

Service public territorial



PENSER LA VILLE À HAUTEUR D'ENFANTS

CARTES DE VISITE

ELLES ET ILS TÉMOIGNENT DANS CE NUMÉRO



**GARDEZ LEUR CONTACT
ET RESTEZ EN RELATION**



FRANCK PÉRINET (P8)

Directeur de l'INET et DGA du CNFPT
franck.perinet@cnfpt.fr



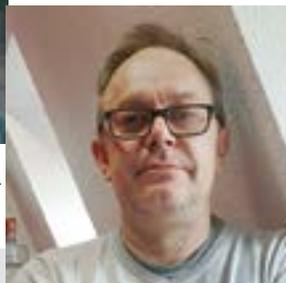
JOËLLE GERBER (P10)

Cheffe du Service Enfance et Jeunesse
Schiltigheim
joelle.gerber@ville-schiltigheim.fr



ALLAN MARIA (P11)

Directeur de l'école Gilbert Dru à Lyon
amaria1@ac-lyon.fr



EMMANUEL PÉCHÉ (P12)

Chef du service jeunesse
département Moselle
emmanuel.peche@moselle.fr



RACHID TALEB (P13)

Responsable SAJ ENVOL La Courneuve
rtaleb@seinesaintdenis.fr



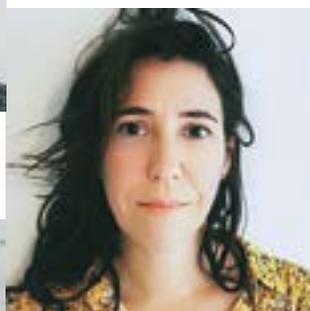
CÉLINE LECAS (P14)

Urbaniste
recreationsurbaines@gmail.com



CLÉMENTINE DELVAL (P14)

Architecte
recreationsurbaines@gmail.com



ÉMILIE VAYRE (P17)

Professeure en psychologie du travail
et des organisations, Université
Lumière Lyon 2
emilie.vayre@univ-lyon2.fr



VÉRONIQUE LECLAIR (P24)

Conseillère formation Délégation
Auvergne-Rhône-Alpes du CNFPT
veronique.leclair@cnfpt.fr



AMBRE ELHADAD (P19)

Chargée de l'accompagnement des
collectivités de l'association Hubertine
Auclert
ambre.elhadad@hubertine.fr



EMMANUELLE ABINAL (P18)

Directrice générale des services du
CDG de Lozère
e.abinal@cdg48.fr



MARIANNE FAUQUEMBERGUE (P24)

Coordnatrice réseau formateurs
internes à la métropole de Lyon
mfauquemburgue@grandlyon.com



FLORENT MERLET (P30)

Technopédagogue au sein de la
mission innovation du CNFPT
florent.merlet@cnfpt.fr

5

IDÉES

OUVERTURE P.5

NOTRE INVITÉ P.6

Franck Périnet, « L'égalité des chances est une opportunité pour les collectivités »

LE GRAND FORMAT P.8

PENSER LA VILLE À HAUTEUR D'ENFANTS



Service public territorial

N° 44 – Juin 2021

Bimestriel publié
par le CNFPT

Service public territorial
80, rue de Reuilly
75012 Paris

Directeur de la
publication :
François Deluga

Co-directeurs
de la publication :
Laurent Trijoulet,
Alexandra Weinstein

Rédacteur en chef
délégué :
Xavier Gloubokii

Rédactrice en chef :
Natacha Pijselman

Rédaction :
Hugues Boulet,
Yann Cabaret,
Virginie Fauvel,
Valérie Lachenaud,
David Rey

Crédits photo :
Sipa Press : C.Michel /
J.Faure / L. Joly, Getty.

Illustration :
Stereographic

Mise en page :
studio graphique
du CNFPT

Abonnements :
01 55 27 41 36,
corinne.coitou@cnfpt.fr

Impression :
Léonce Deprez
Imprimerie

ISSN 2118-0083

Tirage :
25 000 exemplaires.

15

TENDANCES

OUVERTURE P.15

Actualité législative, juridique et territoriale

ÇA FAIT DÉBAT P.16

Le télétravail

ON ANTICIPE P.20

Quand le jardin soigne

23

ACTIONS

OUVERTURE P.23

Le confinement à la loupe

SUR LE TERRAIN P.24

Métropole de Lyon : repenser
l'ingénierie pédagogique

PANORAMA P.26

Les cycles de professionnalisation

IL TÉMOIGNE P.30

Forum ouvert à distance

SUR LE WEB

VOS LIENS VERS LES TENDANCES ACTUELLES

 LABEL

Le programme #PetitesVillesDeDemain poursuit son déploiement et compte désormais plus de 1 600 petites villes labellisées ! Objectif : accompagner les projets de redynamisation des communes de moins de 20 000 habitants.

[Linkedin.com/ministère de la Cohésion des territoires](https://www.linkedin.com/ministère-de-la-Cohésion-des-territoires)

COVID

Face à l'impact durable de la crise sur les finances publiques de la France, la Commission sur l'avenir des finances publiques plaide une remise à plat de notre gouvernance afin de renforcer la vision de long terme et pouvoir réduire l'endettement en 2030.

[gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr)

 Procédure

Les dépôts d'espèces pour les régions des collectivités locales font l'objet d'une nouvelle procédure.

[Youtube.com / DGFP](https://www.youtube.com/DGFP)

NOUVEAU(X) MANAGEMENT(S)

Un podcast du CNFPT avec, en invitée, Coralie Charles de CAP NOVA en invitée pour tout savoir sur « Les nouvelles pratiques managériales dans le secteur public. »

[Fréquence T/cnfpt](https://www.fréquence-t.com/cnfpt)

 Logiciels libres

« Les logiciels libres ont besoin d'une stratégie publique lucide et ambitieuse. »
C'est du moins le plaidoyer promu sur twitter par Pascal Kuczynski, délégué général de l'Association des développeurs et utilisateurs de logiciels libres pour les administrations et les collectivités territoriales.

[@ADULLACT](https://twitter.com/ADULLACT)

 Circuit court

Bouge ton Coq lance un appel à l'ouverture d'épiceries participatives dans les communes rurales avec le soutien de l'Association des Maires Ruraux de France.

[@BougeTonCoq](https://www.bougetoncoq.com)

IDÉES

La ville à hauteur d'enfants



ÉDITO

FRANÇOIS DELUGA

Président du CNFPT, Maire du Teich

 @Francoisdeluga

« Un mandat pour poursuivre le travail engagé »

Le 26 mai dernier avait lieu le Conseil d'administration du CNFPT d'installation des nouveaux élus et élus représentant les communes.

J'étais candidat au poste de Président, après que la liste unique et paritaire de l'AMF que je conduisais, ait été élue et installée. Paritaire tant en sensibilité politique qu'en termes de nombre de femmes et d'hommes y compris les suppléant.e.s — alors qu'aucun texte ne nous y obligeait — cela m'apparaissait comme une évidence.

Je tenais à remercier l'ensemble du Conseil d'administration, les organisations syndicales comme les représentants des élus et élus territoriaux, de m'avoir reconduit à l'unanimité des voix à la présidence du CNFPT. Marie-Claude Jarrot, maire de Montceau-Les-Mines, a également été élue vice-présidente représentant les élus. Christophe Couderc, représentant CGT, continue d'assurer la vice-présidence syndicale.

À l'aube de ce nouveau mandat, nous entendons poursuivre le travail engagé depuis douze ans, qui a permis au CNFPT de s'imposer comme établissement de formation majeur puisque nous formons chaque année plus d'un million d'agents de la fonction publique territoriale.

Aussi, nous proposerons plusieurs axes structurants pour le futur projet d'établissement : garantir l'égal accès à la formation professionnelle quelle que soit la catégorie de l'agent, la taille de la collectivité ou son territoire ; accompagner les agents pour affronter les mutations et défis à venir ; et assumer notre mission de développement de l'apprentissage sans entamer les moyens dédiés la formation professionnelle.

« L'ÉGALITÉ DES CHANCES EST UNE OPPORTUNITÉ POUR LES COLLECTIVITÉS »

FRANCK PÉRINET

Directeur de l'INET et DGA du CNFPT

Directeur de l'INET et DGA du CNFPT depuis 2019, Franck Périnet est un pur produit de la territoriale. Ancien élève administrateur territorial (INET, promotion Jean Vilar, 2001-2002), Franck Périnet a exercé des fonctions de DRH adjoint au sein de la ville et de l'Eurométropole de Strasbourg de 2003 à 2006 avant de devenir Directeur des Ressources Humaines, directeur général adjoint puis directeur général des services du conseil départemental de Loire-Atlantique (44) jusqu'en 2019.

Dans les écoles de la Haute fonction publique des promotions 2020-2021, seulement 5 % des effectifs sont des enfants d'ouvriers. À l'occasion de l'ouverture d'une nouvelle voie d'accès au concours d'administrateur ou administratrice territorial, Franck Périnet, directeur de l'Institut national des études territoriales (INET) revient sur les enjeux de la promotion de l'égalité des chances dans la haute Fonction publique territoriale.

Quels sont les enjeux de l'égalité des chances dans la Fonction publique territoriale ?

F.P. : Au-delà de l'élémentaire principe de justice républicaine, l'égalité des chances et la diversification du recrutement dans la Fonction publique sont des conditions d'efficacité des politiques publiques. Le prêt à penser et les solutions toutes faites ne sont pas à la hauteur de l'exigence d'une action publique locale au service des projets de territoires et des populations. C'est la diversité des profils des élèves et des cadres dirigeants et la singularité de leur approche des enjeux qui améliorent la capacité des collectivités à appréhender des situations de plus en plus complexes.

Comment les écoles peuvent-elles y contribuer ?

F.P. : L'INET forme les cadres de direction des grandes collectivités territoriales issues de plusieurs concours exigeants. Le concours reste le meilleur moyen d'accéder à la Fonction publique territoriale mais il faut veiller à ce que ce passage obligé n'aboutisse pas, à travers ses épreuves, leur préparation, le processus de sélection ou le fonctionnement du jury, à uniformiser les candidats. On a plus de chance d'y parvenir si les élèves sélectionnés ne se ressemblent pas tous et si, au-delà des résultats, on prend aussi en compte la situation sociale des élèves.

N'est-ce pas le sens de l'ordonnance du 3 mars dernier créant une nouvelle voie d'accès au concours d'administrateur ou administratrice territorial ?

F.P. : L'ouverture d'un deuxième concours externe réservant 10 à 15 % des places aux élèves des classes préparatoires Talents du service public va dans la bonne direction. Avec l'Institut national du service public (en remplacement de l'ENA) et en partenariat avec les universités de Nantes et de Strasbourg, nous allons créer une nouvelle classe préparatoire de 24 places à Nantes et augmenter de 12 places le cycle préparatoire intégré (CPI) de Strasbourg.



« La diversité des profils et la singularité des approches améliorent la capacité des collectivités à appréhender des situations de plus en plus complexes. »

Franck Périnet

Au-delà de la création de cette nouvelle voie d'accès, l'organisation de ces classes préparatoires et le soutien des élèves modestes (prise en charge du logement, frais d'inscription, allocation diversité versée par l'État) améliorent effectivement la diversité sociale dans les promotions d'administrateur ou administratrice territorial.

Existe-t-il d'autres dispositifs favorisant l'égalité des chances à l'INET ?

F.P. : Les examens professionnels d'administratrices et administrateurs, ingénieures et ingénieurs en chef s'adressent à des fonctionnaires en poste, qui ont des profils et des origines très divers et que nous préparons avec le même soin que les autres élèves. Ce sont d'autres voies pour accéder à ces cadres d'emploi. Par ailleurs, avec le dispositif des cordées de la réussite, les élèves de l'INET interviennent dans les lycées des quartiers politique de la ville où ils donnent à voir aux lycéens la possibilité d'entrer dans la Fonction publique territoriale. Cette démarche s'étend d'ailleurs aux lycéens de tous les territoires de France à travers la convention signée avec l'association « Des territoires aux grandes écoles. » C'est encore par l'information sur nos métiers que nous ferons naître l'envie chez des jeunes dont beaucoup partagent déjà les valeurs d'engagement public.

Quelles autres actions faudrait-il engager pour aller plus loin ?

F.P. : Dans la foulée des ordonnances de mars, l'ouverture de nouvelles voies de concours pourraient également concerner nos autres cadres d'emplois : conservatrices et conservateurs du patrimoine, de bibliothèques et ingénieures et ingénieurs en chef. Nous croyons que cette diversité-là est au cœur des solutions dont les collectivités ont besoin et nous le prouvons d'ailleurs dans nos formations inter-filières rassemblant administratrices et administrateurs, ingénieures et ingénieurs, conservatrices et conservateurs. Il faudrait aussi faire évoluer les épreuves car elles conditionnent le profil des candidats en les ouvrant à d'autres disciplines que le droit et l'économie, comme la géographie, l'urbanisme ou la sociologie... Nous avons besoin d'autres manières de penser et d'aborder les problématiques.



Toutes nos interviews à lire sur la médiathèque cnfpt.fr



UNE OFFRE DE SERVICE ENFANCE ET JEUNESSE LARGE ET COMPLÈTE

De plus en plus de collectivités s'intéressent à la place donnée à la participation des enfants dans la vie de la cité. Pour accompagner leurs réflexions, le CNFPT propose notamment une offre de services qui repose sur une meilleure connaissance des besoins fondamentaux et droits des enfants, et ce, dès le plus jeune âge. Les nombreuses thématiques de stages permettent de travailler la posture des professionnels auprès des enfants confiés en accueil ordinaire ou en protection de l'enfance, l'écoute de la parole de l'enfant, le soutien à leur développement, le respect des besoins fondamentaux des enfants, l'apport des nouvelles recherches scientifiques,

ou encore le soutien des compétences parentales et la participation des familles. Ainsi, l'offre de formation portant sur l'enfance s'articule avec les notions de « familles » et de « parentalité ».

Le CNFPT propose également un itinéraire de formation à destination des agentes et des agents en charge des politiques éducation-enfance-jeunesse dans les collectivités. Cet itinéraire apporte et renforce les compétences sur les enjeux des politiques publiques en matière d'éducation-enfance-jeunesse, la conduite de projet, le management et les relations partenariales.



CITOYENNETÉ

PENSER LA VILLE À HAUTEUR D'ENFANTS

40 ans après le premier conseil municipal des enfants, à Schiltigheim, la prise en compte de la parole de l'enfant dans les politiques publiques a fait son chemin. Le réseau Villes Amies des Enfants, créé par l'Unicef, réunit aujourd'hui 245 villes, 16 intercommunalités et 4 départements. La démocratie participative passe désormais par eux : les enfants sont intégrés dans les démarches de concertation pour les aménagements qui les concernent, comme les cours d'écoles, les parcs, les espaces de jeu. Parallèlement, les villes sont de plus en plus nombreuses à souhaiter rendre la ville plus habitable pour eux, à vouloir leur rendre une partie de l'espace public que la voiture leur a pris : rues piétonnes aux abords des écoles, rues aux enfants. Certaines équipes municipales comme celle de Lille, en ont même fait le cœur de leur action, en déclarant vouloir créer une « ville à hauteur d'enfants. »

Un enjeu majeur, pour toutes les générations. Une « ville à hauteur d'enfants » est une ville pour tous : apaisée, verdoyante, accessible. Tout le monde y gagnera.



Schiltigheim (67) La doyenne des conseils municipaux d'enfants

En 1979, l'ONU inaugure la première année internationale des droits de l'enfant. L'équipe d'Alfred Muller, maire de Schiltigheim, souhaite marquer le coup : un conseil municipal des enfants (CME) est créé. Au départ provisoire, il est maintenu. « *Les enfants n'avaient pas envie que cela s'arrête, on les a écoutés* », explique Joëlle Gerber, cheffe du service enfant jeunesse. Schiltigheim devient la première ville française à avoir un CME pérenne.

À l'heure d'Internet, où il existe d'autres outils de prise en compte du point de vue de l'enfant, certains s'interrogent sur sa nécessité. « *Ce n'est peut-être plus le seul outil, mais il est irremplaçable* », note Joëlle Gerber. À Schiltigheim, tout le monde mesure la perte que cela serait. « *Le CME « rayonne » sur toute la vie municipale. Les enfants amènent les élus et élus à voir les choses autrement. Ils apportent la fraîcheur de leur regard et ont une capacité inégalée à agir positivement.* » Les enfants ont ainsi été à l'initiative de « jardiniers du cœur », de kermesses solidaires, d'une chasse au trésor destinée à identifier tous les problèmes d'accessibilité dans la ville, etc. Des projets toujours généreux...



Fiche projet

Contexte :

- Souhait de la municipalité de donner à l'enfant les moyens d'exercer sa citoyenneté.

Initiatives :

- Création en 1979 d'un conseil municipal pour enfants, constitué de 39 conseillères et conseillers, comme le conseil municipal adulte.
- Les enfants sont élus pour trois ans. Ils sont consultés sur les projets de la municipalité et ont leurs propres projets à mener.

JOËLLE GERBER

Cheffe du service Enfant jeunesse.

« Toutes les générations d'enfants qui ont fait partie du conseil municipal enfants ont été marquées à vie par cette expérience. Cela leur a donné confiance en eux, a réveillé leur potentiel altruiste. Adultes, certains se sont tournés vers le bénévolat, d'autres se sont investis dans la vie publique : l'une des adjointes au maire, Sophie Mehmanpazir, a fait partie du premier CME. Cette aventure les aide à penser « collectif », à se connecter à la question

publique, à comprendre les contraintes des projets, budgétaires et réglementaires, etc. Cette connexion à la ville, dans des aspects concrets, en mode actif, est très importante. On le voit avec la crise sanitaire : les enfants souffrent d'un trop-plein de numérique, ils ont envie d'autre chose, d'être acteurs dans un monde réel. Cette pandémie nous fait prendre conscience de l'importance de ce type de démarche. »



Grand Lyon (69)

Et si l'on rendait un petit bout de rue aux enfants ?

Piétonniser les rues aux abords des écoles, pour les sécuriser, améliorer la qualité de l'air et donner aux enfants un nouvel espace à investir... L'idée gagne du terrain à Lyon. Dès la rentrée scolaire 2020, une première série de Piétonnisation a eu lieu auprès de 12 écoles, dont l'école primaire Gilbert Dru. Une opération menée tambour battant, à la surprise de son directeur, Allan Maria. « *J'ai été informé quelques jours avant la rentrée par l'inspecteur de l'éducation nationale. Le jour de la rentrée, les deux barrières étaient posées sur le tronçon de la rue qui fait face à l'école.* » Au début de la piétonnisation, les enfants gardaient leurs habitudes et continuaient à marcher sur le trottoir. Puis, imperceptiblement, ils se sont appropriés ce nouvel espace. Sur 216 élèves qui ont répondu à l'enquête construite conjointement par la ville et l'école, 78 % trouvent qu'il y a un net progrès et se disent plus rassurés pour venir à pied ou à vélo.

L'impact sur la pollution n'est en revanche pas avéré. « *La portion de rue piétonnisée n'est pas assez grande pour cela.* » Le sujet est pourtant sensible à Lyon, où la cour d'une école construite à l'entrée du tunnel de la Croix Rousse, a été fermée au printemps 2020 pour pics de dioxyde d'azote. L'opération s'accompagne d'une démarche de co-construction avec les enfants pour imaginer les usages et l'aménagement de cette portion de rue. Invités à s'exprimer, les plus jeunes ont mis en avant leur souhait d'y jouer, mais aussi d'y retrouver davantage de nature... comme si le confinement avait exacerbé ce désir. Les plus âgés, pour lesquels les relations sociales prennent davantage d'importance, ont imaginé des espaces où ils pouvaient se retrouver entre eux après l'école.

Fiche projet

Contexte :

- Souhait du Grand Lyon d'apaiser l'espace public autour des écoles, pour renforcer la sécurité des enfants et améliorer la qualité de l'air.

Initiatives :

- Piétonnisation des abords de 12 écoles dès la rentrée 2020.
- Démarche de concertation avec les enfants pour co-construire l'aménagement de l'espace ainsi libéré.

ALLAN MARIA

Directeur de l'école Gilbert Dru, à Lyon.

« Si l'on associe les enfants à la construction d'un espace public, ils en prendront davantage soin après. »



La Moselle (57) Les jeunes luttent contre le harcèlement

« Et toi, tu fais quoi ? » : c'est le nom donné par le Conseil départemental juniors (CDJ) de la Moselle pour sa campagne de lutte contre le harcèlement initiée, conçue et réalisée de A jusqu'à Z par les jeunes conseillères et conseillers. Pour mener à bien ce projet, ils ont pris le temps de consulter les associations en charge de ces questions, ont noué des contacts avec des homologues d'un parlement des jeunes belge. Ils se sont documentés, ont compris que dans une situation de harcèlement, il y avait souvent trois personnes : celui qui harcèle, celui qui est harcelé et celui qui est témoin mais ne réagit pas. Un constat qui les a poussés à construire la campagne pour que chacun ait les armes de dire non.

La campagne s'est ouverte en septembre 2020 par la diffusion sur les réseaux sociaux du film « La spirale infernale » réalisé par les jeunes et un appel à concours. Les jeunes étaient invités à poster leurs propres vidéos de fiction, chant, ou danse sur ce thème. Une deuxième étape s'est ouverte depuis : générer des rencontres avec les partenaires de l'action sociale autour de ces vidéos et créer une émission hebdomadaire sur leur chaîne youtube. Le confinement a freiné les initiatives, mais pas le désir des jeunes d'aller jusqu'au bout du projet.



Fiche projet

Contexte :

- Depuis 2011, le département de la Moselle a mis en place un Conseil départemental juniors, pour impliquer les jeunes dans les projets qui les concernent et jouer le rôle de trait d'union entre eux. Élus en 2018, les jeunes conseillères et conseillers ont souhaité mener une action contre le harcèlement.

Initiative :

- Réalisation d'un film entièrement conçu par les jeunes, lancement d'un concours « Et toi tu fais quoi ? » pour inciter les jeunes à poster des vidéos sur ce thème, travail d'animation autour de cette campagne sur les réseaux sociaux et auprès des acteurs locaux pour créer des événements.

EMMANUEL PÉCHÉ

Chef du service Jeunesse du département.

« Le harcèlement est une vraie préoccupation pour les jeunes : tous les candidats à la présidence du Conseil départemental juniors, en 2018, l'avaient mis à leur programme, sans qu'ils se soient concertés. Cela ne nous a donc pas étonnés qu'ils s'emparent de cette question. L'initiative est née de leur insatisfaction vis-à-vis de la façon dont les adultes s'emparent de cette question. Ils ont pointé le fait que l'on se limite souvent au harcèlement scolaire, alors que le phénomène est beaucoup plus large, qu'il touche la rue, les réseaux sociaux, etc. Et aussi que le harceleur n'est pas toujours un enfant ou un jeune. Les conseillères et conseillers départementaux juniors avaient l'impression qu'à travers les campagnes de prévention ou les discours des médias, la jeunesse était souvent stigmatisée. C'est très important qu'ils portent eux-mêmes ce projet de campagne. C'était l'assurance que les jeunes ne soient pas en décalage avec le public visé, qu'ils touchent juste. »



Seine-Saint-Denis (93) Réparer les familles

En 2001, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis innove avec une structure unique en son genre : un service d'accueil de jour (SAJ) et de soutien à la parentalité. Son principe ? Des familles souffrant de troubles de parentalité s'engagent à venir passer une demi-journée par semaine avec d'autres familles, en présence d'une équipe pluridisciplinaire, composée d'un éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, animateur, puéricultrice, assistante sociale, conseillère en économie sociale et familiale et psychologue. Les accueils se font avec des temps collectifs et/ou individuels, autour d'activités ludiques ou éducatives : temps festifs, repas, ateliers, sorties culturelles ou dans les parcs. Une buanderie est mise à disposition des familles notamment pour celles qui sont logées à l'hôtel. Une cuisine pour préparer les repas est également accessible aux familles qui le souhaitent.

À l'aide de professionnels, les familles peuvent apprendre au contact des autres, surmonter des difficultés familiales, se reconnecter au territoire, à ses ressources patrimoniales, culturelles ou sociales. « *Chaque fois qu'il le faut, nous les orientons vers les acteurs sociaux, pour qu'ils se créent un réseau dans lequel ils pourront piocher après* », note Rachid Taleb, responsable du SAJ de la Courneuve. Les parents ne viennent jamais de leur propre initiative. À chaque fois, un professionnel de l'enfance les envoie, parfois dans le cadre de l'Aide sociale à l'enfance et de la prévention d'un placement, mais pas toujours. « *Tout est très transparent : le premier jour, je leur explique pourquoi ils ont été orientés par le professionnel et quel travail on peut faire ensemble. Si les parents sont d'accord pour venir au SAJ, nous passons un engagement moral.* » Un interprète peut être présent, lorsqu'une famille d'origine étrangère n'appréhende pas la langue française dans toutes ses subtilités. « *C'est important. Ils ont fait le premier pas, il faut aussi que nous, nous allions vers eux.* »

Fiche projet

Contexte :

- Souhait du département de Seine-Saint-Denis d'innover dans le soutien aux familles touchées par des troubles de la parentalité (problèmes relationnels, éducatifs, etc.), notamment dans une optique de prévention du placement.

Initiative :

- Création de 4 services d'accueil de jour et de soutien à la parentalité (SAJ) sur le département, pour les parents d'enfants de 0 à 6 ans. Les parents s'engagent à venir une demi-journée par semaine au SAJ sur une durée indéterminée qui peut aller jusqu'à 19 mois en moyenne pour des activités collectives partagées avec d'autres familles et un soutien individuel si besoin.



Fiche projet

Contexte :

- Souhait de la municipalité de désartificialiser les cours d'école pour les rendre plus résilientes, et de faire participer les enfants aux projets d'aménagement qui les concernent.

Initiative :

- Végétalisation des 79 cours d'école de la ville et dispositif de concertation avec les enfants lors de la transformation de la cour de leur école.

CLÉMENTINE DELVAL

Architecte.

« Cette démarche nécessite aussi un peu de pédagogie auprès des adultes. Dans une cour végétalisée, on se salit plus. Au début, cela peut déstabiliser les familles. »

Lille (59) Les cours d'école débétonnés

Un tiers de la surface végétalisée, un tiers minéralisé, un tiers mixte... C'est le cocktail que la ville de Lille a retenu pour son programme de végétalisation de ses 79 cours d'école. On en voit le bout : à la rentrée 2021, 100 % des cours auront été végétalisés. Le projet va au-delà de la végétalisation. La transformation des cours d'école vise deux autres objectifs : repenser l'espace pour favoriser le jeu libre et non généré, faire participer l'enfant à l'élaboration de la future cour d'école. « La végétalisation est mise au service de notre projet de ville à hauteur d'enfant », résume Charlotte Brun, 3^e adjointe au maire chargée de la ville éducatrice et de la ville à hauteur d'enfant.

Pour accompagner la mutation des cours, la ville s'appuie sur l'association Récréations Urbaines, créée par Céline Lecas, urbaniste spécialisée dans la participation citoyenne, et Clémentine Delval, architecte. Leur mission ? Réaliser un diagnostic des cours et un projet d'aménagement avec les enfants. « L'idée est que les enfants profitent d'une offre de jeu diversifiée, que chacun trouve sa place selon son humeur dans des zones différenciées. Qu'ils puissent courir,

sauter, danser, observer des plantes et des animaux, etc. », explique Clémentine Delval. Les enfants donnent des idées, imaginent des petits jardins partagés, des cabanes en osier tressé, un jardin de pluie. Souvent, ils vont jusqu'à la maquette finale et leurs dessins, réinterprétés par les architectes-paysagistes, sont repris pour l'aménagement. « Ils sont pleins de bon sens et de solutions. Par exemple, dans une cour très exiguë, ce sont eux qui ont eu l'idée de limiter les jeux de ballons à un jour par semaine pour libérer l'espace pour d'autres activités », témoigne Clémentine Delval.



Consultez notre dossier sur la place donnée aux enfants dans les collectivités dans la rubrique médiathèque du site : cnfpt.fr

TEN-DANCES

Ici et maintenant, l'essentiel du service public en action



FORMATION

Faciliter la formation des agents catégorie C

Les agents de catégorie C sont ceux qui se forment le moins. Cela pourrait bien changer avec une ordonnance de la loi de transformation de la fonction publique, encore en préparation.

Principale mesure, les agents qui s'engagent dans un congé de formation professionnelle verront leur niveau de traitement majoré. Les personnels bénéficient actuellement d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 85% du traitement brut. Les nouvelles conditions de rémunération seront précisées par décret en Conseil d'État. La durée de la formation, qui est plafonnée pour l'heure à trois ans sur l'ensemble de la carrière, sera augmentée. Sont également évoquées de meilleures conditions d'accès et de durée concernant les congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Enfin, des bilans de parcours professionnels pourraient aider les agents à préciser leurs objectifs en termes de formations et d'évolution des compétences pour définir « un projet de mobilité réaliste et réalisable. » Un tel bilan pourra être suivi par un bilan de compétences.

NUMÉRIQUE

Pour des territoires numériques responsables

Le numérique s'est imposé comme un outil indispensable à la vie quotidienne mais dont les impacts doivent être pleinement pris en compte par les décideurs publics. Dans un manifeste, les collectivités réunies au sein de la commission numérique commune à l'Assemblée des communautés de France (AdCF), France urbaine et Les Interconnectés (un réseau de territoires innovants) invitent les collectivités à adopter le numérique durable comme modèle commun de conduite de leurs stratégies numériques. La commission affirme ainsi sa volonté de construire et porter avec les acteurs des territoires une transformation numérique ambitieuse, socialement et écologiquement durable.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur franceurbaine.org



ENVIRONNEMENT

Nature saine

Le ministère de la Transition écologique vient de publier son 4^e Plan national santé-environnement (PNSE4) qui intègre la notion « One Health » (une seule santé), qui relie la santé des écosystèmes, de la faune, de la flore et humaine, comme interdépendantes.

Consultez le plan sur ecologie.gouv.fr

LE TÉLÉTRAVAIL FACTEUR D'INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES ?

Contraints au travail à distance par la crise sanitaire, un grand nombre de salariés ont expérimenté le télétravail, y compris dans la Fonction publique territoriale. Mais dans ce nouveau cadre, les femmes sont désavantagées car elles effectuent en moyenne plus de tâches domestiques.

[Suivez le débat.](#)





ÉMILIE VAYRE

Professeure en psychologie du travail et des organisations,
Université Lumière Lyon 2



38 %

des femmes déclarent ne pas disposer d'un espace de travail isolé, contre 29 % des hommes.

« Le télétravail n'est pas nécessairement moins bien vécu en tant que tel par les femmes que par les hommes mais celui-ci risque de renforcer les inégalités entre eux. Pour prévenir ce risque, les encadrants auraient intérêt à réfléchir, avec leurs équipes, à la manière d'organiser le télétravail, en élaborant collectivement des normes, des règles et des pratiques, mais aussi des critères d'appréciation de la qualité du travail, qui tiennent compte du fait que les femmes prennent, encore aujourd'hui, davantage en charge les tâches et obligations domestiques et familiales (comme leur organisation) comparativement aux hommes. Lorsque l'on met en

place le télétravail, les dispositifs sont pensés « d'en haut ». Il y a trop peu souvent d'aménagement en fonction de la réalité du travail au quotidien, qui est parfois relativement méconnue et qui mériterait de donner lieu à une « remontée » du réel du travail. Ces temps de co-construction sont aussi un moyen d'échanger sur les représentations sociales du télétravail, un moyen de sensibiliser les acteurs aux stéréotypes et préjugés qui y sont associés, dont les études montrent qu'ils sont source d'inégalités en termes d'évolution de carrière, de fragmentation des collectifs et de dégradation de la cohésion sociale. »

Le télétravail pénalisant pour les femmes

La Covid 19, qui a contraint depuis plus d'un an une majorité de salariés à expérimenter le travail à distance, a eu au moins un mérite : montrer que le télétravail était matériellement possible dans la plupart des cas. Les employeurs les plus réticents ont dû en convenir et il semble acquis qu'il sera beaucoup plus fréquent une fois la crise sanitaire achevée. Le télétravail n'a toutefois pas que des avantages. Il accroît notamment l'inégalité femmes-hommes, ainsi que l'a mis en évidence une enquête récente du Boston Consulting Group⁽¹⁾. Les femmes sont 1,3 fois moins nombreuses à disposer d'un espace isolé et ont 1,5 fois plus de risques d'être fréquemment interrompues. Elles sont 1,4 fois plus nombreuses à estimer qu'elles ne sont pas assez disponibles pour leurs enfants. Enfin, 60 % d'entre elles appréhendent un retour aux horaires avant crise, contre 40 % des hommes.

(1) BCG. « Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes/femmes au travail » - Février 2021.

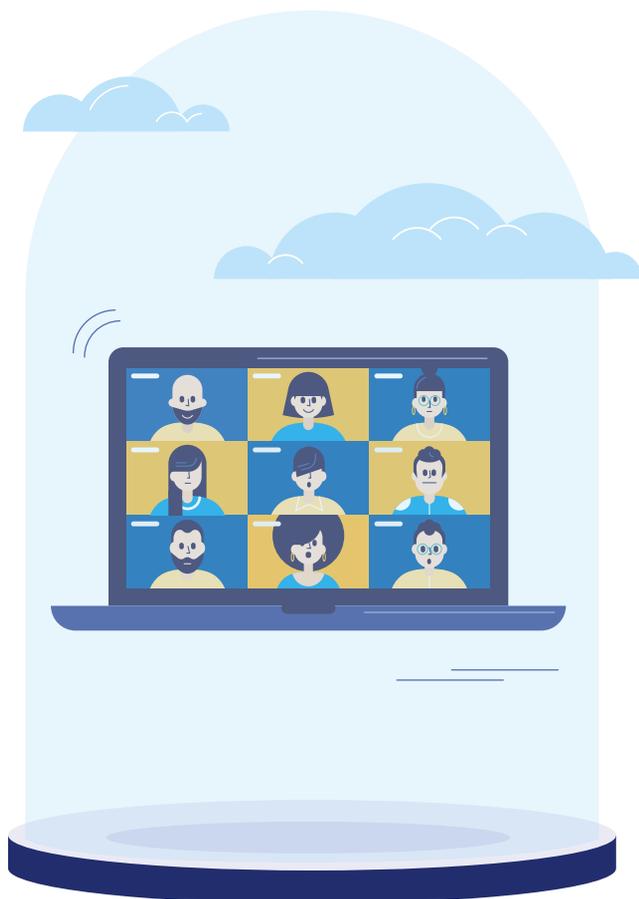
Isolement social

Le télétravail est perçu comme positif par les salariées, notamment en ce qu'il permet, en principe, de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Mais il peut aussi avoir des conséquences négatives sur les plans psychosocial et sanitaire. Un sondage de l'Institut national d'études démographiques lors du premier confinement montre que les femmes sont confrontées à une augmentation de la charge mentale liée au cumul des activités familiales et professionnelles. Des études pré-confinement font également apparaître que, pendant leur pause, les hommes ont plus tendance à réaliser des activités à l'extérieur et les femmes des activités dans la sphère domestique, ce qui induit de l'isolement social. Enfin, le télétravail risque de ralentir les évolutions de carrière des femmes, potentiellement moins disponibles durant ces journées à la maison.



34 %

des femmes déclarent, lors du confinement, être sur le point de craquer/en burn out, contre **28 %** des hommes.



EMMANUELLE ABINAL

Directrice générale des services du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de Lozère

« Pour les agentes, le travail à distance mis en œuvre pendant la crise sanitaire se traduit par une augmentation des risques psychosociaux notamment lorsqu'elles ont des enfants à charge. Les femmes sont soumises à une pression psychologique forte accentuée par l'augmentation des tâches domestiques. C'est tout l'équilibre vie professionnelle/vie privée qui est remis en cause. Afin que les manageuses et managers puissent accompagner leurs agentes, ils doivent être, eux-mêmes, dans une situation leur permettant d'adapter leur management et d'utiliser les outils collaboratifs. Il est nécessaire de définir un cadre d'organisation du travail connu de tous qui sécurise les femmes mais aussi leurs collègues masculins sur la bonne continuité du service. Des échanges courts et réguliers peuvent être établis pour veiller au bien-être des collaborateurs, faire le lien et réajuster en permanence l'activité. La responsabilisation des agents, la valorisation du pilotage et le niveau de confiance donné par la ligne hiérarchique sont gages de l'engagement des agents et limiteront les effets sur la carrière. »



AMBRE ELHADAD

Chargée de l'accompagnement des collectivités de l'association Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes.

« Avant la crise sanitaire, le télétravail n'était pas la norme dans la Fonction publique territoriale. Cette crise, qui a obligé les agents au travail à distance, est donc une opportunité pour le mettre en place de manière réfléchie, notamment dans le cadre du Plan d'action égalité professionnelle dans les collectivités, rendu obligatoire par la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Mais si un travail préparatoire n'est pas mené en incluant la question de l'égalité femmes-hommes et en osant prendre en compte la vie privée des agents, le risque est que beaucoup se retrouvent à devoir assumer des journées à rallonge afin de gérer les tâches ménagères et l'éducation des enfants en plus de leur activité professionnelle. Il faut une vraie vigilance des collectivités avec des outils de suivi. »

Une opportunité à saisir pour les collectivités locales

Cette inégalité femmes-hommes concerne aussi bien le secteur privé que public. Le télétravail, encore peu pratiqué dans les collectivités locales, est brusquement devenu une réalité dès le premier confinement de mars 2020. La crise du Covid a montré qu'il était matériellement possible dans la Fonction publique territoriale et il devrait se généraliser une fois la crise sanitaire achevée. Mais pour que les femmes ne pâtissent pas des effets pervers du télétravail, sa mise en place doit être préparée en amont, encadrée et faire l'objet d'un suivi pour apporter des corrections.

Les femmes ont

1,5

fois plus de risques
d'être fréquemment
interrompues dans
leur travail





QUAND LE JARDIN SOIGNE

Quatre villes sur dix ont installé des jardins thérapeutiques à proximité des centres de soin⁽¹⁾. Rebaptisée « jardin à but thérapeutique », ou « à visée thérapeutique », « jardin de soin » ou « hortithérapie », la thérapie par l'horticulture gagne peu à peu les collectivités.

(1) selon une étude de l'Observatoire des villes vertes, tenu par l'association Hortis et l'Union nationale des entreprises du paysage citée dans le guide pratique de la conception et l'élaboration des jardins à l'usage des établissements sociaux, médicaux-sociaux et sanitaires.



Faire intervenir du personnel formé

De plus en plus de collectivités optent pour des ateliers animés par des professionnels.

Ils s'appellent Merci Raymond, Terr'Happy, Mosaïque...

L'hortithérapie exige un personnel formé car il est indispensable que les personnes encadrant l'activité aient des connaissances en jardinage et des capacités à s'adapter à tous les profils :
 personnes âgées,
 personnes handicapées,
 enfants, personnes en situation d'isolement...



Un outil de recherche

Il fait figure de pionnier. Le jardin « Art, mémoire et vie » du [CHRU de Nancy](#), a servi d'outil de recherche sur la relation entre nature et santé.

L'objectif ? Réunir dans un même espace extérieur différents éléments permettant de mobiliser les mécanismes cognitifs des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer dans leurs promenades, seuls ou accompagnés de leurs familles, de visiteurs ou des équipes soignantes.





Entre esthétique et thérapeutique

Stimuler et maintenir les capacités cognitives et physiques pour préserver l'autonomie à la fois physique et psychique du résident. Tels sont les objectifs du jardin thérapeutique. À [Montigny-lès-Metz](#), celui de l'Ehpad de La Sainte Famille propose un parcours sensoriel, un potager surélevé, un enclos pour les animaux. Pour un budget de 120 000 euros, le paysagiste a conçu un jardin en équilibre entre composantes esthétiques et thérapeutiques.



Associer les personnels au projet

Ergothérapeute, psychologue, infirmière, aide-soignante, animateur : il est important d'associer en amont les personnels de l'établissement concernés par le projet de jardin car ce sont eux qui connaissent le mieux les résidents. À la Villa Impressa de [Grabels \(34\)](#), la parcelle, tout en longueur, inclut un parcours de déambulation avec des rampes, des bacs potager en hauteur, un espace zen avec un mur d'eau et un autre sollicitant les 5 sens.

ACTIONS

Partageons notre vision
de la formation



ENQUÊTE

Le confinement à la loupe

Une enquête publiée par le CNFPT, l'AMF, la FNCDG, l'ADF et Régions de France revient sur les choix des collectivités locales, de l'organisation du travail au versement d'une prime, lors du premier confinement. Ainsi, du 17 mars au 11 mai 2020, les collectivités locales ont fait le choix de maintenir les missions jugées fondamentales à la continuité du service public en mobilisant majoritairement en présentiel les agents de l'état-civil (81 %), ceux du service comptabilité/finances (74 %) et des services techniques (56 %). 29 % des collectivités ont versé une

prime « Covid » d'un montant moyen de 488 € à ces agents particulièrement mobilisés. Cette prime pèse dans les impacts financiers de la crise pour les collectivités avec également le paiement des heures supplémentaires, l'achat de matériel informatique ou le remplacement des 20 % d'agents placés en autorisation spéciale d'absence pendant cette période.

Des obstacles et un grand écart sur le télétravail. Pour les collectivités interrogées, la gestion des agents a été surtout impactée par un manque d'anticipation (43 %) et d'équipements tels que matériel de protection, masques ou gel hydroalcoolique (41 %). Une très large majorité d'entre elles (83 %) a imposé le port du masque sur le lieu de travail et mis des masques à disposition des agents (86 %). L'enquête révèle en revanche une forte disparité en matière d'organisation du travail allant du tout télétravail (3 %) au tout présentiel (25 %), en passant par des situations de travail mixtes.

Une question de taille

Le taux d'agents placés en télétravail augmente en fonction de la taille de la collectivité : 15 % des structures inférieures à 50 agents ont mis en place le télétravail contre 32 % pour les collectivités ayant entre 50 et 100 agents et 40 % pour les structures de plus de 350 agents. L'explication étant sans doute à chercher du côté de la nature des métiers exercés et de la proximité des services proposés par les plus petites collectivités.



Retrouvez l'enquête sur la crise sanitaire et ses impacts en matière de gestion des ressources humaines sur cnfpt.fr



MÉTROPOLE DE LYON : REPENSER L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE



LA PROBLÉMATIQUE

En 2010, la métropole de Lyon a développé une application web de coordination et planification des travaux de voirie (Lyvia). Fin 2020, à l'occasion d'une mise à jour de l'outil, la collectivité a souhaité rénover la formation des utilisateurs jusqu'ici dispensée en présentiel sur une journée : une matinée consacrée à la réglementation et un après-midi à la prise en main de l'outil.

« *Nous constatons que passer une matinée sur la réglementation ne permettait pas aux utilisateurs d'aboutir à la culture commune nécessaire avant de passer à la prise en main* » explique Marianne Fauquemberg, Coordinatrice réseau formatrices et formateurs internes à la métropole de Lyon pour permettre aux utilisateurs d'avancer à leur rythme, la Métropole a décidé de convertir les 3 heures de formation à la réglementation en distanciel.

LA RÉPONSE

Au printemps 2021, la métropole de Lyon s'est appuyée sur les moyens techniques et l'expertise pédagogique du CNFPT pour convertir en distanciel son module de formation sur la réglementation.

Avec ses 240 formatrices et formateurs internes et sa capacité de production des ressources, la métropole de Lyon est des plus autonomes en matière de formation. « *Nous avons même déjà développé de courtes formations à distance mais pour former rapidement 1900 utilisateurs de Lyvia - les services techniques de la métropole, les 59 communes de son périmètre, les concessionnaires (Véolia, GRDF par ex) et les bureaux d'études - nous avons besoin du CNFPT et de sa plateforme Formadist dont nous avons déjà apprécié les capacités en 2019 pour*



« Nous apprenons beaucoup de l'expertise du CNFPT pour rendre efficace et attractive une formation à distance »

Marianne Fauquembergue,
Coordinatrice réseau formatrices
et formateurs internes à la
métropole de Lyon

la formation de 1 200 manageuses et managers aux RPS » explique Marianne Fauquembergue.

AU-DELÀ DU PARTENAIRE TECHNIQUE

Depuis janvier, le CNFPT apporte son appui aux équipes de la métropole. « Notre référent technique les conseille sur les ressources prévues par la métropole (interview, vidéo, textes, schémas...) au fur et à mesure de leur disponibilité, sur le paramétrage de la plateforme et l'exploitation des dites ressources par rapport au scénario pédagogique préalablement défini » détaille Véronique Leclair, conseillère formation de la délégation Auvergne-Rhône-Alpes du CNFPT. Au-delà de la disponibilité de sa plateforme, c'est ainsi tout son savoir-faire en matière d'ingénierie pédagogique que le CNFPT met au profit de la métropole. Des apports appréciés à leur juste valeur par la collectivité. « Sur le travail de scénarisation des ressources et de définition d'activités pédagogiques,

mais aussi sur la posture des formatrices et formateurs nous apprenons beaucoup de l'expertise du CNFPT pour rendre efficace et attractive une formation à distance », confirme Marianne Fauquembergue.

UNE CULTURE RÉGLEMENTAIRE PARTAGÉE

Depuis le mois de juin, la formation à la réglementation se compose de 4 modules que les stagiaires peuvent suivre à distance pendant un mois, à leur rythme selon leur disponibilité et leur maturité. Entre chaque thème (cadre juridique et administratif de la planification des travaux de voirie, cycle de vie et coordination des chantiers, typologies de chantier, découverte de l'outil) les stagiaires doivent valider leurs acquis via un petit test, ce qui permet, effectivement, de garantir le partage d'un socle de connaissances en matière de réglementation. Outre l'appui technique et pédagogique qui a permis cette réussite, le CNFPT est aussi chargé d'un accompagnement et

d'un suivi sur la partie administrative. C'est en effet l'établissement qui adresse les convocations aux stagiaires externes, délivre les attestations et réalise les bilans des formations. Un appui précieux pour la métropole qui, comme de nombreuses autres collectivités territoriales avec la crise sanitaire, souhaite accentuer son virage vers le distanciel et permettre à ses 9 000 agents de se former de manière plus autonome.



Consultez l'ensemble
de nos articles sur
[cnfpt.fr/la médiathèque](https://cnfpt.fr/la-médiathèque)



Le CNFPT développe une offre de cycles de formation professionnelle pour certains métiers ou emplois jugés stratégiques ou prioritaires. Par l'alternance d'apports théoriques, de mises en situation et l'exploitation systématique de toutes les ressources thématiques du CNFPT, ces cycles permettent aux agents de préparer au mieux leur prise de poste ou leur mobilité.

LES CYCLES DE PROFESSIONNALISATION

Bâti sur des travaux et productions directement liés aux situations professionnelles, les modules des cycles de formation permettent aux stagiaires de mieux se positionner dans leur service mais aussi dans la collectivité. Ces parcours, qui réclament l'assiduité des stagiaires, font l'objet d'évaluations régulières et se déroulent dans un ordre précis. Chacun tire ainsi profit du déroulé pédagogique optimisé et de l'opportunité de se créer un réseau professionnel. Si le CNFPT propose 17 cycles au total, nous vous en présentons 8 sur ces pages. Pour consulter l'ensemble des cycles, rendez-vous sur cnfpt.fr.

Responsable des affaires juridiques

POURQUOI S'INSCRIRE ? Le responsable des affaires juridiques est un acteur incontournable de tous les projets de la collectivité pour sécuriser les process et la prise de décision. Le cycle vient d'être rénové : il intègre le distanciel et permet à chacun de continuer à ajuster son positionnement en approfondissant le traitement des sujets qui montent : déontologie, atteintes à la probité, éthique publique...

FORMAT : d'une durée de 22 jours, le nouveau cycle alterne désormais présentiel et distanciel pour réduire les absences du service et proposer une évaluation plus fluide et intégrée dans les modules.

+ Le module 5 consacré à la gestion des contentieux et au règlement des litiges est positionné dans la semaine des Rencontres territoriales juridiques, afin de favoriser l'échange élargi entre pairs.



Contrôleur ou contrôlease de gestion

Le contrôleur ou contrôlease de gestion apporte aux décideurs locaux des informations stratégiques pour la définition de leurs objectifs, l'organisation de leur administration et l'évaluation de leurs résultats. Ce rôle est plus déterminant que jamais dans la modernisation de l'action publique. Ce cycle vise à développer l'acquisition des connaissances et savoir-faire du métier, adaptés aux spécificités du secteur territorial.

Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail

Dans un contexte sanitaire inédit, le chargé d'inspection est responsable du contrôle des conditions d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il participe aussi à la définition d'une stratégie de prévention qui prend désormais une nouvelle dimension.



Coordonnateur ou coordinatrice petite enfance

Ce cycle s'adresse aux futurs ou aux nouveaux agents en poste depuis moins de trois ans. Il vise à leur donner des bases professionnelles communes partagées et à intégrer la conduite d'un projet professionnel. Il mêle alternance, formation théorique et mise en application en situation de travail.



Responsable formation

Dans une fonction considérablement transformée par la loi du 19 février 2007 (priorité donnée à la professionnalisation, l'individualisation des réponses, négociation à tous les niveaux de l'élaboration du plan de formation de la collectivité...), les responsables formation ont besoin de développer leurs connaissances sur l'ensemble de leurs missions : stratégie, plan de formation, ingénierie, projet et achat de formation.



Directeur ou directrice des ressources humaines

POURQUOI S'INSCRIRE ? Très fortement mobilisés et impactés par la crise sanitaire qui se prolonge, les DRH évoluent dans une complexité grandissante de leurs fonctions et périmètres d'action. Les modules du cycle abordent les dimensions stratégique, opérationnelle et technique d'une gestion des ressources humaines de plus en plus « partagée » entre élus employeurs, cadres de direction, chefs de service...

FORMAT : le cycle se compose de sept modules pour une durée totale de 36 jours dont 32 jours en présentiel et 4 jours en distanciel.

+ Pour les collectivités de plus de 40 000 habitants, l'INET propose un cycle supérieur des DRH de grandes collectivités qui vient d'être refondu (inscriptions de mi-juin à début septembre 2021).



Directeur ou directrice général des collectivités jusqu'à 40 000 habitants

POURQUOI S'INSCRIRE ? Depuis quelques années, les DG et DGA des collectivités jusqu'à 40 000 habitants doivent appréhender l'émergence du management stratégique, l'évolution de leur périmètre d'action, les relations et l'expérience usager, et la prise en compte des enjeux du développement durable. Ce cycle de formation permet aux stagiaires d'amender leurs pratiques, de consolider la discipline de management stratégique, de capitaliser et diffuser l'excellence du management territorial au regard de cet environnement évolutif.

FORMAT : le cycle s'étend sur une période d'environ 9 mois et inclut 6 modules pour une durée totale de 15 jours..

+ Une e-communauté de stage vient compléter le temps présentiel. La participation et contribution à cette e-communauté fait partie intégrante du cycle et est valorisée à hauteur de 0,5 jour de formation.

Le cycle supérieur de la transition

POURQUOI S'INSCRIRE ? Ce tout nouveau cycle INET a pour objectif d'outiller et d'équiper les participants sur les questions de transition (cadre juridique, données clés, principaux enjeux...). Pour les cadres dirigeants territoriaux, en appui à leurs élèves et élus, il s'agit d'enclencher, d'accompagner et surtout d'accélérer la transformation nécessaire des politiques publiques locales afin de répondre aux nombreux défis posés par les transitions en cours. Le cycle permet à chaque stagiaire de prendre pleinement conscience de l'importance de son rôle et de s'y préparer, en interrogeant les modes de pensée et de communication, les idées reçues et les représentations.

FORMAT : 7 modules de 3 à 5 jours dont 5 modules à l'INET, un module hors les murs et un module en immersion sur un territoire particulièrement novateur en termes de management public de la transition.

+ De nombreuses conférences, organisées dans le cadre de ce cycle, avec des experts de haut niveau sur tous les aspects de la transition (environnementale, sociale, économique...).



Consultez l'ensemble des dix-sept cycles de formation de professionnalisation et inscrivez-vous sur : cnfpt.fr/se-former/suivre-une-formation/se-former tout au long de sa carrière/les cycles de formation professionnelle



FLORENT MERLET

Formateur pour le CNFPT

Florent Merlet est technopédagogue au sein de la mission innovation du CNFPT. Il propose des outils méthodologiques et numériques, reposant sur l'intelligence collective et la collaboration, au service de la transformation de l'action publique et de la formation.

FORUM OUVERT À DISTANCE

UNE LIBERTÉ QUI FAVORISE LES APPRENTISSAGES »

Pour tenir compte des restrictions sanitaires, le CNFPT a adapté en distanciel le principe du forum ouvert. Une méthodologie basée sur l'intelligence collective qui mise sur l'apprentissage dans tous les échanges formels mais aussi informels.

CE QUE C'EST

Un forum ouvert à distance permet de réunir des participants souhaitant trouver des réponses à une question et prêts à s'engager ensemble dans l'action. Grâce à un carnet numérique, les participants accèdent à des espaces virtuels où ils se rencontrent et échangent de manière formelle ou non. Des fichiers restituent en temps réels ces échanges et les propositions d'action qui en découlent pour lesquelles chacun peut voter.

CE QUE CELA APPORTE

La qualité de la participation est garantie par la liberté de créer ou rejoindre un groupe, d'y participer ou de le quitter. Le brassage permanent des individus et des idées renforce l'apprentissage dans tous les temps d'échanges y compris hors ateliers (pause-café, déjeuner...). Dans une seconde phase dite de convergence, des plans d'actions sont rédigés avec les participants qui souhaitent s'engager à expérimenter sur leur territoire ou à former des groupes de travail au-delà du forum.

POINTS DE VIGILANCE

Le sujet doit être clairement identifié par une question cadre parfaitement compréhensible. Attention également à bien poser le cadre d'auto-organisation, la possibilité d'être actif dans un atelier ou plus observateur et la nécessité de quitter un atelier si on n'est pas intéressé. Il faut aussi bien rappeler l'intérêt des espaces d'échanges informels qui sont moins attractifs qu'en présentiel car la pause en distanciel est plus souvent synonyme de déconnexion des écrans.

Service public territorial

EST AUSSI SUR CNFPT.FR

La lecture de Service public territorial se poursuit sur cnfpt.fr ! Retrouvez tous nos dossiers et plus encore dans la rubrique Médiathèque, onglet S'informer.

LA REVANCHE DES VILLES MOYENNES

De plus en plus de Français aspirent à une vie moins trépidante, plus proche de la nature et fantasment sur les prix immobiliers des maisons avec jardin des villes à taille humaine, parfois situées au bord de la mer ou au pied des montagnes. L'heure de la revanche serait-elle venue pour les villes moyennes ?



QUAND LES COLLECTIVITÉS PRENNENT SOIN DE NOTRE SANTÉ

Les initiatives des collectivités en matière de santé se multiplient. Avec la pandémie, elles sont particulièrement présentes : consultations covid ambulatoires, soutien des politiques de dépistage et de vaccination, avec des mesures spécifiques pour les publics les plus éloignés... Des initiatives qui ont montré leur utilité auprès de la population !



Vous souhaitez réagir ou nous adresser des suggestions d'articles ? Contactez-nous à l'adresse suivante : servicepublicterritorial@cnfpt.fr ou sur nos comptes :



LE CNFPT CONTINUE DE VOUS ACCOMPAGNER.

Découvrez **notre offre de services** pour vous former en toutes circonstances.

- Des formations réglementaires et des préparations aux concours assurées en toutes circonstances
- Des stages de spécialité proposés à distance avec un accompagnement renforcé
- Des formations en intra adaptées aux besoins des collectivités
- Des MOOC, webinaires et événements à distance confirmés
- Des ETS qui viennent à vous avec un accès 100% distance gratuit

+ d'informations sur **cnfpt.fr**

#CNFPTAVECVOUS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT