



DÉLÉGATION
MARTINIQUE

BILAN
2018



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



LA DÉLÉGUÉE
MARINA SIGER

En juillet 2018, le site de la délégation Martinique a été retenu pour accueillir la 3^e Édition de l'Université de l'innovation publique territoriale collaborative. Un évènement qui a marqué un véritable tournant dans l'évolution du mode d'apprentissage de notre territoire.

Plus de 170 participants, une conférence inaugurale, des mini-conférences, des ateliers inscrits au programme et plus d'une dizaine de défis territoriaux ont été portés et enrichis durant ces deux journées de partages et d'échanges.

La manifestation a été ponctuée par la remise du « diplôme d'ambassadeur du service public » à 33 agents de catégorie C, dont les noms nous ont été communiqués par leurs maires respectifs.

Par ailleurs, au cours de l'année, la délégation a offert aux cadres l'opportunité de participer à des séminaires en visio-conférence ou en présentiel sur l'actualité, les évolutions stratégiques et la mise en œuvre des politiques publiques (RGPD, management, stratégie financière et choix budgétaires...) sans avoir à se déplacer hors du territoire.

Un accompagnement spécifique (prise de fonction du cadre, CAP 22, knowledge management) a été proposé à plus de 200 cadres de la Collectivité territoriale de Martinique nouvellement nommés ; l'objectif étant de favoriser l'émergence d'une culture managériale partagée, en lien avec les objectifs de développement de la collectivité.

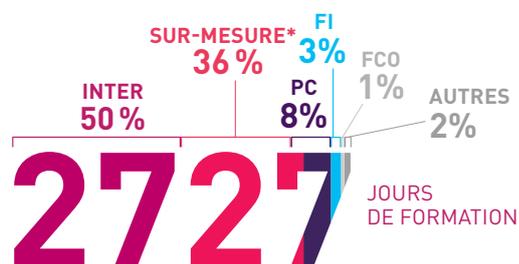
S'agissant des agents de catégorie C, auxquels une attention particulière est apportée, des formations de prise en main des formations mixtes ont été organisées au plus près des stagiaires. Un effort particulier a été engagé pour lutter contre l'illettrisme en lien avec l'AGEFMA (signature d'une convention).

L'équipe est particulièrement satisfaite des résultats des assistantes familiales et assistants familiaux au Diplôme Universitaire d'assistante familiale. En effet, la délégation a obtenu un agrément pour accompagner les assistantes familiales et assistants familiaux à la préparation de ce diplôme. Nous avons enregistré 100 % de réussite au DU pour trente assistantes familiales et assistants familiaux, et autant par le biais de la VAE.

Il s'agit d'une véritable reconnaissance pour ce personnel doté d'une qualification professionnelle qui leur permettra de mieux accompagner, à l'avenir, les enfants qui leur sont confiés par la CTM.

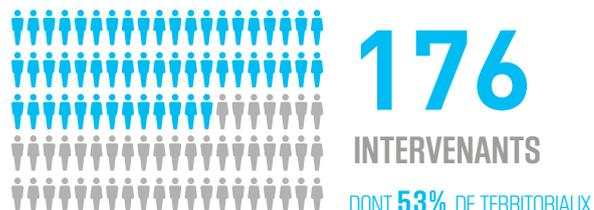
Enfin, l'année 2018 a vu le lancement de l'enquête d'observation régionalisée. Le recrutement d'un gestionnaire d'étude en lien avec les collectivités facilitera le recensement des données RH. Les résultats de l'étude seront portés à la connaissance des collectivités au mois de juin prochain. Ils devraient inciter à la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEEPEC). Un comité de suivi sera mis en place début 2019.

Une année 2018 dense et porteuse d'enrichissements pour une meilleure action publique territoriale.



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR NATURE DE FORMATION DISPENSÉE

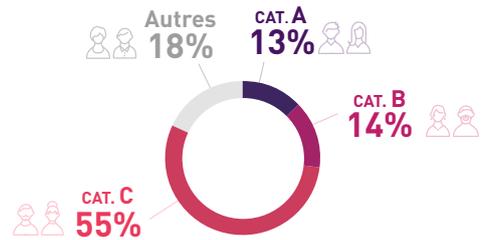
* SUR-MESURE COMPREND LES FORMATIONS RÉALISÉES À PARTIR DE DEMANDES SPÉCIFIQUES DE COLLECTIVITÉS ET EN UNION DE COLLECTIVITÉS



1,87 JOURS



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



RÉPARTITION PAR CATÉGORIES
D'AGENTS FORMÉS



RÉPARTITION PAR COLLECTIVITÉS
NOMBRE DE JOURNÉES FORMATION STAGIAIRES



227

AGENTS DE CATÉGORIE A
DU TERRITOIRE



759

JOURNÉES FORMATION
STAGIAIRES

LES FORMATIONS DANS LES INSTITUTS
(INSET ET INET)

29

JOURNÉES
D'ACTUALITÉS
ORGANISÉES



20%

TAUX D'ABSENTÉISME



ACTION DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Lors des Journées nationales d'action de lutte contre l'illettrisme, la délégation Martinique du CNFPT a proposé au réseau des bibliothécaires une action de formation intitulée « le rôle des bibliothèques dans la lutte contre l'illettrisme ».

Cette action, labellisée par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) s'est déroulée les 11 et 12 septembre 2018. Le découpage pédagogique prévoyait une sensibilisation à l'illettrisme (animée par la représentante régionale de l'ANLCI) et 1 journée et demie, animée par une intervenante (Anne BOIDIN) autour des axes suivants :

- acteurs et dispositifs de lutte contre l'illettrisme ;
- éléments de connaissance des publics en situation d'illettrisme ;
- témoignages portant sur des pistes d'actions en direction de ce public spécifique ;
- plan d'actions en faveur des personnes en situation de l'illettrisme.

L'objectif de cette formation consistait à identifier le rôle que peuvent jouer les bibliothèques (nouveaux tiers-lieux), dans la lutte contre l'illettrisme.

Cette formation très attendue des stagiaires a vu se constituer un groupe très volontaire.

À l'issue de la formation, le groupe était prêt à relever le défi de la mise en place de partenariats d'actions conjointes sur cette thématique.

Les échanges, réflexions et observations qui ont nourri ces deux journées ont permis de re-questionner cette grande cause et les postures de tout un chacun.

Le rendez-vous est pris au JNAI 2019 !

POURSUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA GOUVERNANCE DE LA CTM (COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE MARTINIQUE)

Depuis 2014, la délégation a construit un véritable parcours de formation dédié aux cadres de l'ex-Conseil général et de l'ex-Région, dans la perspective de la préparation de la gouvernance des services de la nouvelle collectivité. À l'issue des élections, fin 2015, elle a poursuivi cette démarche. Le plan de charge consistait à former tous les cadres sous un même format managérial. Deux modules intitulés « Construire et mettre en œuvre sa feuille de route managériale » et « Réussir sa prise de fonction de cadres à la CTM » ont été proposés à plus de 650 cadres.

Ils ont ainsi pu définir à partir des priorités stratégiques de leur direction, leur feuille de route opérationnelle sous forme de diagnostic approfondi, d'organisation et de plan d'action.

L'objectif était de construire un dialogue stratégique avec son supérieur hiérarchique et un dialogue managérial avec ses collaborateurs et partenaires internes/externes.

À l'issue de la formation, les participants devaient être capables de rédiger un diagnostic approfondi synthétique et orienté action ; identifier les facteurs clés de succès et les chantiers de progrès ; construire un tableau de bord stratégique et opérationnel et définir le contrat d'objectif personnalisé de leur direction et services.

Par ailleurs, dans un contexte de profondes mutations économiques, le défi à relever est de réussir à faire du numérique un véritable outil de modernisation et de développement de la performance, susceptible d'apporter des réponses rapides, adaptées, efficaces et de qualité aux besoins de la société et des clients-usagers. C'est la raison pour laquelle des modules supplémentaires de formation ont été proposés aux cadres de la CTM (chargées et chargés de mission, responsables financiers, contrôleurs et contrôleuses de gestion, responsables budgétaires, RH et informatiques) :

- Les enjeux liés à la modernisation de l'action publique (CAP 22) ;
- Stratégie financière et choix budgétaires.

Ces modules ont permis aux apprenants d'opérer un examen éclairé des impacts et enjeux de la modernisation des services publics ; d'analyser l'évaluation des politiques publiques dans le cadre de la mise en œuvre du Comité de



pilotage de l'action publique (CAP 22) ; de réfléchir à la nouvelle cartographie des missions et activités en lien avec la GRH couplée avec la GPEEC ; d'analyser et d'examiner la liste des innovations managériales accompagnées de la valorisation des savoir-faire, afin d'anticiper les grands départs à l'horizon 2020-2022 ; de présenter la méthodologie d'approche tenant compte à fois du cadre de la programmation pluriannuelle et des réformes actuelles, et de permettre à l'ensemble des acteurs concernés de rédiger une construction pragmatique des nouveaux modes de management axés sur le partenariat et le savoir-faire pour un pilotage cohérent et bien compris de tous.

En outre, les cadres pourront aider à la construction des outils de simulation découlant de l'analyse économique et financière du KM (Knowledge Management) en lien avec l'évaluation et CAP22, contrôler des liens GRH-GPEEC-BOP-indicateurs et performance au niveau régional et enfin, réfléchir et organiser un modèle plus humain et souple permettant de gérer autrement la ressource humaine, qui se raréfie de plus en plus en termes de performance.

Cet accompagnement a été réalisé avec succès aux dires des participants et de la CTM, ce, à la grande satisfaction de nos équipes. Ce bilan satisfaisant augure de belles ambitions pour l'avenir.

DES ATELIERS « MON COMPTE » POUR MIEUX ACCOMPAGNER AUX NOUVELLES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE

Toujours attelée à la rénovation de son offre de service, la délégation Martinique propose davantage de formations mixtes et de nouvelles modalités d'apprentissage (e-communautés thématiques, e-ressources...).

Pour conforter cette dynamique, nous avons misé sur l'accompagnement des agents dans la maîtrise des outils bureautiques et informatiques ; d'une part, par la programmation de plusieurs sessions du stage « Découverte de l'outil informatique et numérique » et d'autre part, par la rencontre, au sein même des collectivités, d'agents identifiés « référentes et référents » des outils numériques du CNFPT. L'objectif étant de former un agent de chaque service à la connaissance de ces outils (site internet du CNFPT, inscriptions en ligne, formadist, e-communautés...) afin qu'il puisse accompagner ses collègues dans ces nouvelles pratiques. Une démarche que nous déployons sous l'appellation « Ateliers Mon compte » et qui suscite un vif intérêt de la part de nos interlocuteurs.



LA MARTINIQUE FAIT SON UNIVERSITÉ ET RELÈVE DES DÉFIS !

Les 9 et 10 juillet 2018, à l'instar de plusieurs inter-délégations de l'Hexagone, la délégation a organisé, sur le site de l'institut martiniquais du sport de Martinique, la troisième édition de l'Université européenne de l'Innovation publique territoriale.

Pour mémoire, ce « temps fort créé avec et pour tous les acteurs territoriaux qui cherchent à innover » était sous-titré « Expériences usagers, espérance démocratique ? ».

160 cadres territoriaux et partenaires de l'action publique locale se sont mobilisés pour partager de « nouvelles approches et méthodes d'intelligence collective associant les citoyens, les agents, les partenaires. Co-design, créativité, co-développement, management agile, collaboratif. »

Le volet local de l'évènement était articulé autour de tables rondes, de mini-conférences et le portage de 10 défis par des cadres territoriaux agissant soit au nom de leur collectivité soit au titre de leurs associations professionnelles. L'ensemble des facilitateurs et des contributeurs ont joué pleinement le jeu de l'enrichissement et de l'accélération de ces défis originaux et variés :

Ville du LAMENTIN	<i>La médiathèque : nouveau tiers-lieu ?</i>
MANAGEURS ET MANAGEUSES EN ACTION	<i>Quelle co-construction pour accompagner les ct à renforcer leur capacité d'adaptation aux contraintes budgétaires et réglementaires ?</i>
ESPACE SUD	<i>Comment co-construire le développement d'un littoral en mouvement ? face aux impacts du changement climatique ? aux usages littoraux et conflits, à la pression urbaine et aux risques naturels</i>
Ville du FRANCOIS	<i>Comment sensibiliser nos élus, nos agents, nos citoyens à trouver de nouveaux atouts sur le territoire ?</i>
AITF	<i>Comment les acteurs publics peuvent-ils co-construire avec la population martiniquaise un nouvel aménagement du territoire dans notre contexte insulaire et multirisques ?</i>
ODYSSI	<i>Charte bokay pour une transformation humaine managériale au service du public</i>
CACEM	<i>Comment développer et moderniser la relation au citoyen en sensibilisant les agents, et créer une véritable vision partagée ?</i>
Ville de FORT-DE-FRANCE	<i>Comment accompagner nos aînés à domicile dans l'évolution des pratiques vers les nouveaux outils (ntic)</i>
ODYSSI	<i>Trouver de nouvelles applications pour l'utilisation des eaux traitées. faire face aux difficultés économiques et écologiques</i>
Ville de DUCOS	<i>Un ticket pour l'insertion : be a winner</i>

À noter qu'en amont de l'université, toute l'équipe formation de la délégation ainsi que les porteurs de défis et les facilitateurs ont suivi 2 actions de formation consacrées respectivement à la définition, montage et partage d'un défi territorial (durée 1 jour) et l'autre, à la facilitation et l'animation d'un groupe défi en intelligence collective (design thinking, durée 2 jours).

Aujourd'hui, nous poursuivons l'accompagnement des porteurs de défis en leur proposant des temps de formation leur permettant d'assurer leurs prochains pas.



FORMATION DES ASSISTANTES ET ASSISTANTS FAMILIAUX À L'EXAMEN DU DEAF ET À LA VAE 2017-2018-2019

Débutée en octobre 2017, cette formation s'étend sur les années 2018 et 2019 et vise à préparer les assistantes et assistants familiaux à l'obtention du DEAF.

Deux groupes composés de 15 et 16 assistantes et assistants familiaux suivent cette préparation animée par des cadres de la Collectivité territoriale de Martinique(CTM).

Soixante sessions composées de modules sur l'analyse des pratiques, sur la communication écrite et orale ainsi que sur la connaissance du métier ont été planifiées d'octobre 2017 à juin 2019. La délégation prend en charge le paiement des intervenantes et intervenants, et les salles de formation sont mises à disposition par la CTM.

L'examen organisé par la DJSCS Martinique est prévu en octobre 2019.

Concomitamment, un accompagnement à la VAE (rédaction du livret 1, rédaction du livret 2 et préparation à l'oral) a été planifié de janvier à septembre 2018 pour 32 agents qui ont tous validé leur VAE au mois de janvier 2019.



DES AGENTS DE CATÉGORIE C HONORÉS EN QUALITÉ D'AMBASSEDEURS DU SERVICE PUBLIC

Les services publics gérés par nos collectivités, en général, et les communes, en particulier, sont au cœur de la vie sociale. La relation de proximité avec les usagers est un élément clé, incarné en grande partie, par les agents de catégorie C.

La délégation Martinique a fait le choix de valoriser l'engagement et la posture professionnelle exemplaires de ces agents à travers une opération intitulée « Ambassadeur ou ambassadrice du service public ».

À cet effet, nous avons sollicité les 34 maires du territoire. 33 ont répondu favorablement en désignant chacun, un agent de catégorie C dont le professionnalisme est représentatif, au quotidien, des valeurs de solidarité, d'égalité, d'exemplarité, de neutralité, d'engagement, de transparence...

Des ambassadeurs et ambassadrices du service public 2018 qui ont été honorés dans le cadre d'une cérémonie organisée lors de l'université de l'innovation publique territoriale.

Outre le diplôme et le trophée qui leur ont été remis, des actions de formation particulières (les valeurs de la République et laïcité/Méthodes d'intelligence collective) leur seront proposées.

L'adhésion sans réserve des maires, la satisfaction exprimée par les 33 agents concernés et l'accueil enthousiaste manifesté par le nombreux public présent nous encourageant à réitérer l'initiative en l'inscrivant dans la durée.

FORMATION SUR LES CORAUX ET IMPACTS QU'ILS SUBISSENT À DESTINATION DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT et l'AFB ont organisé du 8 au 11 octobre, à destination des agents des collectivités, une formation sur les coraux et impacts qu'ils subissent. Le but de ces journées était d'acquérir les connaissances de base sur les coraux de Martinique et de comprendre le fonctionnement des récifs coralliens et les enjeux associés.

18 stagiaires ont pu profiter de l'expertise de Claude et Yolande BOUCHON, universitaires spécialisés dans les écosystèmes marins de la Caraïbe. Leur exposé a porté sur la typologie des récifs et sur les menaces et pressions subies par ceux-ci. Une présentation des poissons de récifs a également été faite. Des méthodes palliatives à la dégradation des écosystèmes tropicaux ont été exposées.

Des dispositifs de lutte et limitation des pollutions diffuses ont également été présentés par Madame MORIN, formatrice spécialisée dans les questions d'assainissement. Afin de mieux appréhender les différentes questions traitées, une visite pédagogique palmée a eu lieu aux Îlets du François ; les stagiaires ont pu observer tant les dégradations des récifs que des plantations de récifs artificiels réalisés par des élèves de la section du lycée Petit manoir et implantés par le Carbet des sciences.



QUAND LES CHEMINS RH DE NOS 3 FONCTIONS PUBLIQUES SE CROISENT VERS UN RÉSEAU

En octobre 2018, la délégation Martinique prenait une part active au Forum Mobilité organisé par la plateforme RH de la préfecture.

L'un des temps forts de cet évènement a été la possibilité offerte, à des responsables RH et des DRH des 3 fonctions publiques, de se réunir dans le cadre d'un atelier de réflexion initié par la délégation avec, comme ambition, la création d'un réseau défini comme « un espace d'information, un centre de ressources et de collaboration pour étudier les dossiers et pouvoir se rencontrer une fois par trimestre en présentiel » ce, avec le concours logistique et technique de la PFRH et du CNFPT.

Un véritable acte fondateur initié par une vingtaine de cadres qui, après 2 h 30 de travaux, ont entrepris de mieux se connaître en effectuant un premier pas sur le terrain de la « mobilité cognitive ». Un premier pas qui se promet de porter le groupe (et ceux et celles qui l'intégreront par la suite) vers des sentiers à défricher ou à revisiter avec des regards croisés inhabituels et tellement nécessaires pour le territoire martiniquais ! Des sentiers dont les plus urgents à emprunter se nomment : Vieillesse et retraite, Veille réglementaire, Gestion des carrières et accompagnement, CVthèque, Formation inter-fonction publique, Dialogue social.

MANAGEMENT AUX ANTILLES ET COURAGE

Un séminaire intitulé « Management aux Antilles et courage » s'est tenu autour d'un nombreux public de cadres territoriaux des trois Fonctions publiques, animé par une psychologue du travail, un sociologue et agrémenté par des témoignages de cadres hospitaliers et territoriaux.

En effet, partout, le management en tant qu'ensemble de savoirs à dominante technique, a besoin de comprendre, de connaître et d'intégrer des éléments de la culture contemporaine issus de la société dans laquelle existe l'organisation où il opère.

Le management s'articule en particulier autour des composantes de cette culture sociétale que sont les usages, pensées, croyances et pratiques relevant de l'activité sociale du travail.

Pour les comprendre, les connaître et les intégrer, l'organisation doit être d'une part, restituée à l'institution qui la fonde et d'autre part, modélisée du point de vue du système qui la caractérise.

Sur ces deux faces, l'institution fondatrice de l'organisation permet de saisir comment, à l'échelle globale de la société comme à l'échelle restreinte de l'entreprise (au sens large du terme), l'entropie et ses 3 types de forces (désordre, imprévisibilité et dégradation) constituent des logiques de complexification pour le management. À quel degré aussi la régulation et le pilotage deviennent importants dans les systèmes socio-humains contemporains aux Antilles.

Faire cette démarche théorico-pratique s'avère une nécessité pour définir et poser des axes d'une stratégie permettant à l'organisation managée d'accomplir ses finalités de développement au double sens du terme : développement global de ses missions prescrites, mais aussi développement de son potentiel humain.