTES CIRCONSTANCES

- DES WEBINAIRES POUR ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITES DANS LE CADRE DES ELECTIONS DEPARTEMENTALES ET REGIONALES
- MANAGEUSES ET MANAGEURS D'AMIENS METROPOLE : DES PARCOURS DE FORMATION A L'ECOUTE DES BESOINS
- DES FORMATIONS POUR ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITES DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE
- PREPARER LE DIPLOME D'ÉTAT D'ASSISTANT OU D'ASSISTANTE FAMILIALE
- DES FORMATIONS INTRA ET UNION PLEBISCITEES A LA MAIRIE DE GRAVELINES



Des webinaires pour accompagner les collectivités dans le cadre des élections départementales et régionales

Ces webinaires visaient à accompagner les collectivités des Hauts-de-France et de Normandie dans l'organisation des élections départementales et régionales. Ils ciblaient en particulier les agents des services population, élection et les secrétaires de mairie.



UNE FORMATION A DISTANCE DEPLOYEE A L'ECHELLE DES HAUTS-DE-FRANCE ET DE LA NORMANDIE

Afin de permettre à un plus grand nombre d'accéder à une formation dédiée à la préparation des scrutins pour les élections départementales et régionales, les délégations Hauts-de-France et Normandie se sont associées pour proposer des webinaires dédiés à cette thématique.

Au total, ce sont **16 webinaires** qui se sont déroulés de fin janvier à début février sur ces 2 régions comptabilisant **près de 1 000 participants**.

Afin de satisfaire un plus grand nombre d'agents, des webinaires de rattrapage ont été proposés permettant ainsi à plus de 500 agents supplémentaires de se former sur cette thématique.

Ces webinaires au format court de 3 heures ont présenté les principales phases de l'organisation des élections tout en mettant l'accent sur l'impact de la crise sanitaire dans l'organisation matérielle.

Des ressources pédagogiques ont été mises à disposition et actualisées au regard de l'actualité juridique portant sur les élections départementales et régionales. Une E-communauté de stage a également permis de maintenir le lien entre le formateur et les participants à ces webinaires.

Une belle réussite qui confirme le rôle du CNFPT dans l'accompagnement des collectivités territoriales dans leurs missions de service public.

Pour accéder à notre bouquet de ressources sur les élections, rendez-vous sur ww.cnfpt.fr : Élections | Le CNFPT - National

Manageuses et manageurs d'Amiens Métropole : des parcours de formation à l'écoute des besoins

La Communauté d'Agglomération d'Amiens Métropole inscrit sa politique de formation dans une logique de développement des compétences qui doit contribuer à la réalisation des objectifs politiques de la collectivité.

La ville d'Amiens Métropole souhaite en effet maintenir et perfectionner les compétences requises au développement de projets et être en mesure d'apporter des réponses aux exigences du service public au sein de toutes les directions de la collectivité. Par ailleurs, elle a instauré une politique tournée vers l'individu dans le cadre d'une gestion globalisée et homogène de ses ressources humaines.
Pour mener ce chantier Ressources Humaines, elle a signé en 2017 un contrat de partenariat avec le CNFPT afin de mettre en place un parcours managérial à destination de ses encadrants intermédiaires et de proximité. Pour la collectivité, l'enjeu était de taille. Il s'agissait à la fois de responsabiliser les manageuses et manageurs sur l'étendue de leurs missions (savoir-faire et savoir-être) et d'améliorer le fonctionnement de l'administration par une harmonisation des pratiques contribuant à moins de stress et davantage de qualité de vie au travail.

Pour répondre à ces enjeux, un socle commun de cinq formations a été conçu :

- Se positionner en tant que manageur ou manageuse ;
- les bases du statut ;
- la sécurité et le bien-être au travail ;
- piloter son activité ;
- l'évolution de ma place managériale.

Kathleen Garate, chargée d'ingénierie de formation au sein de la collectivité a veillé à préserver l'équilibre des groupes en diversifiant les filières, métiers compétences et expériences. Cela a favorisé la constitution de noyaux durs d'agents développant ainsi la dynamique de groupe, les échanges de pratique, l'entraide et l'écoute entre manageuses et manageurs.
De nombreux outils notamment dédiés au pilotage de l'activité ont été proposés par les formateurs permettant ainsi à ces manageuses et manageurs de se sentir mieux outillés dans l'exercice de leurs missions.
Chaque socle commun a fait l'objet d'une clôture afin de percevoir les bénéfices de ce parcours managérial. Cet accompagnement est suivi de formations thématiques renforçant encore davantage l'accompagnement des agents d'Amiens Métropole.

AUJOURD'HUI, QUEL EST LE BILAN DE CET ACCOMPAGNEMENT ?

À ce jour, 327 manageuses et manageurs ont bénéficié de ce parcours managérial sur les 500 recensés.
Environ 25 parcours ont été programmés depuis 2017, à raison de 15 personnes par groupe.
Kathleen Garate nous explique que le bilan de cette action de formation est très positif. *« Ce dispositif a permis à ces cadres d'acquérir une culture commune, notamment sur la santé et la sécurité au travail, mais aussi de les rassurer sur leurs pratiques.*
L'adaptabilité prise en compte au sein de la formation dans le cadre d'une démarche pédagogique inductive a permis aux manageuses et manageurs intermédiaires de demander davantage de soutien et ainsi faire évoluer le parcours formation vers des modules complémentaires (exemple : la gestion de conflits). »

500
cadres recensés

327
managers formés en 2021/2022


Amiens Métropole est entré dans une logique de développement des compétences

Des formations pour accompagner les collectivités dans la lutte contre la pauvreté

La prévention et la lutte contre la pauvreté sont des champs d'actions importants des collectivités, notamment dans le contexte de crise que nous vivons, qui a aggravé la situation des plus précaires. Les besoins en formation dans le secteur des solidarités se sont ainsi accrus pour les collectivités.

UN PLAN DE FORMATION AMBITIEUX DEPLOYE SUR LES TERRITOIRES

Le CNFPT s'est engagé avec l'État et les opérateurs de compétences du secteur social (OPCO Santé, OPCO Cohésion Sociale et l'ANFH) pour accompagner l'adaptation des pratiques professionnelles et répondre aux ambitions de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Les objectifs sont de mieux accompagner les changements de pratiques qui découlent de la mise en œuvre de ses priorités : la participation des personnes accompagnées, le développement social, le numérique, l'«aller vers », l'insertion socioprofessionnelle ainsi que le lien entre travail social et territoire.

Dans ce cadre, l'établissement a développé une offre de formation spécifique pour les travailleurs sociaux intégrant les recommandations de la stratégie nationale. L'offre proposée complète ainsi le panel des services existants sur l'action sociale et le travail social. Cette offre de formation est à découvrir dès maintenant dans un recueil disponible sur le site internet.

Un plan de formation à destination des travailleurs sociaux est prévu sur la période 2021-2022 afin de mieux les accompagner dans l'évolution et le renforcement de certaines pratiques. Il s'appuie sur six thèmes de formation prioritaires :

- travail social collectif et développement social ;
- participation des personnes concernées ;
- insertion socioprofessionnelle ;
- numérique et travail social ;
- travail social et territoires ;
- « aller vers » dans l'action sociale ;

CE QUE DISENT LES STAGIAIRES...

« Formation très enrichissante, le problème étant la mise en pratique sur le terrain… Ce type de formation devrait être réalisé à l'échelle d'un service. »

« Principe pédagogique autour de l'éducation populaire très enrichissant ! »

« Les supports fournis apportent un éclairage sur les textes légaux. »

Retrouvez en ligne le recueil de formations thématiques dédiées à la prévention et à la lutte contre la pauvreté : Le CNFPT | Le CNFPT - Hauts-de-France



Accompagner les travailleurs sociaux dans l'évolution et le renforcement de certaines pratiques

Préparer le diplôme d'État d'assistant ou assistante familial

Depuis fin 2019, la délégation Hauts-de-France a mis en place une formation initiale des assistantes et assistants familiaux de 240 heures (40 jours sur 2 ans) qui prépare au diplôme d'État d'assistant ou assistante familiale (DEAF).

DES PROFESSIONNELS, SOUVENT ISOLES, QU'IL CONVIENT D'ACCOMPAGNER ET DE PROFESSIONNALISER

L'assistant ou assistante familial exerce une profession définie et réglementée, d'accueil permanent à son domicile et dans sa famille, de mineurs ou de jeunes majeurs de 18 à 21 ans.

Le fondement du métier est de procurer à l'enfant ou à l'adolescent confié, des conditions de vie lui permettant de poursuivre son développement physique, psychique, affectif et sa socialisation.

L'assistant ou l'assistante familial doit veiller à l'épanouissement de l'enfant et garantir l'équilibre des relations entre son environnement familial et les services de l'aide sociale à l'enfance.

Le législateur a souhaité renforcer la formation de ces professionnels qui exercent un métier sensible à multiples facettes et qui doivent relever de nombreux défis autour de l'accueil d'enfants fragilisés.

C'est dans ce cadre que la délégation Hauts-de-France a proposé une préparation au diplôme d'État d'assistant ou assistante familial (DEAF).

Chaque année, 40 groupes d'agents sont lancés (80 groupes en simultané prévus en 2022) et suivent une formation à l'Institut régional du travail social (IRTS) ou au CREFO à qui la délégation a confié la préparation au diplôme.

UN ITINERAIRE DE FORMATION POUR REPONDRE AUX ENJEUX DE CETTE PROFESSION

La délégation a mis en place un plan de formation continue sur 4 ans pour les agents déjà diplômés avec les départements du Nord, du Pas-de-Calais, de l'Aisne et de la Somme.

Pour en savoir plus, cliquez ici.

VERBATIM DE STAGIAIRES

« Formation vivante et une dynamique rare ! »
« J'ai rarement assisté à une formation si proche de la réalité. Parfois, on se dit qu'il y a un écart entre théorie et pratique mais là c'est concret et beaucoup de pistes nous guident dans l'observation pour nous permettre d'aider l'enfant par rapport à sa problématique. »
« Un regard professionnel sur de nombreuses situations vécues par les participants, de nombreux échanges très intéressants. »

Une e-communauté thématique est ouverte à tous les acteurs et actrices de la protection de l'enfance pour partager une culture professionnelle et leurs expériences entre pairs : https://e-communautes.cnfpt.fr/

6032 assistants familiaux

En Hauts-de-France

Source : recensement des emplois et métiers territoriaux 2019

4e métier

Sur les 20 principaux métiers recensés



Une profession très féminisée avec 93,2 % de femmes dans les Hauts-de-France.

Zoom sur des formations sur-mesure au plus près des besoins : illustration à la Mairie de Gravelines

Le CNFPT offre aux collectivités des accompagnements spécifiques et des formations sur mesure adaptées à leurs attentes et à leurs besoins. La Mairie de Gravelines plébiscite ces formations car elles permettent de s'adapter aux attentes des participants et au contexte de son organisation.

UNE DYNAMIQUE DE FORMATION QUI CONCILIE PROXIMITE ET CIBLAGE SUR DES DEMANDES PRECISES

Pour la Mairie de Gravelines, ces formations en intra sont un réel atout. En témoigne un article paru dans leur magazine interne « Intra-muros » qui met à l'honneur ces formations en ces termes : *« Les formations intra permettent l'accès de tous à la formation de par leur proximité, puisqu'elles sont réalisées au sein même de notre collectivité. Ces formations sur mesure sont souvent plus ciblées et personnalisées et permettent également de s'adapter aux attentes des participants et au contexte de notre organisation. En effet, elles peuvent correspondre à une formation existante dans l'offre de formation du CNFPT ou bien être conçues spécifiquement selon les besoins réels et/ou attentes d'un service. Elles sont également un gain de temps (limitation des déplacements et des coûts engendrés). »*

ILLUSTRATION DANS LE DOMAINE DE LA PETITE ENFANCE

60 agents de la Direction de l'Éducation (ATSEM, agents officiant en animation ou périscolaire) ont pu bénéficier de formations intra organisées par le CNFPT Hauts-de-France. Ces formations, proposées sur des sessions de trois jours, répondaient aux attentes des responsables mais aussi des agents. Elles étaient axées sur l'encadrement périscolaire, avec des thèmes tels que la prévention des conflits, l'autorité bienveillante envers les enfants de 3 à 12 ans ou bien encore le rôle éducatif à tenir durant la pause méridienne.

DES TEMOIGNAGES POSITIFS

Les témoignages repris dans l'article saluent des formations intra qui répondent aux besoins des agents, dispensées par des formatrices et formateurs à l'écoute qui proposent des outils adaptés aux exigences métiers.



La petite enfance : des formations sur mesure pour répondre aux besoins des agents.

FLORIANE DURIEUX

« Les formations intra sont globalement très positives, pour plusieurs raisons. Tout d'abord pas de déplacement. Le fait que la formation se déroule sur Gravelines, c'est comme si on allait travailler. Ensuite, concernant la formation que j'ai suivie en juin dernier, nous étions une majorité de collègues de Gravelines. De ce fait, les échanges étaient plus faciles, c'était convivial. Cela permet également de rencontrer et d'échanger avec des collègues que l'on n'a pas l'habitude de côtoyer forcément au quotidien. Le seul petit bémol, concernant cette formation, c'est justement le fait d'être en majorité entre collègues de la même collectivité ; le dialogue est peut-être plus en retenue.

Lors de formations à l'extérieur, nous pouvons rencontrer d'autres collègues et échanger sur leurs pratiques, leurs visions et nos idées respectives, et voir ce qui se passe ailleurs est toujours bénéfique. »

RENATA IACAZIO

« Des formations axées sur l'optimisation de la communication et la bienveillance dans le management de proximité ont été proposées aux agents des écoles. Ces formations font partie des objectifs que je m'étais fixés pour le pôle afin de favoriser l'écoute et l'entraide, la mise en place d'un esprit d'équipe, mais aussi une polyvalence et une mutualisation des missions. Les retours côté agents furent très positifs. Les groupes étaient composés d'agents d'écoles différentes, avec des formatrices et formateurs à l'écoute expliquant les outils à mettre en place face aux différentes problématiques rencontrées pendant l'encadrement des enfants. Le fait de pouvoir réaliser ces formations sur Gravelines, qui plus est les mercredis, nous a permis de convier tous les agents, sans pour autant perturber le fonctionnement des écoles. D'autres thématiques sont à l'étude avec Valérie Creton pour proposer des formations intra en tenant compte bien évidemment des attentes des agents. »

ACCOMPAGNER

- ENQUETE METIERS HAUTS-DE-FRANCE : UNE ETUDE TRES RICHE POUR ACCOMPAGNER LES METIERS TERRITORIAUX DE DEMAIN
- REUSSIR LA PRISE EN CHARGE DE LA COMPETENCE APPRENTISSAGE
- UNE SERIE DE WEBINAIRES DEDIES A L'IMPACT DU RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE ET LE ROLE A JOUER DES COLLECTIVITES
- HANDICAP EN FORMATION D'INTEGRATION
- UNE FORMATION ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES 1 607 HEURES AU SEIN DES COLLECTIVITES



Enquête métier Hauts-de-France, une étude très riche pour accompagner les métiers territoriaux de demain

Dans le cadre du programme national des études de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT 2017-2019, des études régionalisées sur les emplois et métiers territoriaux ont été réalisées, autour de la thématique : « Quel investissement formation pour accompagner les métiers territoriaux de demain ? »

UNE MULTITUDE D'INFORMATIONS SUR L'EMPLOI TERRITORIAL DANS NOTRE REGION

Le CNFPT met à disposition des collectivités et des principaux acteurs de l'emploi territorial, l'ensemble de ces données et analyse les principales tendances d'évolution. Celle des Hauts-de-France est accessible *via* ce lien.

Cette étude très complète donne, pour la Fonction publique territoriale, une photographie des tendances en matière d'emplois, de politiques de ressources humaines et de formation. Elle aborde à la fois l'impact des grandes mutations sur notre territoire qu'elles soient environnementales, numériques, énergétiques, robotiques, ainsi que les transferts de personnels, les nouveaux modes de gestion ou encore la situation financière actuelle des collectivités.
La collecte des informations a été réalisée selon un échantillonnage par type de collectivités, en garantissant une représentativité de toutes les strates de collectivités sur notre territoire.
L'objectif est de mieux connaître les métiers et leurs perspectives d'évolutions, l'organisation des collectivités et leurs établissements publics (les secteurs d'affectations), les statuts, les pyramides des âges, les outils et les objectifs RH, les tendances de recrutements et de formation, pour anticiper les recrutements, les besoins de formation, les départs à la retraite.



Une étude très riche pour accompagner les métiers territoriaux de demain

Réussir la prise en charge de la compétence Apprentissage

Le CNFPT développe les modalités d'application de la compétence apprentissage auprès des employeurs territoriaux.

LE CNFPT HAUTS-DE-FRANCE SOUTIENT L'INSERTION DES JEUNES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

2021 a été l'année de mise en œuvre de l'accompagnement du CNFPT en matière d'apprentissage. L'établissement a engagé la mise en place opérationnelle de ce principe dès que le cadre juridique réglementaire a été défini.
Ainsi, les CFA et les collectivités locales ont été accompagnés par la coordonnatrice régionale apprentissage des Hauts-de-France et de Normandie dans l'appropriation de ces nouvelles modalités, notamment lors de la mise à disposition de la plateforme numérique destinée à fluidifier les instructions des contrats et accélérer les paiements. À ce titre, en 2021, notons que ce sont **1 095 demandes de prise en charge financière qui ont été accordées dans les Hauts-de-France.**
Pour favoriser le développement de l'apprentissage et soutenir les employeurs d'apprentis dans la Fonction publique territoriale, un partenariat a été conduit avec la Région Hauts-de-France afin d'adapter le dispositif de soutien « Zéro coût de formation » de la Région en complément de la participation financière du CNFPT.

PORTRAITS TYPE DES APPRENTIS EN REGIONS HAUTS-DE-FRANCE ET NORMANDIE

Top 3 des métiers les plus représentés :



Jardinier
ou jardinière



Accompagnant éducatif Petite Enfance

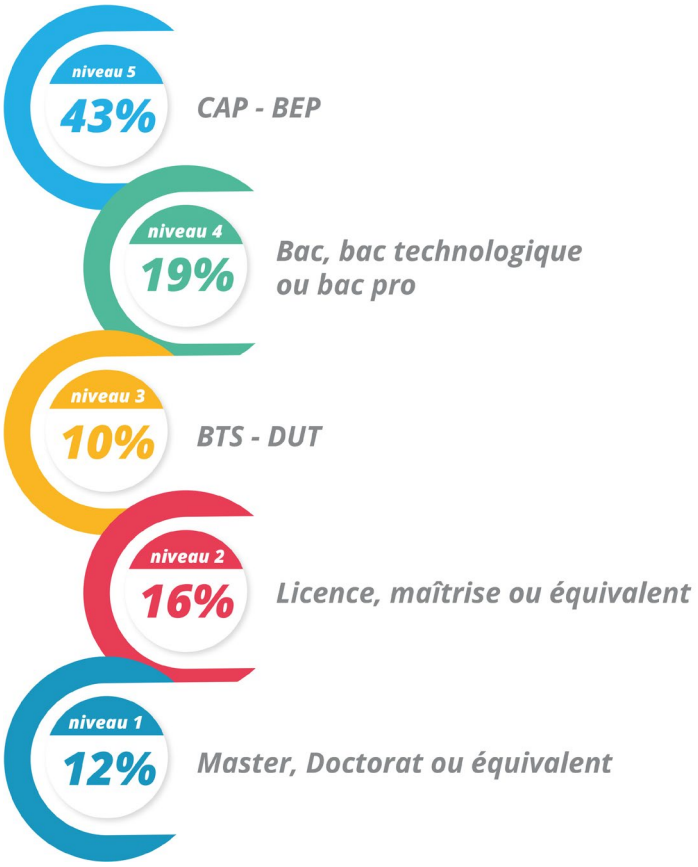


Métiers liés à la restauration collective

Pour plus d'informations sur la compétence apprentissage au CNFPT, consultez la page « Accueillir un apprenti »

Contactez la coordonnatrice régionale apprentissage

NIVEAU DE QUALIFICATION DES APPRENTIS :



TOP 3 DES EMPLOYEURS :



Une série de webinaires dédiés à l'impact du réchauffement climatique et le rôle à jouer des collectivités

Outiller les agents en charge de ces problématiques, donner des projections à plus ou moins long terme, fournir des exemples et modèles ayant fait leurs preuves, tels étaient les enjeux de cette série de webinaires « climat et réchauffement climatique » mis en œuvre par la délégation CNFPT Hauts-de-France.

COMPRENDRE LES ENJEUX ET APPORTER DES SOLUTIONS CONCRETES SUR LES TERRITOIRES

Les collectivités sont en effet en première ligne pour répondre aux enjeux environnementaux. Elles disposent désormais d'outils comme le SRADETT (Schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires) et plus localement le PCAET (Plan climat air-énergie territorial) pour répondre à ce changement de trajectoire. Elles sont plus que jamais concernées pour passer à l'action et atteindre les objectifs fixés en termes de neutralité carbone.
Au-delà de l'enjeu climatique, la démarche doit notamment s'appuyer sur une volonté politique pérenne, une gouvernance certaine et une culture commune que chacun doit s'approprier. L'amélioration du cadre de vie est en effet un enjeu majeur dans cette lutte contre le réchauffement climatique et les pouvoirs publics doivent se saisir de la problématique.

Afin d'accompagner les collectivités dans leur démarche, la délégation Hauts-de-France a proposé cette **série de webinaires animés par 19 intervenants**, reconnus pour leur expertise.

- Introduction aux changements climatiques dans les Hauts-de-France
- Quels outils pour réussir la transition écologique ?
- Des territoires investissent dans les plans climat territoriaux
- Des projets exemplaires pour atténuer les effets du réchauffement climatique
- Des projets d'adaptation pour séquestrer le carbone, diminuer les îlots de chaleur et gérer la rétractation des argiles
- Des projets pour s'adapter aux inondations aux submersions marines et pour gérer l'eau en pied de coteau.

Les stagiaires ont également pu s'appuyer sur la E-communauté thématique « Transition énergétique » pour revivre ces webinaires et retrouver les différents outils dédiés à une démarche environnementale. Pour accéder à cette e-communauté, cliquez ici.

Cliquez ici pour découvrir notre recueil sur la transition écologique et le changement climatique.

Une formation d'intégration à distance adaptée aux agents en situation de handicap intellectuel

Dans un souci constant d'égal accès à la formation, sans discrimination, la délégation Hauts-de-France a expérimenté une formation d'intégration dans un format adapté aux personnes en situation de handicap intellectuel.

INTERVENANTS, CONTENU, FORMAT, RYTHME ET ACCOMPAGNEMENT : UNE ADAPTATION A TOUS NIVEAUX.

Le CNFPT doit satisfaire à l'obligation de formation d'intégration pour tous les agents. Il agit pour développer la formation tout au long de la vie, assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, dans un souci d'égal accès sans discrimination. Pour les agents en situation d'handicap intellectuel, les demandes de formation d'intégration arrivent souvent sous la forme de demandes de dispense. Forte de ce constat, Anne Tillard, conseillère du domaine des formations d'intégration de la délégation Hauts-de-France, a souhaité expérimenter une FI (formation d'intégration) adaptée aux agents en situation de handicap intellectuel.
Ses objectifs :

- proposer une FIC adaptée aux agents en situation de handicap intellectuel en termes de contenus en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins ;
- proposer une FIC adaptée aux agents en situation de handicap intellectuel en termes d'approche de ce public spécifique ;
- imaginer un format de formation pérenne qui puisse être déployé dans les autres délégations voire inter-délégations puisque les demandes ne sont pas nombreuses mais peuvent être mutualisées.

PARENTS, FORMATEURS ET CONSEILLERE FORMATION, UNE CO-CONSTRUCTION ESSENTIELLE

La première démarche d'Anne Tillard a résidé dans le choix des formateurs : un formateur FIC du réseau, sensibilisé au handicap par un formateur spécialisé, ou un formateur spécialisé sensibilisé à la culture territoriale. Le choix s'est porté sur ce dernier et s'est révélé probant après expérimentation :

TÉMOIGNAGE

« Le formateur sait ajuster le discours, reconnaît les signes de fatigue ou d'incompréhension et adapte sa formation au fur et à mesure.

Repérer les mots qui peuvent poser difficulté représente déjà en soi un métier et les adapter représente aussi un exercice compliqué lorsque nous ne sommes pas habitués. Les formatrices et formateurs formés à la méthode FALC (facile à lire et à comprendre) le font de manière fluide et jamais infantilisante. Cet élément est très important pour le respect des agents concernés et leurs besoins, il a d'ailleurs été souligné par les parents des stagiaires : « Merci aux formatrices et formateurs qui ont fait preuve de beaucoup de simplicité, il faut être proche d'eux, il faut utiliser des mots simples, les mettre à l'aise. »

Les difficultés ont été levées au cours de la formation et cette démarche a été particulièrement appréciée : « Vous avez su passer à autre chose quand ils ne savaient pas répondre », « Ce qui est bien, c'est que vous ne les avez pas mis en situation d'échec. »

« Les formatrices et formateurs, avec mon accord et celui du siège du CNFPT ont adapté leur discours pendant les trois jours. Nous avons abordé tous les points qui étaient prévus au programme mais en les simplifiant au maximum. Un formateur ou formatrice de FIC « classique » aurait sûrement été frustré de ne pas avoir réussi à faire passer plus de messages, mais cette session nous a prouvé qu'il fallait privilégier un nombre limité d'informations pour s'assurer qu'elles seraient entendues et comprises. »

Anne TILLARD, conseillère formation

CONTENU DE LA FORMATION

Le programme de la formation avait été décidé en amont, validé par la direction et le siège. Nous l'avions traduit de cette façon en direction des stagiaires :

- c'est quoi la fonction publique ?
- pour qui je travaille ?
- à qui je m'adresse pour une question ?
- comment être employé dans la fonction publique ?
- ma rémunération ;
- la formation ;
- la prévention des risques au travail ;
- mes droits et devoirs au travail.

Les stagiaires ont apprécié la formation avec une préférence pour la santé et sécurité au travail. Les contenus seront encore adaptés et simplifiés.

QUEL FORMAT ? QUEL RYTHME ?

Le choix du distanciel a été guidé par l'éloignement des agents. Le présentiel aurait nécessité des déplacements importants pour chacun. Il permet de rester à domicile, dans un environnement connu. Les parents accompagnent les agents et jouent le rôle de tuteurs. S'ils ne sont pas à l'écran et ne répondent pas à la place des agents, ils indiquent les difficultés ou la fatigue du stagiaire. Quant au rythme, des sessions de 3 matinées de 3 heures, de 9 h à 12 h ont été proposées. Elles ont été ramenées à 9 h - 11 h 30 dès le premier jour, en concertation avec les parents et les formateurs, pour éviter que les stagiaires ne décrochent.

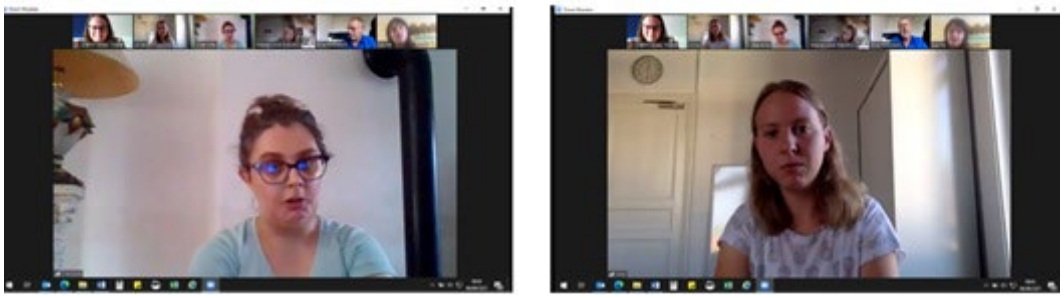
BILAN DE L'EXPERIMENTATION

Deux sessions ont pu être mises en œuvre en 2021. Les stagiaires sont satisfaits et ont aimé la formation. Les parents sont très reconnaissants de l'effort prodigué par le CNFPT pour proposer une formation adaptée : « *C'était une belle expérience pour nous aussi.* »

« Je suis de mon côté ravie de cette première expérience. Il y a des éléments à revoir et à modifier mais le bilan général est très positif et nous allons pouvoir poursuivre sur cette lancée. Se pose tout de même la question de la suite pour ces agents en termes de formation continue, un nouveau chantier à ouvrir sans doute… » conclut Anne Tillard.

Pour finir, voici le mail envoyé à la fin de la formation par le père de Charlotte :

« Merci et félicitations pour ce module de formation adapté à nos enfants. Pour une première, c'est un succès. Le mot de la fin est de Charlotte qui me l'a dit ce soir : « Je suis triste, c'est déjà fini. C'était bien. »



Charlotte et Laurie en fomation d'intégration à distance

La prise en compte du handicap au CNFPT

Le CNFPT mène une action renforcée pour favoriser, par la formation, l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, retrouvez l'offre de service de l'établissement en ligne.

Une formation action pour la mise en œuvre des 1 607 heures au sein des collectivités

L'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à harmoniser la durée de travail dans la Fonction publique territoriale à 1 607 heures annuelles. Les communes et les intercommunalités disposaient d'un délai d'un an, à compter du renouvellement de leurs organes délibérants, pour délibérer sur les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Afin d'informer les collectivités sur la mise en œuvre de ces 1 607 heures, le Centre de Gestion de la Somme, en partenariat avec le CNFPT et le Centre de Gestion du Nord, a organisé un webinaire d'information à destination des collectivités de la Somme.

RETOUR SUR CE WEBINAIRE QUI S'EST TENU EN FEVRIER 2021

Ce webinaire a réuni 20 collectivités samariennes.
Lors de ce webinaire, différents outils de travail (diagnostic interne, organisation du temps de travail…) ont été présentés afin d'apporter des pistes de réflexion aux collectivités.
Au préalable, les différents textes législatifs ont été revus afin de permettre aux collectivités de se projeter sur les prochaines étapes à venir.



Temps de travail – 1 607 heures : un sujet au cœur de l'actualité des collectivités

Pour en savoir plus, cliquez ici : https://cdg80.fr/temps-travail/

SE RENOUVELER

- UNE NOUVELLE ORGANISATION DANS LES HAUTS-DE-FRANCE POUR UN MEILLEUR SERVICE RENDU
- UNIVERSITE PERMANENTE DES INTERVENANTS, UN PROJET AMBITIEUX ET FEDERATEUR
- ZOOM SUR LES ATELIERS THEMATIQUES ASSOCIANT LES RESPONSABLES FORMATION EN COLLECTIVITE
- MIEUX VIVRE ENSEMBLE, LA DEMARCHE DE MALIKA BENDALI
- UNIVERSITE DE L'INNOVATION PUBLIQUE 2021

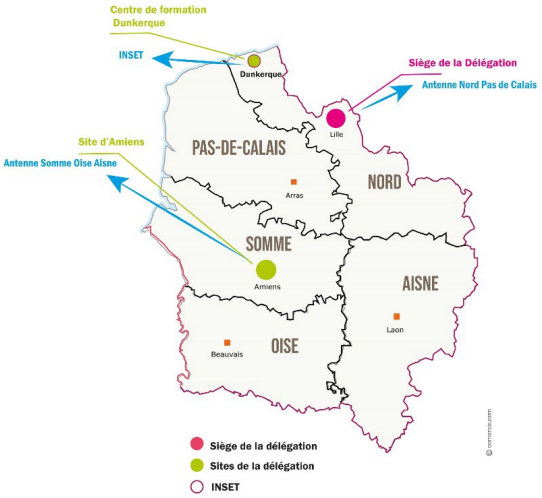


Une nouvelle organisation dans les Hauts-de-France pour un meilleur service rendu

La Loi de transformation et de modernisation de la Fonction publique de 2019 a mené à la fusion des délégations du CNFPT sur le périmètre des régions administratives. Cette régionalisation s'est accompagnée de travaux de réorganisation qui se sont achevés en 2021.

UNE NOUVELLE ORGANISATION INTERNE ET TERRITORIALE

Depuis novembre 2021, ce sont trois directions adjointes (ressources, développement et qualité de la formation, et action territoriale) qui régissent notre activité. Nous avons souhaité en effet renforcer le lien aux collectivités, en créant une direction adjointe dédiée à l'action territoriale.



La direction adjointe formation – action territoriale, sous la responsabilité de Virginie SCHIPMAN, se compose désormais de 2 antennes, qui assurent notamment la programmation et la mise en œuvre des actions de formation INTRA et UNION. Les actions de formation inter/intra et UC en matière de Police ou de Pompiers continuent de relever du service régional sécurité civile et publique.

▶ Antenne du Nord – Pas-de-Calais (sous la responsabilité de Denis BOISVERT)
▶ Antenne de la Somme Oise Aisne (sous la responsabilité d'Ingrid KERYNCK)

Vous trouverez la répartition des territoires d'action de formation avec les contacts de vos référentes et référents >> en cliquant ici.

La direction adjointe formation – développement et qualité de l'offre de service, sous la responsabilité de Serge CATANESE-VALENTIN, assure la programmation et la mise en œuvre des actions de formation continue INTER (toutes spécialités) ainsi que les dispositifs de formations d'intégration, de préparations aux concours et examens professionnels, par l'intermédiaire de 5 services :

▶ service Développement des territoires et ingénierie (sous la responsabilité de **Stéphanie DESSINGES**) ;

▶ service Politiques sociales, éducatives, Culturelles et Citoyennes (sous la responsabilité de **Sylvain GOBLET**) ;

▶ service Management, Pilotage et actions transverses (sous la responsabilité de **Karine DEVIDAL-DEBUCHY**) ;

▶ service accompagnement des évolutions professionnelles (sous la responsabilité de **Benjamin LELEU**) ;

▶ service Sécurité Civile et Publique (sous la responsabilité de **Claire LAVERNHE**).

140 agents sont répartis sur 3 sites à Lille, Amiens et Dunkerque.
Vous trouverez les contacts de la délégation Hauts-de-France >> en cliquant ici





Un nouveau Conseil régional d'orientation et un nouveau délégué sur un périmètre élargi

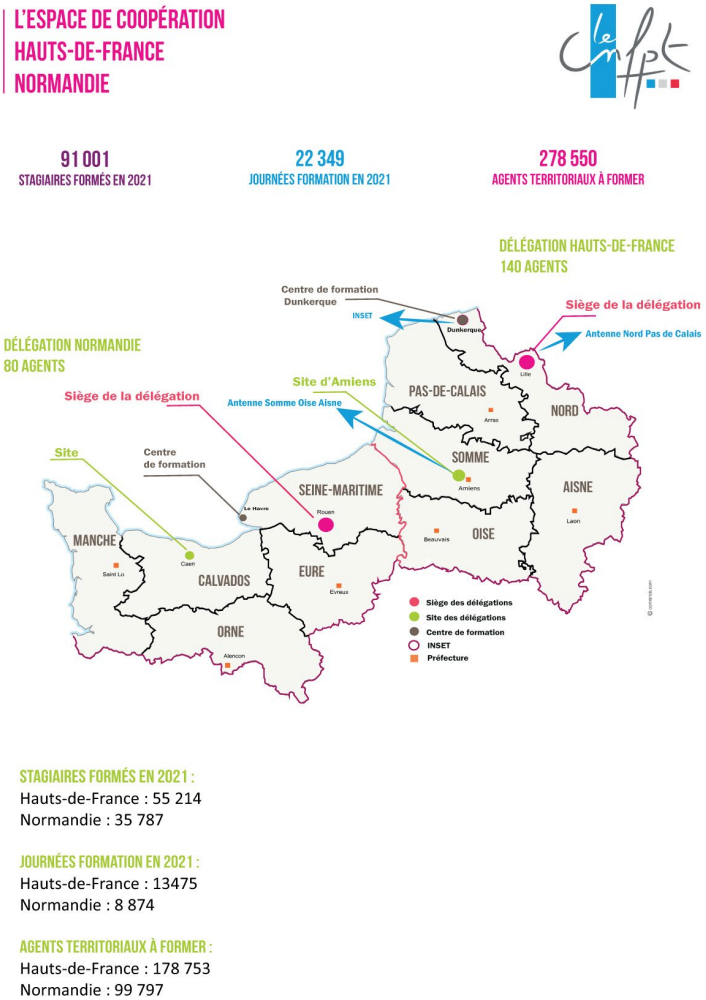
En 2021, Éric DURAND, Maire de Mouvaux, a été élu délégué régional du CNFPT pour la délégation Hauts-de-France à l'issue de la mise en place du Conseil régional d'orientation (CRO) de la nouvelle délégation régionale. Le conseil régional d'orientation est composé en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et de représentants des organisations syndicales, et de deux personnalités qualifiées. Cliquez ici pour découvrir sa composition.

UNE DYNAMIQUE NOUVELLE A L'ECHELLE HAUTS-DE-FRANCE/NORMANDIE

La régionalisation s'est accompagnée de l'émergence d'un espace de coopération interrégional (ECI) qui réunit désormais les Hauts-de-France et la Normandie : un véritable laboratoire de mutualisation et de collaboration sur l'offre de formation et sur bien d'autres missions telles que l'innovation, l'apprentissage.

Quatre axes de travail structurent la mise en place de ce nouvel espace :

- la qualité de l'offre,
- le renforcement de l'accompagnement
- le développement du numérique en formation,
- la poursuite de l'innovation et le marketing de l'offre du CNFPT.



STAGIAIRES FORMÉS EN 2021 :
Hauts-de-France : 55 214
Normandie : 35 787

JOURNÉES FORMATION EN 2021 :
Hauts-de-France : 13475
Normandie : 8 874

AGENTS TERRITORIAUX À FORMER :
Hauts-de-France : 178 753
Normandie : 99 797

Une nouvelle dynamique à l'échelle des Hauts-de-France et de la Normandie

Université permanente des intervenants, un projet ambitieux et fédérateur

La délégation Hauts-de-France a mis en place en 2021 une université permanente des intervenants.

80%

Chiffre clé : 80 % des participants au bilan utilisent les compétences acquises en formation.

RETOUR SUR CETTE UNIVERSITE ET SON COUP D'ENVOI AU MOIS DE JANVIER

En janvier 2021, la délégation Hauts-de-France a invité ses intervenants au webinaire de lancement de l'université permanente des intervenants. Cette conférence a réuni une centaine de participants. Elle a marqué le point de départ d'un premier semestre rythmé de webinaires collectifs, de rencontres de réseaux de formatrices et formateurs et de la mise à disposition d'un programme d'accompagnement des intervenants aux modalités diversifiées.

Comme le précise Anne Velle, cheffe du projet Intervenant au sein de la délégation Hauts-de-France, *« il s'agit de créer les conditions d'un continuum à travers la mise en place d'actions déclinées en 3 axes :*

- *accompagnement des intervenants via le programme dédié Hauts-de-France ;*
- *soutien individualisé à la digitalisation des formations et l'animation 100 % à distance ;*
- *maintien du lien avec les intervenants via 7 newsletters au cours de l'année 2021. »*

7

Newsletter en 2021

Un véritable plan d'actions et de ressources visant à promouvoir la nouvelle marque du CNFPT en matière pédagogique a été mis en place.

58

Sessions de formation

Cette université est à présent clôturée, le bilan dressé est encourageant : de nombreux intervenants se forment, sont enthousiastes à tenter l'expérience et sont prêts à s'engager dans des formations à distance. Au total, 439 intervenants ont été accompagnés en 2021. 58 sessions réparties autour de 8 thématiques ont été proposées, soit une évolution de 136 % par rapport à 2020.

TÉMOIGNAGE

« Notre objectif est désormais d'être véritablement innovant et de nous engager résolument aux côtés des intervenants sur des développements nouveaux pour rentrer dans le monde d'après avec de nouvelles modalités »

Serge Catanese-Valentin, directeur adjoint chargé des formations, du développement de l'offre de service et de la qualité de l'offre de service.

Accompagnement des intervenants : un bilan encourageant



Zoom sur les ateliers thématiques associant les responsables formation en collectivité

La délégation CNFPT Hauts-de-France a mis en place des ateliers thématiques d'une heure afin de répondre aux besoins et interrogations des responsables formation en collectivité et d'échanger sur des sujets concrets et nécessaires à la gestion de la fonction formation.

Un format de rencontre plébiscité par les collectivités du territoire

Le **premier de ces ateliers** s'est tenu au mois de février 2021 et a rencontré un réel intérêt puisque 125 responsables formation des Hauts-de-France ont répondu présents.
Celui-ci avait pour objet une **présentation des dernières évolutions du portail internet du CNFPT, la composition de l'offre à distance, ainsi qu'un focus sur des demandes de formations exprimées par les collectivités en amont du webinaire.**

Animé par les référentes et référents formation du CNFPT, ce webinaire a également permis de répondre aux interrogations spécifiques des collectivités.

Un **deuxième rendez-vous** a eu lieu en mars 2021 sur la thématique de **« l'accompagnement des agents sur les outils de formation en distanciel ».** Il a réuni 90 participants.

Celui-ci avait pour objectif d'apporter aux collectivités un éclairage concret sur l'utilisation des outils de formation en distanciel (Adobe connect et Formadist) afin de leur permettre d'accompagner au mieux leurs agents dans ces nouvelles expériences de formation.

Identifier les freins, communiquer sur les points de vigilance, rassurer, permettre un meilleur aménagement de l'environnement formation de l'agent au sein de la collectivité ou en télétravail, étaient les principaux enjeux de ce webinaire.

Dès le début de la crise sanitaire, le CNFPT a dû s'adapter et proposer une offre à distance pour garantir une continuité de formation pour les agents territoriaux.
De nombreuses formations continues et obligatoires, comme par exemple les formations d'intégration (FI) ont été transformées, dès le début de la crise, en distanciel, pour permettre aux agents une titularisation dans les meilleurs délais.
Pour ces FI, et notamment les FIC, le CNFPT a développé l'accompagnement des agents permettant ainsi de lever tous les freins liés à l'environnement numérique avant le démarrage de la formation.
Depuis juin 2020, des réunions de préparation sont prévues en amont des sessions pour rappeler les règles de la formation, mais aussi rassurer, accompagner les agents et surtout tester les outils. Cette approche a permis de développer un climat de confiance vis-à-vis des agents et de démarrer la formation de manière sereine.
Pour autant, **cet accompagnement assuré par le CNFPT ne peut se faire sans l'implication et l'engagement des collectivités à réunir les conditions favorables au bon déroulement des formations à distance** (matériel informatique, lieu dédié à la formation, etc.).



Ces temps d'informations et d'échanges s'inscrivent dans la durée avec les collectivités.

Lors de la 2e partie du webinaire, la plateforme Formadist a été présentée à partir d'une formation du catalogue 2021 récemment dupliquée en distanciel. Les principales rubriques du portail Formadist ont fait l'objet d'une présentation, avec un zoom sur la possibilité de consulter, pour certaines formations, des ressources documentaires de toute nature (vidéos, documentation, témoignage, etc.). Ce portail permet également d'échanger entre pairs mais aussi de suivre la progression dans sa formation.

Tous les éléments déposés sur cette plateforme font l'objet d'un travail étroit entre le conseiller ou conseillère formation du CNFPT et l'intervenant. En effet, depuis plusieurs années, l'établissement forme ses intervenants à la pédagogie active et à distance. Ce webinaire fut par ailleurs l'occasion de mieux comprendre la structure d'une formation, sous l'angle pédagogique, et donc les différents temps d'apprentissage que l'agent-stagiaire sera amené à expérimenter lors d'une formation en distanciel.

Ce webinaire fut donc une fois de plus une belle occasion d'échanges et de prise de contact avec les collectivités.

Un autre rendez-vous s'est déroulé au mois de juin. Ce webinaire a permis d'apporter un éclairage à la notion de **plan de formation** et de revenir sur les obligations en la matière, fixées par la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale.

Cet évènement se voulant outillant, les participants ont été destinataires de nombreux liens vers des ressources réalisées pour chaque étape du plan de formation.

Guide plan de formation

Toujours dans l'accompagnement des responsables formation des collectivités, **2 webinaires CPF** ont vu le jour à l'automne. Ces derniers ont été mis en place pour répondre aux très nombreuses interrogations des collectivités sur cette thématique.

Animés par l'animatrice de la E-communauté « Responsable de formation », Cathy Cadet, et par Judith JENE, responsable de service promotion de l'emploi public au CDG62, ces webinaires ont suscité un très vif intérêt de la part des responsables formation des collectivités (340 participants). À l'issue des webinaires, des supports outillants ont été communiqués aux participants, ainsi qu'une foire aux questions (FAQ) disponible *via* ce lien.

Mieux vivre ensemble, la démarche de Malika BENDALI



Malika BENDALI a perdu la vue à l'âge de 26 ans de manière irréversible suite à un accident de la route. Depuis 2007, Malika Bendali est formatrice au CNFPT. C'est une femme engagée pour favoriser une meilleure prise en compte de collaborateurs, clients ou usagers en situation de handicap. Elle est également très investie dans le domaine sportif (championne de France handisport du 800 m).

UN PARCOURS DE VIE ET UN ENGAGEMENT PROFESSIONNEL POUR UNE SOCIETE PLUS HUMAINE, MAIS AUSSI POUR DES MILIEUX PROFESSIONNELS PLUS OUVERTS ET PLUS ACCUEILLANTS

De gauche à droite : Angèle Vermeersch, Malika Bendali et son chien guide Napo

Malika BENDALI intervient à la délégation Hauts-de-France dans le cadre de formations « accueil du public en situation de handicap », accompagnée de son chien guide d'aveugle. Elle dispense cette formation en binôme avec Angèle VERMEERSCH. Cette formation aborde les notions d'accessibilité en termes d'environnement (produits, services et relations), propose des mises en situation, place le savoir-être et la reconnaissance de la personne pour ce qu'elle est et pas seulement pour les limites engendrées par le handicap.

Le parcours de Malika BENDALI est un bel exemple de résilience. D'ingénieure dans une usine textile, sa vie va complétement basculer et l'engager vers une démarche de reconstruction pour vivre avec son handicap. Son défi, depuis 2007, consiste à dédramatiser la question du handicap et à développer le respect et l'aisance relationnelle entre les personnes dites valides et les personnes dites en situation de handicap.

En plus d'être formatrice et conférencière dans le cadre de l'entreprise qu'elle a créée, elle intègre le conseil d'administration de l'UNADEV (Union nationale des aveugles et déficients visuels) en 2018 et se lance dans des défis sportifs de haut niveau qui la conduiront jusqu'au titre de championne de France handisport du 800 m en 2021.

Un bel exemple de parcours de vie à la fois personnel et professionnel pour favoriser une société inclusive !

VERBATIMS DE STAGIAIRES

« Formation très enrichissante sur le plan humain et professionnel, un grand merci à Malika et Angèle pour leur approche bienveillante et très « humaine » du handicap. »

« Nous avons été placés en situation réelle au cours d'un exercice pratique en ville comme si nous étions porteurs d'un handicap : rien de tel pour être confrontés à la réalité des personnes vivant avec leur handicap au quotidien. »

« Selon les situations que je peux rencontrer à l'accueil, cette formation me permet de mieux comprendre les différentes formes de handicap. Selon le handicap, je serai à même d'adopter un état de confiance pour faciliter la demande de mon interlocuteur. »

« J'ai pris, au bout de ces deux jours de formation, une leçon de vie ! »

La prise en compte du handicap au CNFPT

Le CNFPT mène une action renforcée pour favoriser, par la formation, l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, retrouvez l'offre de service de l'établissement en ligne.

Université européenne de l'innovation publique territoriale à l'échelle des Hauts-de-France et de la Normandie

Université de l'innovation publique 2021 : 3 lieux, 3 méthodes innovantes

RETOUR SUR CETTE UNIVERSITE ET SON COUP D'ENVOI AU MOIS DE NOVEMBRE

En 2021, les délégations CNFPT Normandie et Hauts-de-France se sont associées avec l'INSET de Dunkerque pour préparer et animer cette édition. Trois sites ont accueilli cette manifestation : Rouen, Lille et Dunkerque. Ces universités s'inscrivaient dans le cadre du Mois de l'innovation publique et se sont tenues les 16 et 17 novembre 2021.

RETOUR SUR CES UNIVERSITES

La délégation Normandie a opté pour **un forum ouvert** sur la journée du 16 novembre. La question de travail « Comment les changements et les transitions modifient nos manières de travailler ? » a été traitée tout au long de la journée.
Chacun était libre d'exprimer des idées et de proposer des actions pour mieux vivre les transitions et anticiper les changements en cours. Le forum ouvert est une occasion unique pour échanger avec les collègues de différentes collectivités. Les participants ont pu proposer des thèmes de discussion et choisir librement les ateliers auxquels ils souhaitaient contribuer.
En savoir plus sur le forum ouvert.

À l'INSET de Dunkerque, c'est le concept du **hackathon** qui a été retenu sur la problématique du numérique.
Pendant toute la journée du 16 novembre, les 34 participants ont réfléchi aux trois questions suivantes :

- **l'illectronisme et l'exclusion numérique sur notre territoire** : quelles sont les clés pour réussir une transition vers une meilleure démocratie participative ? (Mairie de Lambersart)
- **la donnée numérique au cœur de l'innovation et du développement territorial** : quels leviers pour enrichir l'action publique et répondre aux défis sociaux, économiques et environnementaux ? (Métropole Européenne de Lille)
- **la transformation numérique au sein de ma collectivité :** quels outils, quels processus, quels accompagnements à mettre en œuvre pour anticiper les impacts de cette transformation qui influe sur la qualité de vie au travail ? (Mairie de Tourcoing)

L'objectif du hackathon est de proposer en fin de journée, des projets prêts à être investis.
En effet, chaque projet a été envisagé en intégrant la déclinaison, les modes de mise en œuvre, les ressources nécessaires, les étapes, le calendrier type, les points d'attention…

À la délégation Hauts-de-France à Lille, c'est la solution de **l'appel à défi** qui a été proposée selon les mêmes modalités d'animation qu'il y a 2 ans à Roubaix.

Trois défis ont été portés du 16 novembre au 17 novembre (1,5 jour) par des équipes motivées :

- comment pourrions-nous susciter l'envie des agents de la collectivité de coconstruire et de s'investir dans l'accompagnement des projets participatifs des habitants de **Lambersart** ?
- comment pourrions-nous mobiliser les habitants de la Ville de **Lambersart** dans la coconstruction de projets pour la ville dans le cadre de notre démarche de démocratie ?
- comment pourrions-nous renforcer l'attractivité de la Fonction publique territoriale auprès de la population active actuelle et à venir ?, avec le **CDG59**.

Ces universités sont toujours l'occasion de découvrir des modalités d'animation innovantes et d'obtenir des solutions opérationnelles sur une courte durée tout en prenant en considération les besoins des usagers.

Un grand merci à nos porteurs de défi, animateurs et facilitateurs qui ont contribué à la réussite de ces universités de l'innovation publique, édition 2021.




Le Forum ouvert en Normandie


Le Hackathon à Dunkerque

Retrouvez la capitalisation de ces universités sur ce Sway :



Accéder à ce Sway

Et la conférence inaugurale L'innovation publique collaborative | Le CNFPT - Hauts-de-France

Le rapport public sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale produit à la demande du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques par Philippe Laurent, Corinne Desforges, Mathilde Icard, en janvier 2022, disponible en cliquant ici, cite le défi porté par la délégation Hauts-de-France et le Centre de gestion du Nord (p 28-29).

CHIFFRES CLÉS

142 576 JOURS DE FORMATION STAGIAIRE ORGANISES EN 2021, SOIT PRES DE 11 881 JFS PAR MOIS EN 2021

55214
STAGIAIRES PRESENTS EN 2021

5362
SESSIONS DE FORMATION EN 2021

24223
JOURNEES FORMATIONS D'INTEGRATION STAGIAIRES

13473
Nombre de jours de formation par nature de formation dispensée

INTER	34 %
SUR-MESURE	39 %
PC	11 %
FORMATION INTEGRATION	10 %
FCO	2 %
FORMATION INITIALE	4 %

40
formations à distance

17
Journées d'actualité

1 095
accords de prise en charge pour l'apprentissage