Région
Hauts-de-France

PLAN
DE FORMATION
2020-2023 Année 2021

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PARTIE 1 LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN ET LES ACTIONS À METTRE EN PLACE AU TITRE DE L'ANNEE 2021

I. L'ACCOMPAGNEMENT FORMATION AU SERVICE DES PROJETS INSTITUTIONNELS ET COLLECTIFS pages 10 à 15

II. LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX pages 16 à 20

PARTIE 2 PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PLAN

I. ESTIMATION DU NOMBRE D'ACTIONS ET DE JOURS PROGRAMMÉS pages 21 à 24

II. ESTIMATION DU COÛT pages 24 à 25

INTRODUCTION

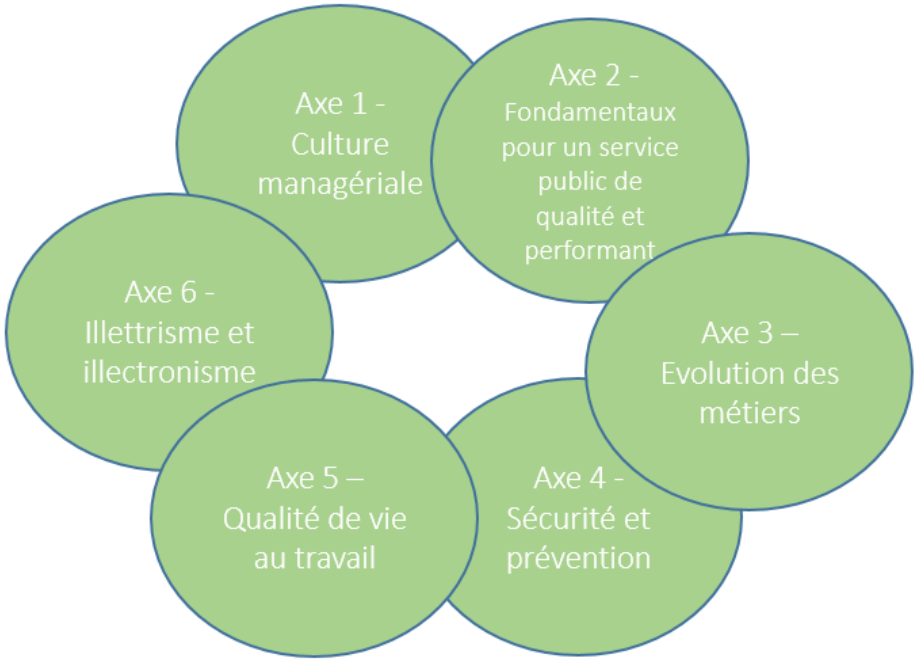
Dans le contexte sanitaire actuel, le plan de formation reste un axe essentiel de la politique RH permettant de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation de nos missions de service public. Il vise également à accompagner chaque agent dans son parcours professionnel et répond à nos obligations légales et réglementaires en matière de formation.

Le Plan de formation 2020-2023, adopté en 2020, s'inscrit dans l'accompagnement des évolutions de l'organisation régionale et contribue à la mise en œuvre du Projet d'administration régionale (PAR), dont notamment l'axe stratégique « Accompagner le parcours des agents » (axe 2).
Il a vocation à intégrer l'ensemble des actions transversales proposées par la collectivité et répondant à ses besoins prioritaires. L'objectif est d'améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'administration et, ainsi, la qualité du service rendu à l'usager.

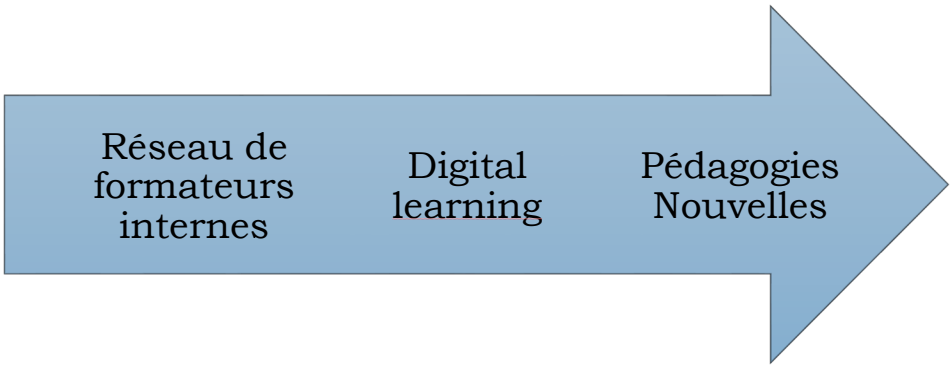
Ce plan a vocation à s'adapter aux nouvelles priorités institutionnelles et aux ajustements organisationnels qui pourraient intervenir dans les prochaines années au sein de la collectivité.

Il répond à différents types de besoins complémentaires, à savoir :
- Les besoins institutionnels, liés à l'accompagnement des projets transversaux portés par la collectivité ;
- Les besoins collectifs déterminés par les pôles visant à accompagner les directions dans la réalisation des missions qui leur sont confiées ;
- Les besoins individuels issus d'un échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct dans le cadre de l'entretien professionnel ainsi que ceux nécessaires lors d'une prise de poste ;
- Les formations relevant des obligations de l'employeur correspondant au volet formation du plan de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le plan de formation 2020 – 2023 est décliné en 6 axes prioritaires



Dans le contexte sanitaire actuel, l'innovation reste au cœur des modalités d'apprentissage.



L'ensemble de l'équipe du service formation et innovation pédagogique (SFIP) se mobilise quotidiennement pour agir efficacement, et les modalités de mise en œuvre, détaillées dans le plan 2020 – 2023 restent d'actualité.

Offre encore plus lisible et accessible	Inscriptions tout au long de l'année	Responsabilisation renforcée du N+1
Professionnalisation de la fonction de conseil et d'innovation	Développement des partenariats entre collectivités	Accompagnement et développement du distanciel

PARTIE 1 - LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN ET LES ACTIONS À METTRE EN PLACE

I. L'ACCOMPAGNEMENT FORMATION AU SERVICE DES PROJETS INSTITUTIONNELS ET COLLECTIFS

L'accompagnement des besoins collectifs et institutionnels de formation se concrétisera tout au long de la période du plan par le conseil formation, la mise en œuvre et le suivi des équipes.

▪ LES BESOINS INSTITUTIONNELS

Un certain nombre de projets formation relevant des besoins déclinés par l'institution sont d'ores et déjà en cours. Ils sont présentés dans le tableau synthétique ci-après. Pour les mettre en œuvre, le SFIP propose aux directeurs concernés un temps d'échange dédié. Ces accompagnements formation font l'objet d'une ingénierie formation sur-mesure.

Projet	Axe	Besoins	Population	Période prévisionnelle
Accompagnement des managers : le cycle du management	**Axe 1**	Formation des nouveaux encadrants **(dans les 6 mois de leur prise de poste)**	Encadrants des services, ports et lycées	Tout au long de l'année
		Perfectionnement obligatoire pour chaque encadrant 1 fois tous les 3 ans a minima		
		Mise en place du cursus d'intégration des nouveaux managers	Encadrants des services, ports et lycées	Tout au long de l'année
		Les ateliers du management : - groupes d'encadrants expérimentés - groupes de primo-encadrants - lancement du réseau d'apprenants	<u>Groupes d'encadrants expérimentés :</u> 1 ou 2 groupes d'encadrants des services et des ports 2 groupes d'encadrants des lycées Encadrants ayant au moins 2 ans d'expérience + ayant suivi au moins une formation managériale sur les 5 dernières années <u>Groupe de primo-encadrants :</u> Expérimentation pour les encadrants de moins de 2 ans d'ancienneté (dispositif adapté) <u>Réseau d'apprenants :</u> Lancement du réseau pour regrouper tous les anciens groupes des années précédentes	Sur l'année
		Ateliers du management à distance	Encadrants des services, ports et lycées	Tout au long de l'année
Accompagnement des agents au télé travail	**Axe 3**	Optimisation de son temps et son organisation en télé travail pour les non-managers	Agents régionaux	Année 2021
Plan égalité Hommes - Femmes	**Axe 5**	Sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, au harcèlement moral et sexuel.	Agents régionaux	Second semestre 2021
Formation des maîtres d'apprentissage	**Axe 2**	Former les agents « maître d'apprentissage » à la fonction	Agents régionaux chargés d'accompagner les apprentis	Second semestre 2021
Déploiement des politiques publiques régionales	**Axe 4**	Poursuivre le déploiement en Région du plan national de prévention de la radicalisation selon le dispositif labellisé Valeurs de la République et Laïcité.	Agents régionaux des lycées, en particulier les agents d'accueil, de restauration et les managers. Agents des services	2020-2021
Sécurisation des méthodes d'entretien des espaces verts	**Axe 4**	L'utilisation sécurisée des outils tranchants mécanisés d'entretien des espaces verts	Agents régionaux assurant l'entretien des espaces verts au sein des lycées et des ports	Second semestre 2020 et printemps 2021
Accompagnement des agents en charge du programme REACT EU	**Axe 2**	Formation des nouveaux arrivants dans les 8 mois de leur prise de poste	Agents contractuels recrutés en contrat de projet, affectés dans les directions en charge de la mise en œuvre des fonds européen	Mars octobre 2021
Le contrôle des marchés dans le cadre des fonds européens, plus particulièrement REACT EU	**Axe 2**	Formation à destination des agents en charge du contrôle des marchés au sein de la DIRAP	Formation juridique : mise à jour de la réglementation, avec un niveau d'actualisation d'expertise	2021

Développement du réseau des « Formateurs Internes Occasionnels »	**Axe 3 & Axe 6**	Le développement de la « Prise en main » des outils numériques pour les agents des Lycées (via les Formateurs Internes Occasionnels)	Agents des Lycées	Tout au long de l'année en fonction des possibilités de formations en présentiel liées au contexte sanitaire
	Axe 3	L'accompagnement des Formateurs Internes Occasionnels dans la transformation du présentiel en distanciel	L'ensemble de l'équipe des Formateurs Internes Occasionnels souhaitant – et pouvant – transformer leur contenu pédagogique de formation interne présentiel en distanciel	4 parcours de formations sur la digitalisation déjà initiés sur l'ensemble de l'année 2021
	Axe 3	L'Entretien Professionnel – Nouveau vecteur de valorisation de l'agent en qualité de « Formateur Interne Occasionnel » dans son parcours professionnel – Via l'onglet « Les acquis de l'expérience »	L'ensemble des agents de la Collectivité mobilisés au sein du Réseau en qualité de Formateur Interne Occasionnel	Lors de l'Entretien Professionnel

Descriptif des actions

Le cycle du management

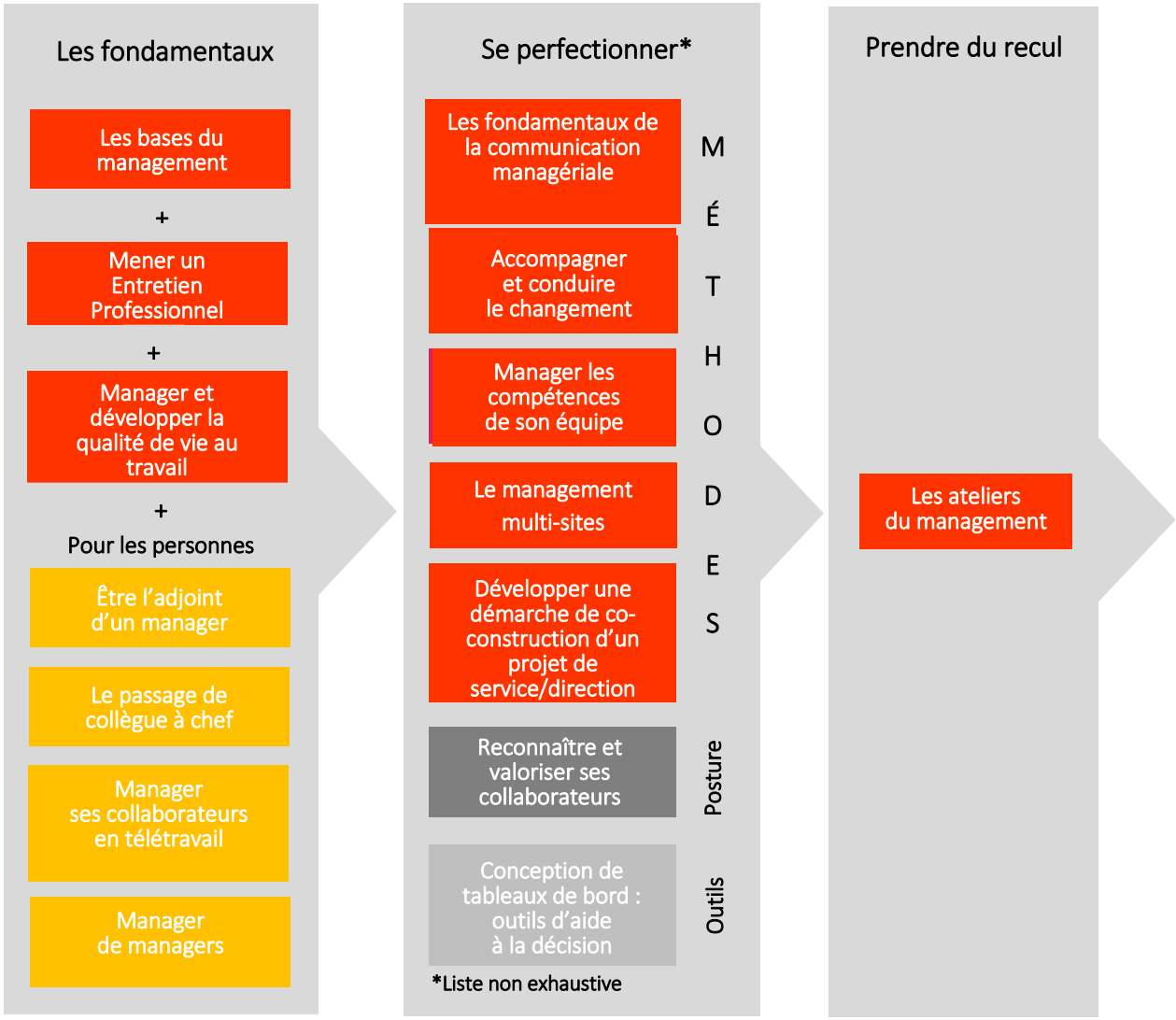
Le parcours de formations managériales a vocation à répondre aux besoins de développement de compétences managériales tout en prenant en compte les niveaux d'expérience des encadrants, ainsi que leur « vécu professionnel ».

Trois socles sont ainsi proposés :

• « Les fondamentaux » : celui-ci vise à accompagner les encadrants dans le cadre de leur prise de poste et sur des formations qui leur permettront d'acquérir les fondamentaux du management. **Les formations ainsi identifiées seront mises en place systématiquement pour les nouveaux encadrants dans les 6 mois de leur prise de poste** (ces formations entrent dans le champ des formations de professionnalisation suite à prise de poste à responsabilité).

• « Se perfectionner » : ce socle doit permettre aux encadrants de développer/conforter leurs compétences managériales sur des thématiques en lien avec leurs besoins et leurs missions.
Il est également **l'occasion d'instituer des temps de formation obligatoires en management**, à savoir amener les encadrants à suivre un **module obligatoire tous les 3 ans**. Ce besoin de formation sera à formuler dans le cadre des entretiens professionnels.

• « Prise de recul » : ce socle permet aux encadrants de participer aux ateliers du management. L'idée est de permettre aux encadrants de prendre du recul sur leurs pratiques managériales et vise des encadrants expérimentés et volontaires. Ce besoin de formation fait l'objet d'un recensement ad hoc sur la base du volontariat. En 2021, une expérimentation sera menée pour un groupe de primo-encadrants des services et des ports. Ainsi, le dispositif existant sera adapté pour proposer un nouvel accompagnement pour les prises de postes. Un bilan sera ensuite établi pour éventuellement adapter le dispositif avant déploiement pour les encadrants des lycées. En 2021, le réseau d'apprenants sera créé. Il sera proposé aux encadrants des anciens groupes des ateliers afin de les réunir une à deux fois par an pour qu'ils puissent poursuivre les échanges d'expériences entre pairs.
Au-delà des demandes de formations des agents, l'offre managériale sera adaptée au regard du plan d'amélioration des conditions de travail et lutte contre les risques psychosociaux (PACT) et du PAR.



Ce cycle participe au cursus d'intégration des nouveaux managers :

Dans le cadre du PACT (Plan d'Amélioration des Conditions de Travail), il a été décidé de mettre en place un accompagnement sur mesure dès la prise de poste du manager et d'institutionnaliser la présence d'un pair à ses côtés.
Il s'agit d'un parcours mobilisant des ressources existantes, mais proposant également des moyens d'accompagnement émergents qui permettront de monter en compétences tant sur les aspects techniques (outils) que sur les aspects managériaux ; développer la posture ; favoriser l'acculturation.

Ce parcours d'intégration peut s'étaler jusqu'à 18 mois après la prise de poste, prenant en compte l'expérience et le vécu professionnel. Celui-ci permet de proposer un accompagnement sur-mesure jalonné dans le temps, et qui peut se traduire par un accompagnement par « un pair » manager confirmé, par les consultants « organisation et qualité de vie au travail », par un plan de formation personnalisé, par le coaching professionnel.

Par ailleurs, le groupe « Atelier du management - nouveaux encadrants » est proposé afin de travailler collectivement à la prise de poste sur la première année d'exercice.

Enfin, des « cafés management » sont proposés permettant aux nouveaux managers de se retrouver régulièrement et d'échanger sur des thématiques RH d'actualité.

Dans le cadre du défi 2 consiste à « Appuyer l'encadrement dans son rôle de soutien et d'accompagnement des équipes » et l'action 2.2. « Développer le tutorat dans le cadre d'une prise de poste managériale », il a été décidé de mettre en place un accompagnement sur mesure dès la prise de poste du manager et d'institutionnaliser la présence d'un pair à ses côtés.

Les ateliers du management à distance

Dans le cadre de l'accompagnement managérial et du contexte de la crise sanitaire, la Région Hauts-de-France souhaite poursuivre l'accompagnement des managers sur l'animation de l'équipe à distance et l'organisation du travail.
Le service formation et innovation pédagogique propose aux managers des groupes d'échange et de réflexion sous forme d'ateliers thématiques. Certains se sont déroulés en décembre 2020 et janvier 2021 et ont connu un franc succès en particulier ceux sur le management de la motivation dans la durée et l'accompagnement de situations individuelles complexes. En lien avec les attentes des managers, d'autres thématiques seront identifiées.

Accompagnement des agents au télétravail

Dans un contexte de mise en place généralisée et prolongée du télétravail, cette pratique nécessite des savoirs faire et des savoirs être particuliers, aussi il est proposé de renforcer l'accompagnement des agents non managers de la collectivité dans leur pratique du télétravail.
A partir du cadre réglementaire, l'objectif est en premier lieu de rappeler les enjeux et les modalités de fonctionnement de ce dispositif, ainsi que les droits et obligations en la matière de chacun. A partir de ces éléments, la formation visera à donner les clés à chacun des agents pour optimiser l'organisation du travail et du temps qu'il y consacre en situation de télétravail. Il s'agit de permettre à chacun d'assurer ses missions dans les meilleurs conditions matérielles comme personnelles de travail (aménagement adapté, outils, la cohésion et les relations avec les collègues à distance, équilibre vie professionnelle/vie personnelle…).

Le plan égalité Hommes – Femmes

Dans le cadre des actions du plan Egalité Hommes – Femmes il est proposé aux agents régionaux des sessions d'info-formation relatives à la non-discrimination, au harcèlement moral et sexuel. Le contenu détaillé de ces sessions d'info-formation sera précisé préalablement.

La formation des maîtres d'apprentissage

Accompagner / former les agents qui occupent la fonction de maître d'apprentissage au sein de la collectivité. Mieux comprendre leurs rôles et missions auprès des apprentis : être maître d'apprentissage induit de connaître la législation française en matière d'apprentissage, de s'interroger sur comment transmettre son savoir faire et comment traiter les notions de progrès et d'évaluation.

Le déploiement en Région du plan national de prévention de la radicalisation

En 2019, la collectivité a engagé une campagne de formation sur la prévention du risque de radicalisation. En partenariat avec le CNFPT, et à l'appui du module Valeurs de la République et Laïcité (VRL), la formation a été proposée en un premier temps, à tous les agents encadrants au sein des lycées, et deux matinées ont été proposées aux agents des services et des ports.
Dans le cadre du plan de formation 2020-2023, la collectivité souhaite poursuivre sa démarche de formation à destination de tous les autres agents. En 2021, sont ciblés les agents d'accueil des lycées, les responsables d'équipe des restaurations, et les managers du siège.

L'utilisation sécurisée des outils tranchants mécanisés d'entretien des espaces verts

Sur la base d'accidents déplorés parmi les agents techniques des lycées dans le cadre de l'utilisation d'outils tranchants mécanisés d'entretien des espaces verts (taille-haies notamment), la collectivité a souhaité engager une campagne de formation à destination de tous les agents appelés à effectuer l'entretien des espaces verts en ayant recours à tout outil tranchant mécanisé.
Un recensement a été mené en 2019, et a inclus les agents des ports. Près de 200 agents ont été recensés, avec comme objectif de former a minima 1 à 2 agents par lycées, selon la diversité des configurations des établissements, ainsi que tous agents des ports concernés.

Le CNFPT a été mobilisé sur la base d'un cahier des charges, exprimant le besoin d'initier les agents aux bonnes pratiques destinées à assurer leur protection et celle d'autrui lorsqu'ils utilisent des outils de taille et de coupe tranchants, et notamment mécanisés (règles de l'art, EPI, EPC…).
L'enjeu est de concevoir un programme le plus pertinent pour engager la campagne au plus tôt, à savoir juste avant les périodes de tailles, en automne 2020, voire également au printemps 2021, pour un total estimé à une quinzaine de sessions.

Accompagnement des agents en charge du programme REACT EU

Suite à la crise de la pandémie de COVID-19 et à ses conséquences sociales, l'Union Européenne a alloué une aide supplémentaire pour encourager la relance économique via le « Plan de relance européen REACT'EU ».
Dans ce cadre, une enveloppe FEDER supplémentaire a été octroyée aux deux programmes opérationnels de la Région Hauts de France pour la période 2021-2023. Cette enveloppe doit permettre de qualifier de nouveaux projets et de suivre leur mise en œuvre dans des délais restreints.
Pour la gestion de fonds REACT'EU, la Région a recruté, entre le 1er mars et le 1er avril 2021, 27 agents contractuels, de catégorie A et B
Dans ce cadre, le service formation a proposé, en lien avec la direction Europe et les directions d'accueil des nouveaux arrivants un plan de formation sur mesure. Des formations individuelles peuvent être aussi proposées en fonctions des besoins des agents et des directions d'affectation

Le plan de formation proposé a pour objectif l'acquisition des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour exercer les missions attendues.
.

1. Formation sur l'environnement territorial et institutionnel :

L'objectif de la formation est d'acquérir un socle de connaissances de base sur l'organisation territoriale et le fonctionnement des collectivités locales ainsi que les compétences l'organisation et le fonctionnement de la Région Hauts de France

2. Formation sur les aides publiques

L'objectif de la formation est de comprendre l'environnement des aides publiques et les règles spécifiques aux aides européennes et savoir articuler les principales catégories d'aides publiques afin d'assurer l'analyse des dossiers financés par les fonds européens

3. Le contrôle du respect des marchés publics dans les dossiers cofinancés par les fonds européens (FEDER FSE FEADER FEAMP)

Cette formation permettra de connaitre les enjeux et les règles du contrôle du respect de la règlementation de la commande publique dans les projets cofinancés par le fonds européens et de maitriser les principes et procédures de la passation du marché public.

De même, les agents de la DIRAP, en charge du contrôle des marchés, bénéficieront d'une formation collective afin de se perfectionner sur le volet européen des marchés et une actualisation niveau expertise des marchés publics, dans le cadre de la sécurisation des passations de marchés REACT EU.

Le développement du Réseau des « Formateurs Internes Occasionnels » (FIO)

Le développement de la « Prise en main » des outils numériques pour les agents des Lycées

Une formation interne « Prise en main de l'ordinateur » est proposée aux agents des lycées par l'équipe des FIO. Cette action s'inscrit dans l'optique de pouvoir lutter contre « l'illectronisme », à savoir la difficulté, voire l'incapacité, que rencontre un agent à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances. Avec la qualité des expertises « métiers » de chacun des formateurs internes occasionnels, l'équipe des FIO dispose des compétences pour mener à bien ce projet.

L'accompagnement des Formateurs Internes Occasionnels dans la transformation des parcours de formation du présentiel en distanciel

Avec le contexte sanitaire lié à la « Covid 19 », une grande partie des formations n'ont pu se dérouler en présentiel. Aussi, en complément du parcours de formation du « Formateur Interne Occasionnel », un parcours de formation à la « Digitalisation » est nouvellement proposé.

Il se déroule en deux temps :

1. Formation « Transformer son contenu de formation présentiel en contenu de formation distanciel »

2. Formation « Comment créer une classe virtuelle ».

Des parcours de formations complets sur la « Digitalisation » sont ainsi proposés aux « Formateurs Internes Occasionnels » au titre de l'année 2021 – pour les thématiques de formations internes susceptibles de pouvoir être transformées en distanciel.

L'Entretien Professionnel – Nouveau vecteur de valorisation de l'agent en qualité de « Formateur Interne Occasionnel dans son parcours professionnel

Dans le cadre des entretiens professionnels, l'agent pourra directement valoriser son rôle de « Formateur Interne Occasionnel » au sein de la Collectivité lors de l'Entretien Professionnel, via l'onglet « Les acquis de l'expérience » -.

L'expertise métier et les qualités pédagogiques de l'agent sont ainsi confirmées.

• LES BESOINS COLLECTIFS DES PÔLES ET DES DIRECTIONS

L'accompagnement des besoins collectifs de formation d'un pôle, d'une direction, d'un département ou d'un service est un levier au développement des compétences des équipes et de leurs managers, et visant le renforcement des collectifs de travail.

Ces besoins sont recensés dans le cadre de rencontres entre le chargé de formation et les différentes directions. Deux grandes périodes de rencontre des directions sont engagées annuellement : l'une avant la campagne des entretiens professionnels, et l'autre à l'issue de cette campagne. Des besoins peuvent donc émerger tout au long de l'année.

Comme pour les besoins institutionnels, ces accompagnements formation font l'objet d'une ingénierie formation sur-mesure et sont déclinés parallèlement au plan de formation.

Projet	Axe	Besoins	Population	Période prévisionnelle
Legal design	Axe 3	Rendre l'information juridique plus accessible, claire, adaptée par des méthodes innovantes	SERVICES Juristes de la DAJ	2021
Formation au statut des agents de la DRH	Axe 2	Consolider de façon homogène et transversale les connaissances fondamentales des agents de la DRH sur le statut de la FPT	SERVICES Ensemble des agents de la DRH	2020- 2021
Lutte contre la fraude et la corruption	Axe 2	Professionnaliser les agents sur la conformité déontologique des dossiers notamment européens instruits et suivis par ces mêmes agents	SERVICES Prioritairement, agents en charge de la gestion des fonds européens	2020 - 2021
Sécuriser l'analyse des comptes de résultats des organismes de formation financés par la Région	Axe 2	Professionnaliser les cadres en charge du dialogue de gestion avec les organismes de formation sur l'analyse financière des comptes d'organismes de formation (privés et publics)	SERVICES « formations sanitaires et sociales » DRESS	Automne 2021
Manager et piloter les systèmes de sureté et sécurité	Axe 4	Professionnaliser les responsables de projets en sureté et sécurité en matière de gestion des accès, management de la sureté et pilotage des systèmes de sécurité incendie	SERVICES Responsables de projets sécurité / sureté et managers	2021
Formation à la médiation des référents RH EPLE	Axe 3	Initier les référents RH aux bases de la médiation	SERVICES Référents RH	Fin 2021 – mi 2022
Sensibilisation aux risques liés à l'amiante	Axe 4	Permettre aux agents techniques régionaux de se repérer les matériaux contaminés et d'opter pour des solutions alternatives à la destruction pour éviter l'émission de poussières amiantées	SERVICES ET LYCEES Équipes mobiles	2021
Accompagnement des agents de l'agence des entreprises	Axe 3	Professionnaliser les cadres de l'agence des entreprises dans les domaines suivants - Analyse financière des entreprises - Aides aux entreprises - Marchés publics	SERVICES Agents de l'Agence des entreprises au sein du pôle soutien au travail	2021
Gestion des finances sous la nomenclature M57 : approfondissement	Axe 2	Perfectionner les compétences des encadrants en gestion des finances sous la M57 sous l'angle contrôle interne et maitrise des risques	SERVICES Agents de la direction des finances	2021
Proch'orientation	Axe 2	Conduite de projet	SERVICES Ensemble des agents de la mission	2021
Evaluation des politiques publiques	Axe 3	Professionnaliser les agents du service évaluation de politiques publiques	SERVICES Agents de la DQP	Juin 2021
Maniement des extincteurs	Axe 4	Initier les agents au risque incendie et aux méthodes d'extinction.	Agents de la DMPL	2021-2022
Prévention des risques liés aux produits dangereux	Axe 4	Initier les agents à la reconnaissance des produits dangereux, aux règles de sécurité liées à leur stockage, et à leur manipulation, et les sensibiliser aux alternatives existantes.	Agents de la DMPL	2021-2022

Management face à la crise	Axe 1 /5	Temps court de type « team building » par rapport à la situation de télétravail prolongée due à la crise.	Collectif de cadres de la DIRFI	Second semestre 2021
Supervision des chargés de l'accompagnement de la DRH	Axe 2	Dispositif de supervision à destination des chargés de l'accompagnement : apport théorique et retour sur les pratiques.	SERVICES Agents de la DRH	2021-2022
Process Comm	Axe 3	Initier les agents du département Qualité de Vie au Travail au process comm : acquérir des clés communes de communication interpersonnelle pour gérer les relations avec les agents	SERVICES Agents du Département QVT – de la DRH	Second semestre 2021
Organisation et fonctionnement de la collectivité	Axe 2	Organisation et fonctionnement de la collectivité, statut de la Fonction Publique Territoriale, les valeurs, le rôle d'un DGS / DGA	DGS / DGA	2021
Culture commune en matière de DSP : de la création à la gestion de cette modalité de service public	Axe 2	Développer une culture commune autour de la DSP ; création, gestion, évaluation ; en transversalité de toutes les directions du Pôle transports et infrastructures	Agents du Pôle Transports et Infrastructures	2021
Conception de tableaux de bord : outils d'aide à la décision	Axe 3	Développer au sein du pôle supports technique une culture commune du pilotage d'activité et des outils	Managers du pôle Supports techniques	2021
Le budget régional pour les managers	Axe 2	Consolider les connaissances des managers sur les grands principes budgétaires adaptés aux process internes	Managers Direction des services de Transport	2021
BIM (Bulding Information Modeling) : Modélisation des données du bâtiment	Axe 2	Développer les compétences des agents sur la gestion du BIM déclinée en tant que projet, management et gestion informatique	Agents de la DMPL ; et des Pôles Education Lycée et Supports techniques	2021
Les obligations du maître d'ouvrage	Axe 2	Perfectionner les connaissances des agents sur les obligations du maître d'ouvrage : conforter, sécuriser les actions vis-à-vis des obligations réglementaires	Agents de la DMPL	2021
Pilotage des travaux en mode projet	Axe 2	Développer les compétences des agents sur le pilotage des travaux en mode projet pour gérer les activités portuaires	Agents de la DMPL	2021
Développer des produits documentaires électroniques innovants et multiformats	Axe 3	Professionnaliser les agents du secteur Documentation pour acquérir des méthodes efficaces et connaître les outils pour diffuser une information dématérialisée	DMI service documentation archives	2021
BO Niveau 3 avec l'univers Astre GF	Axe 3	Développer les compétences dans la maîtrise du logiciel Business Object en lien avec Astre GF, pour créer des requêtes complexes	DIRFI	2021
Les nouveaux fluides frigorigènes	Axe 2	Maitriser les spécificités d'installation et d'intervention sur les systèmes de climatisation et de chauffage avec des fluides classés inflammables	DEPL L'ensemble des agents spécialisés en « froid ».	2021

Descriptif de certaines actions

Legal design – Direction des affaires juridiques (DAJ)

Ce besoin, validé au titre du plan de formation 2020, s'inscrit dans un contexte de sollicitation intense de la DAJ de la part des services, avec autant de constats de fonctionnement interne à la DAJ, dont il ressort la nécessité de professionnaliser ses agents sur le volet communication.
Un tel objectif est d'ailleurs inscrit dans le nouveau projet d'évolution de la direction en vue d'adapter l'offre de service juridique spécifiquement, en faveur d'une information juridique rendue la plus accessible, claire, adaptée, voire personnalisée.
Parmi les moyens à déployer pour y répondre, un besoin de formation a ainsi été identifié autour de la thématique du « legal design ». Parmi les legal tech, le legal design est une méthode permettant d'innover en sortant des cadres habituels du juriste, pour rendre l'accès à l'information juridique plus facile et donc plus facilement exploitable.
La période du premier semestre 2021 a été identifiée pour la mise en œuvre de ce besoin.

Lutte contre la fraude et la corruption – Direction Europe

Exprimé en 2019, ce besoin a fait l'objet de nombreuses rencontres internes et avec le CNFPT afin de bien cerner les attentes spécifiques de la Direction Europe, liées au cadre institutionnel et juridique dans lequel s'inscrit la gestion des fonds européens.
Destinée à tous les agents gestionnaires de fonds européens travaillant au sein de la Direction Europe et des autres directions, cette formation devait être mise en œuvre fin 2020 en partenariat avec le CNFPT. En raison du contexte de crise sanitaire, elle a été reportée sur le plan de formation 2021.
L'objectif est de professionnaliser les agents en vue de leur apporter un socle commun de compétences en faveur d'une posture harmonisée, dédiée à ce que tous les agents s'interrogent, de manière systématisée, sur la conformité déontologique des dossiers qu'il instruisent et dont ils assurent le suivi, dans une démarche active de prévention continue.

Formation au statut de la Fonction publique territoriale – Direction des ressources humaines (DRH)

La formation vise à former tous les agents de la DRH dans un but de partage collectif des grandes règles statutaires de gestion des ressources humaines, afin de tendre à un niveau de connaissances commun favorisant l'appui d'expertises particulières selon les spécialités des agents, mais aussi le travail en transversalité. Ce besoin s'inscrit dans le contexte de la loi de la transformation de la fonction publique de 2019. Engagé avec une première session mise en œuvre début 2020 avec le CNFPT à destination de l'ensemble des agents de la DRH, ce dispositif sera poursuivi dans le courant de l'année 2021.

Professionnalisation des cadres de l'Agence des entreprises

L'Agence des entreprises regroupant la Direction de l'Appui aux Entreprises, et la Direction de l'innovation et de la performance industrielle. Ces directions centralisent pour la Région des Hauts de France des demandes exprimées par les entreprises, et mènent l'instruction de la plupart des aides directes économiques en assurant un rôle de « maitre d'ouvrage » de l'ensemble des interventions des autres directions régionales agrégées autour des demandes d'entreprises.
Elles sont donc en charge de la compétence exclusive conférée à la Région sur le champ des aides économiques. Ceci suppose une connaissance fine des différents régimes d'aides qui constituent la boite à outils réglementaire de ces agents ainsi qu'une bonne connaissance des principes d'analyse financière des entreprises et la maitrise des règles des marchés publics.
L'Agence souhaite professionnaliser l'ensemble des cadres dans les domaines suivants :

3. Les aides d'Etat.
4. L'analyse financière des entreprises
5. Les marchés publics

Professionnalisation des responsables de projets en matière de sûreté et sécurité – Mission information et proximité avec les lycées (MIPAL)

Au sein de la MIPAL, le service ingénierie expertise et coordination de la sécurité est composé de cinq responsables de projets. Leur rôle est d'assurer la sureté des établissements publics d'enseignement et d'améliorer le niveau de sécurité attendu par les membres de la communauté éducative.
Par ailleurs, le service en question assure le pilotage des conventions de partenariat avec les cinq services départementaux d'incendie et de secours.
Dans ce cadre, afin de permettre aux responsables d'assurer leurs missions, les formations suivantes sont proposées :

- Concevoir et organiser la gestion des accès et mettre en œuvre un système de management de la sûreté
- Piloter la mise en œuvre d'un système de sécurité incendie.

Formation à la médiation des référents RH EPLE - DRH

Au sein de la direction des ressources humaines, le service mobilité et recrutement lycées et CREPS est composé notamment de 9 référents RH. Ils sont chargés d'appuyer les managers stratégiques et de proximité dans le cadre du développement de la fonction « ressources humaines » à un niveau déconcentré, notamment sur les dimensions d'accompagnement managérial, d'adaptation des organisations et du pilotage des effectifs et des compétences dans sa dimension actuelle et prospective.

L'un des rôles des référents RH est d'accompagner les managers dans la gestion de situations individuelles ou collectives complexes. Dans ce cadre, ils sont positionnés comme acteurs de médiation de premier niveau : lors de régulations d'entretiens professionnels et comme soutien de premier niveau du manager de proximité. Dans ce cadre, il est proposé une formation visant à outiller les référents sur les bases de la médiation.

La conduite de projet – Mission Proch'orientation

Conformément à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui a transféré la compétence de l'information sur les métiers et les formations à destination des publics scolaires, étudiants et apprentis aux Régions, la Région Hauts-de-France a adopté une délibération cadre en mars 2019 fixant des objectifs de sa politique sur ces nouvelles compétences ainsi que l'outil destiné à la mettre en œuvre sous le label Proch'orientation.
Au sein de la mission Proch'orientation les référents territoriaux sont amenés à piloter ou à participer à des projets.
Les agents de la mission devront s'approprier la méthodologie de la conduite de projet et de comprendre quelle posture adopter en tant que membre d'une équipe projet.

L'évaluation des politiques publiques

Au sein de la Direction Qualité et Performance de la Région Hauts-de-France, le service Evaluation des Politiques Publiques (SEPP) pilote et réalise les évaluations en lien avec les services opérationnels. Depuis plusieurs années, l'équipe a ainsi développé des méthodes et acquis un savoir-faire reconnu au sein de l'institution.
L'activité du service évolue : des champs d'évaluation plus larges ou transversaux, des questionnements nouveaux, des méthodes à enrichir, une approche encore plus participative.
La formation vise à accompagner l'ensemble des agents du service pour d'aborder au mieux cette évolution et tant sur les aspects méthodologiques qu'organisationnels. Il s'agit d'investiguer de nouvelles méthodes et de nouveaux outils dans le contexte de crise sanitaire afin de répondre aux nouveaux défis et enjeux (plan de relance...) et des démarches innovantes et créatives utilisables dans la conduite des travaux d'évaluation et dans le cadre de leur diffusion

Finances: M57

La Région hauts-de-France a été retenue parmi les collectivités expérimentatrices du compte financier unique (CFU). Compte tenu de la crise sanitaire, l'expérimentation a été décalée d'un an et concernera les exercices 2022 et 2023. Un des prérequis était l'application de la l'instruction comptable M57 dès janvier 2021. Dans ce cadre, l'ensemble des agents de la direction des finances a été formé à son application.

Pour 2021, un accompagnement complémentaire sera envisagé à destination des cadres de la direction, sous l'angle du contrôle interne et de la maitrise des risques financiers.

Analyse des comptes de résultats des organismes de formation financés par la Région Hauts-de-France

La direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales, souhaite professionnaliser les cadres du service « formations sanitaires et sociales ». En charge du dialogue de gestion avec les organismes de formation, les chargés de mission du service sont amenés à effectuer l'analyse financière des comptes d'organismes de formation (privés et publics). La formation vise donc à outiller les agents dans l'exercice de leur mission et à sécuriser l'action de la collectivité.

Conception de tableaux de bord : outils d'aide à la décision

Au sein du pôle « Supports techniques » le DGA et les directeurs souhaitent développer une culture commune du pilotage d'activité et de construction de tableaux de bord.
Une formation collective, destinée à l'ensemble des managers, doit permettre de partager l'objectif et les préoccupations liés au pilotage de l'activité au sein du pôle, de se doter d'outils partagés et d'exploiter les résultats et les communiquer auprès des équipes, de la hiérarchie.

Sensibilisation aux risques liés à l'amiante – Équipes mobiles

La collectivité a acté le principe d'interdiction de travaux destructifs sur tout matériau amianté dans le cadre des opérations d'entretien et de maintenance que les agents régionaux sont appelés à effectuer dans ses locaux et sur ses équipements. En conséquence, les agents, sensibilisés aux dangers que représentent les fibres d'amiante, doivent être en mesure de repérer les matériaux contaminés afin d'opter pour toute solution technique alternative à la destruction pour éviter l'émission de poussières amiantées dangereuses pour leur santé et celle d'autrui.

Sur la base de l'expérience des campagnes de formation de sensibilisation aux risques liés à l'amiante déjà mises en œuvre par les anciennes Régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie à destination des agents techniques, l'objectif est de former en priorité les agents des équipes mobiles n'ayant pas suivi une telle formation, tout en proposant un rappel aux agents déjà formés.

Le besoin concerne en particulier les agents anciennement rattachés à la Région Picardie (ex EMAT).

Le management face à la crise – équipe de cadres de la Direction des finances

Dans le contexte sanitaire actuel et les conditions de travail qui s'imposent aux agents (télétravail), la Direction des finances souhaite faire participer son équipe de cadres à un temps type « team bulding » permettant d'aborder la thématique du management en situation de télétravail prolongé.

La formation de la direction générale sur l'organisation et le fonctionnement d'une collectivité

Formation «flash » à destination des DGA sur l'organisation et le fonctionnement d'une collectivité : statut, recrutement, rôle du DGS, DGA...

Initiation à la « process comm »

Il s'agit de permettre aux professionnels du département Qualité de Vie au travail, selon leur métier, d'avoir des clés communes de communication interpersonnelle pour gérer les relations avec les agents. La démarche vise autant les agents responsables de services que les accompagnants (assistants sociaux, psychologues du travail, consultants RH, chargé d'accompagnement professionnel, coach professionnel, médiateur professionnel). L'enjeu est d'offrir aux agents une formation-action, pratique, permettant aux agents de découvrir la méthode de la process communication, et de se mettre en posture d'interrogation et de mise en situation pour se l'approprier.

II. LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET D'EVOLUTION DE CARRIERE DES AGENTS RÉGIONAUX

LES BESOINS INDIVIDUELS

6057 souhaits de formation exprimés lors de l'entretien professionnel et 1492 recyclages prévus

À l'occasion de la campagne d'évaluation 2020 (mai à décembre 2020), les agents et leurs managers ont pu exprimer :

- ✓ **Un à deux souhaits de formation d'adaptation ou de perfectionnement** sur le poste occupé avec deux options possibles :
  - Faire **une demande de formation** proposée dans l'offre régionale, constituée des actions Région HDF et des formations du catalogue du CNFPT.
  - Exprimer **un besoin de manière littérale** pour suivre une formation spécifique non proposée dans l'offre régionale, qui répond à une politique publique ou une expertise métier.
- ✓ Une demande de préparation à un concours ou à un examen professionnel (au regard du calendrier des concours et examens mis en place par les centres de gestion) ;
- ✓ Une ou plusieurs demandes de formations initiales en « hygiène-sécurité » (habilitations, permis), obligatoires à l'exercice des missions de l'agent.

Détails des souhaits exprimés en EP 2020

	Agents services/ports	Agents lycées	TOTAL
Souhaits validés	2936	2921	5857
Souhaits non validés	164	36	200
TOTAL des souhaits individuels exprimés	**3100**	**2957**	**6057**

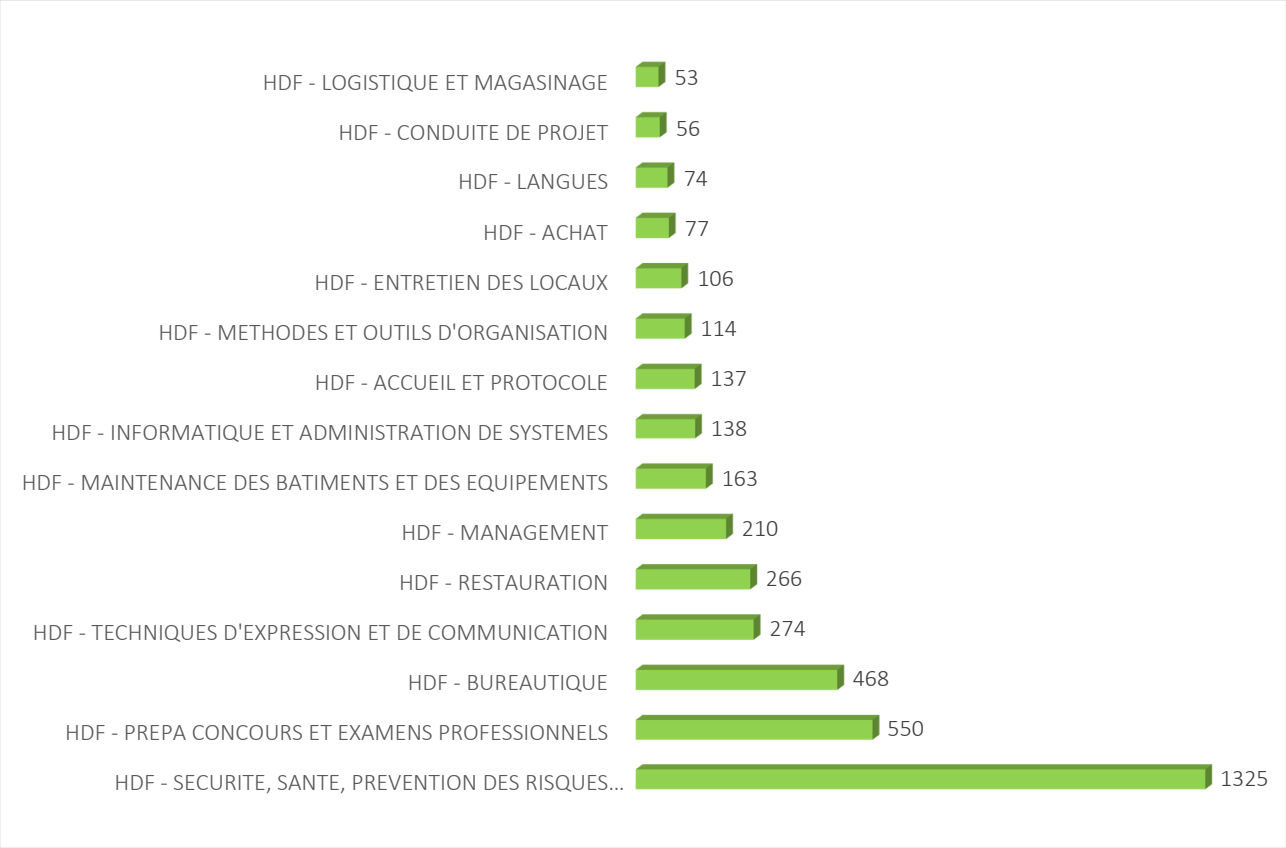
Évolution du nombre de demandes individuelles en EP

	TOTAL
2016	7 054
2017	10 020
2018	9 648
2019	7 307
2020	**6057**

Ce tableau met en exergue une évolution à la baisse du nombre des demandes.
La collectivité a été marquée ces dernières années par de nombreux changements (évolution ou réorganisation des directions, changement de logiciels, mobilité interne importante, harmonisation de

dispositifs ou procédures…) qui avaient fait émerger un nombre conséquent de demandes de formation lors des EP 2017 et 2018.
L'organisation et le fonctionnement de l'institution se stabilisant, la baisse des demandes individuelles apparait donc cohérente.
Enfin, en 2020, la crise sanitaire a engendré l'annulation de nombreuses sessions de formation, ces dernières étant dans la mesure du possible reprogrammées en 2021 : cela peut expliquer un nombre de souhaits de formations à la baisse lors de l'EP 2020.

Déclinaison des principales demandes de formation de l'offre régionale de formation par grandes thématiques



NB : Dans ce graphique, n'apparaissent que les domaines de formation sollicités par plus de 2 % des agents.

Récapitulatif des demandes de formation sur la thématique Sécurité, dont habilitations initiales

Action	Total
HDF - Maniements d'extincteurs - Agents des lycées	273
HDF - CACES	204
HDF - SST Initial	192
HDF - Habilitation électrique - Formation initiale	118
HDF - ACES - Conduite d'auto-laveuse autoportée	111
HDF - Prévention des risques liés à l'activité physique : gestes et postures	80
HDF - Montage, démontage, stockage d'échafaudages	74
HDF - Risques liés aux produits dangereux	67
HDF - Risques travaux en hauteur	60
HDF - Assistant de prévention : formation préalable	45
HDF - ACES - Conduite de tondeuse autoportée	33
HDF - Maniements d'extincteurs - Agents ports-services	21
HDF - SSIAP1	12
HDF - Assistant de prévention : journée de formation continue	8
HDF - Le risque biologique : la légionellose	8
HDF - Comprendre et prévenir les risques d'exposition à l'amiante	7
HDF - Permis mer côtier	6
HDF - SSIAP 2	3
HDF - Montage, démontage et stockage d'échafaudages à déport négatif	2
HDF - SSIAP 3	1
Les évaluations des risques et la mise en œuvre du document unique (module 1)	1
Prévention des risques liés aux spécificités du poste de travail d'opérateur ou d'opératrice CTA-CODIS	1
Recensement des risques et document unique	1
	1325

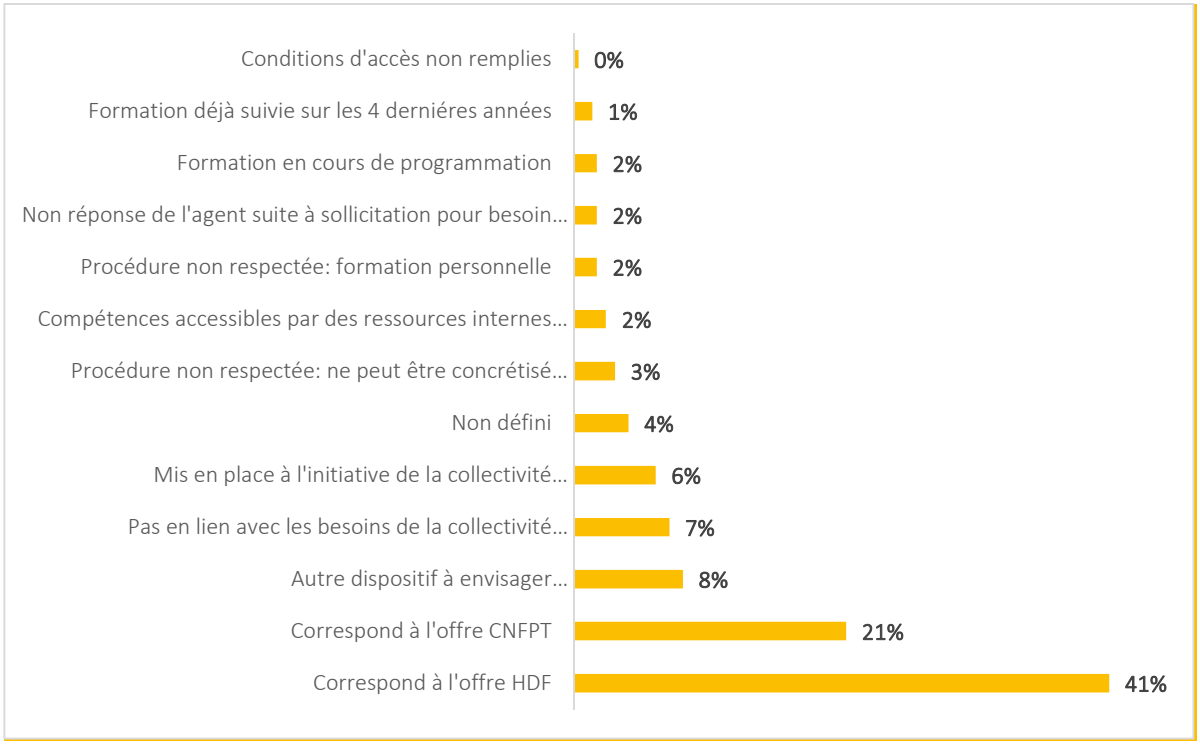
Récapitulatif des actions de recyclages à initier par le SFIP :

Action	Total
HDF - Habilitations électriques	636
HDF - Sauveteurs Secouristes du Travail - Recyclage	450
HDF - CACES Engins	247
HDF - ACES	103
HDF – Risques liés aux produits dangereux	16
HDF - Echafaudages	13
HDF - Assistant de prévention : premier recyclage	9
HDF – Travaux en hauteur	7
HDF - Attestation de prévention AP2 - Maintien des compétences	6
HDF - SSIAP 1 - Recyclage	4
HDF - SSIAP 2 - Recyclage	1
TOTAL	**1492**

Ces actions de formation d'actualisation des compétences, dites « de recyclage », sont intégrées au plan de formation directement par le SFIP dans le cadre de son suivi des habilitations détenues par les agents.

Répartition des refus des besoins hors offre régionale

Même si dans la majorité des cas, le SFIP valide la décision du manager considérant qu'il lui appartient d'évaluer l'opportunité de suivre une action de formation ou non pour son collaborateur, le SFIP procède à l'analyse de chaque besoin formulé de manière littérale. Ainsi en 2019, 289 demandes ont été refusées par le SFIP, dont plus de **63 %** au motif que la formation était déjà proposée dans le cadre de l'offre régionale (formation HDF et CNFPT).



S'agissant des préparations concours/examens, le SFIP a refusé 189 demandes :

- 83 au motif que les agents n'ont pas répondu à la sollicitation du service
- 56 au motif que les agents ont sollicité une préparation non proposée par le CNFPT
- 25 au motif que les agents étaient déjà engagés sur une autre préparation
- 25 au motif que les agents ne possèdent pas les conditions requises pour accéder à la préparation

L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

▪ Les besoins de formations hors entretien professionnel

Aux besoins identifiés lors de l'entretien professionnel, s'ajoutent ceux qui ne pourront être identifiés qu'en cours d'année.

L'accompagnement par la formation est proposé aux agents et aux équipes dans les situations suivantes :

• les prises de poste (recrutement, mobilité) et les reprises de poste après une longue absence ;
• les évolutions réglementaires ;

- la réorganisation d'un service ou d'une direction ;
- les nouvelles missions confiées à un agent ;
- l'absence d'entretien professionnel pour l'agent (absence de l'agent au moment de la période des EP….).

▪ Les préparations aux concours et examens professionnel

487 demandes de préparation concours/examens

La préparation à un concours doit être demandée lors de l'entretien professionnel et respecter un calendrier précis

Sont mobilisées pour répondre à ces demandes :

- Les formations mixtes (présentiel/distanciel) qui concernent les préparations de cat. A et B.
- Les formations en présentiel qui concernent les préparations de cat. C.
- Les formations en ligne mises en place par l'intermédiaire d'un organisme de formation privé à destination des agents contractuels de catégorie A dont le contrat couvre la période globale de la préparation

487 demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel ont été validées sur 676 demandes formulées et analysées dans le cadre de la campagne d'entretien professionnel 2020.

À retenir :

Depuis le 1er janvier 2018, le CNFPT a fait évoluer ses dispositifs de préparation à un concours et à un examen professionnel en introduisant dans ses modalités d'organisation de la formation, une partie des cours en présentiel (le stagiaire doit se déplacer sur le lieu de la formation) et une autre partie des cours à distance (le stagiaire doit se connecter sur une plateforme en ligne).

C'est la délégation régionale des Hauts-de-France du CNFPT qui détermine les modalités de mise en œuvre et le planning d'entrée en préparation en lien avec le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels fixé par les Centres de gestion, centres organisateurs des concours des départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme.

Afin que la préparation se passe dans les meilleures conditions, la DRH met à disposition des agents en préparation concours ou examen professionnel des salles informatiques ainsi que des salles de réunion pour réaliser la partie distancielle de la formation sur temps de travail.

▪ La période de préparation au reclassement (PPR)

Créée par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, la PPR s'adresse aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019.

Dans ce cadre, les employeurs territoriaux doivent dès le constat médical de l'inaptitude, mobiliser une PPR pour une durée maximale d'un an, afin d'accompagner les agents devenus inaptes et dont les besoins en reconversion sont avérés.

Il s'agit de chercher un nouveau poste et de mettre en place un dispositif d'accompagnement afin de préparer l'agent dans sa transition professionnelle.

Le SFIP, en lien avec les différents services de la DRH qui participent à sa mise en œuvre, est chargé d'accompagner l'évolution professionnelle, la qualification et la réorientation vers un nouvel emploi par la formation.

À ce titre, les chargés d'accompagnement en lien avec les chargés de formation proposent des temps d'échanges afin d'identifier les actions de formation nécessaires.

▪ Autres dispositifs d’accompagnement

D’autres dispositifs interviennent dans l’accompagnement du parcours professionnel des agents :

- la Validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- le Bilan de compétences et le Compte personnel de formation (CPF) ;
- le Congé de formation professionnelle (CFP).

Ces dispositifs réglementés sont peu demandés dans le cadre des entretiens professionnels, ils sont formulés généralement au fil de l’eau, en fonction de l’accompagnement réalisé par les chargés d’accompagnement du service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi et de l’analyse des besoins de l’agent. Les modalités de mobilisation de ces dispositifs sont précisées dans le règlement formation.

I. ESTIMATION DU NOMBRE D'ACTIONS ET DE JOURS PROGRAMMES EN 2021

- **Les formations organisées au sein de la collectivité – Formations INTRA**

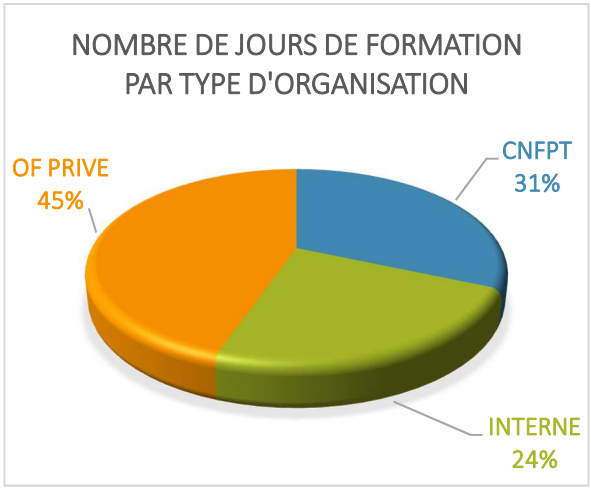
610 sessions – 5 645 agents à former

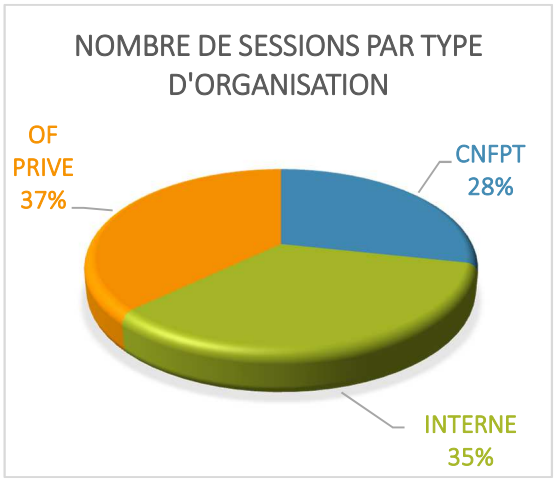
Pour répondre aux souhaits des agents (exprimés lors des EP), des formations dans différents domaines sont mises en place au sein des locaux de la collectivité ou dans les lycées, réunissant des agents de différentes directions ou lycées.

Domaine de formation	Actions	Sessions	Jours	Agents à former
HYGIENE - SECURITE - PREVENTION DES RISQUES	35	334	657,5	2908
BUREAUTIQUE	15	54	73	445
RESTAURATION	9	23	56	363
TECHNIQUES D'EXPRESSION ET DE COMMUNICATION	18	22	66	305
MANAGEMENT	11	26	71	269
INFORMATIQUE	20	66	68,5	203
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	10	18	41	191
GESTION ET ENTRETIEN DES ESPACES VERTS	2	12	36	169
METHODES ET OUTIL D'ORGANISATION	6	11	26	141
ACCUEIL ET PROTOCOLE	4	9	25	139
MAINTENANCE DES BATIMENTS	7	9	28,5	128
ENTRETIEN DES LOCAUX	4	6	14	107
ACHAT	3	3	5	60
CONDUITE DE PROJET	3	4	11	55
FINANCES, COMPTABILITE ET CONTRÔLE DE GESTION	3	4	11	55
AFFAIRES JURIDIQUES	1	2	8	22
LOGISTIQUE ET MAGASINAGE	1	1	2	16
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	1	1	3	15
ENVIRONNEMENT INSTITUTIONEL	1	1	2	15
EUROPE ET INTERNATIONAL	1	1	2	15
AUDIT ET EVALUATION	1	2	4	15
ARCHIVES ET DOCUMENTATION	1	1	12	9
Total général	157	610	1222,5	5645

Pour ces formations, le SFIP peut faire appel à :
- des formateurs du CNFPT,
- des formateurs internes,
- des formateurs issus d'organismes privés.

ORGANISATION DE LA FORMATION	Actions	Sessions	Jours	Agents à former
CNFPT	89	173	385,5	2214
RESEAU DES FORMATEURS INTERNES OCCASIONNELS	33	211	290,5	1801
ORGANISME PRIVE	35	226	546,5	1630
Total général	157	610	1222,5	5645

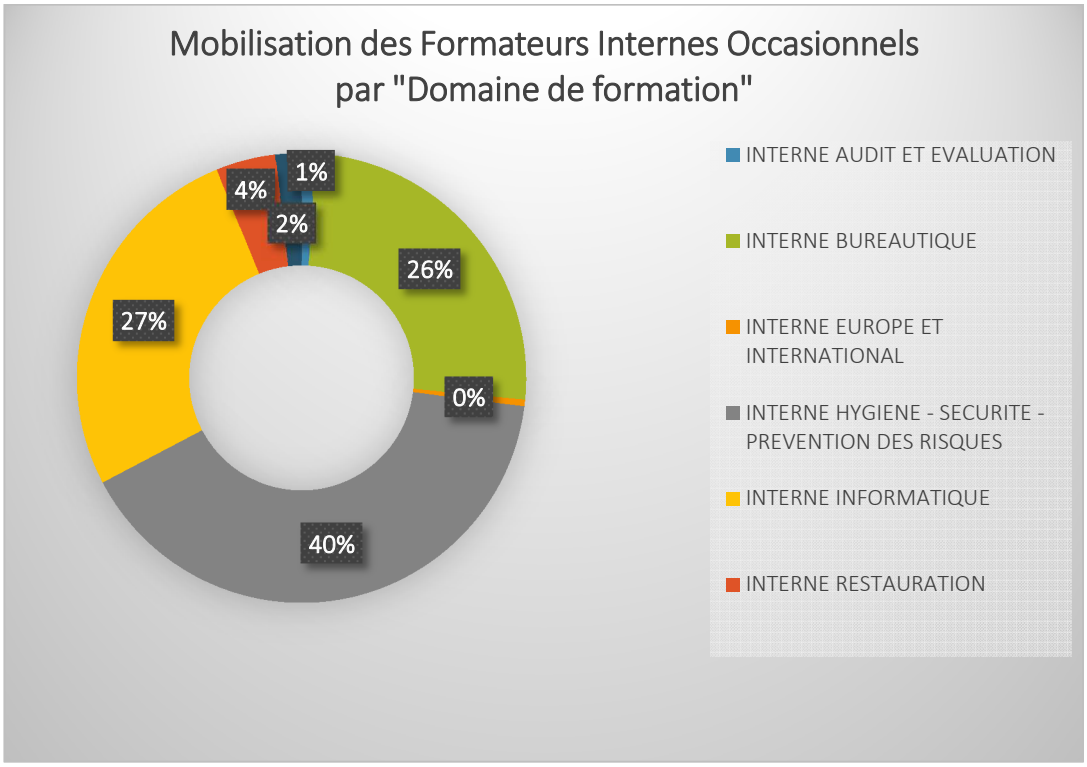




Le développement de l'offre interne de formation via le Réseau des « Formateurs Internes Occasionnels ».

A la lecture des graphiques ci-dessus, on peut constater, et proportionnellement à l'ensemble des formations organisées (OF Privé, CNFPT, etc…), que les formations animées en interne sont bien représentées (à hauteur de 24%). Le Réseau des « Formateurs Internes Occasionnels », a pris toute son envergure courant de l'année 2020.

Les compétences pédagogiques des « Formateurs Internes Occasionnels » sont de plus en plus reconnues à leur juste valeur et seront encore amenées à être mobilisées pour d'autres actions de formations en interne non encore identifiées et/ou proposées dans le catalogue de l'offre régionale de formation.



A noter une très nette mobilisation des « Formateurs Internes Occasionnels » sur trois domaines de formations principaux :

- L'informatique * :
    - Formations « Astre consultation » - « Astre GF » - « Géo-territoires » - « Marco-web » - « Odin » - « Sesam » - « Synergie ».
- La Bureautique :
    - Formations « Word » – « Excel » – « Power Point » – « Outlook » – « Prise en main de l'ordinateur » et « Informatique de base ».
- L'Hygiène – Sécurité – Prévention des risques :
    - Formations « Sauveteurs Secouristes du Travail » en initial et recyclage.

** A noter que pour les formations issues du Domaine de « l'Informatique », des formateurs internes identifiés, et dits sur « fiches de postes », sont également mobilisés (agents de la collectivité dont les « Missions complémentaires » de leurs fiches de postes comprennent des missions de « formation interne »).*

▪ Les formations organisées en dehors de la collectivité – Formations INTER

Des formations individuelles sont également dispensées en dehors de la collectivité. Les agents Région peuvent donc faire partie de groupes de formation avec des agents d'autres collectivités ou du secteur privé. Ces formations sont dispensées dans les locaux du CNFPT ou d'un organisme de formation privé.

Les formations INTER au sein du CNFPT

Ces formations se déploient en fonction des préinscriptions engagées par les agents sur Fœderis. Le nombre de sessions et de jours ne peut donc pas être estimé en amont. De plus, cette estimation est liée aux sessions ouvertes par le CNFPT et aux places disponibles sur chacune d'entre elles.

Les formations INTER auprès d'organismes de formation privés

Le plan de formation issu des entretiens professionnels comptabilise un volume de 241 besoins de formation, exprimés en dehors de l'offre régionale de formation. Ce sont des besoins dont la concrétisation impliquera de solliciter des organismes de formation privés. Cette propension à la réduction de telles actions démontre que l'offre régionale de formation répond davantage aux besoins des agents de la collectivité. Par ailleurs, le partenariat renforcé avec le CNFPT permet d'inscrire la mise en œuvre du plan de formation, de façon substantielle, dans une dynamique de maîtrise du budget formation de la collectivité.

Ce constat de réduction du recours à l'offre privée concerne moins les formations en hygiène sécurité, qui ne sont pas proposées par le CNFPT, et pour lesquelles le SFIP à recours à deux modalités de mise en œuvre :
- la mobilisation du réseau de formateurs internes occasionnels, qui a vocation à se développer dans le temps. Cela concerne notamment les formations sur le maniement de extincteurs, la professionnalisation des assistants de prévention, le secourisme.
- le recours à des prestataires privés pour une majorité de ces actions (habilitations électriques et CACES notamment).

Il en est de même pour les formations dans le domaine de l'informatique, formations souvent très techniques et spécifiques non proposées par le CNFPT.

DOMAINE DE FORMATION	Action OF privé
HDF - ACTIVITES FERROVIAIRES	5
HDF - ACTIVITES PORTUAIRES	8
HDF - ARCHIVES ET DOCUMENTATION	5
HDF - AUDIT, EVALUATION ET MANAGEMENT DES RISQUES	11
HDF - COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	22
HDF - CONDUITE DE PROJET	2
HDF - DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	9
HDF - FINANCES, COMPTABILITE, CONTRÔLE DE GESTION	8
HDF - FORMATION PROFESSIONNELLE	1
HDF - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	21
HDF - GESTION ET ENTRETIEN ESPACES VERTS	1
HDF - INFORMATIQUE ET ADMINISTRATION DE SYSTEMES	60
HDF - JURIDIQUE	13
HDF - MAINTENANCE DES BATIMENTS ET DES EQUIPEMENTS	11
HDF - MANAGEMENT	1
HDF - METHODES ET OUTILS D'ORGANISATION	1
HDF - POLITIQUES REGIONALES	17
HDF - SECURITE, SANTE, PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	25
HDF - TECHNIQUES D'EXPRESSION ET DE COMMUNICATION	5
HDF - URBANISME, ARCHITECTURE, FONCIER	14
HDF - RESTAURATION	1
Total général	**241**

II. ESTIMATION DU COÛT

Budget de formation 2021

	BP 2021
Budget formation hors cotisation CNFPT	**830 000 €***
Cotisations CNFPT	**1 911 400 €**
TOTAL	**2 741 400 €**

* Montant inscrit au BP 2020.

Le budget formation 2021 s'élève au total à **2 741 400 €**, dont 830 000 € pour l'achat de formation (marchés publics et convention UGAP) et 1 911 400 € pour la cotisation CNFPT.

Le budget formation sert à mettre en œuvre :
- les demandes individuelles de formation issues de l'entretien professionnel (dont les préparations aux concours et examens professionnels et les demandes de formations initiales en hygiène sécurité) ;
- les besoins institutionnels et collectifs de formation ;
- la formation continue des agents en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans le cadre de la politique de prévention : formations liées au recyclage des titres (habilitations, autorisations de conduite…) ;
- les demandes non anticipables et exprimées en cours d'année : demandes liées à des prises de poste, à l'absence d'EP (agent absent), à des réorganisations, à des évolutions des missions des agents.

Le budget formation sert également à financer d'autres dispositifs d'accompagnement des agents et des organisations :
- les autres dispositifs de développement de compétences : colloques, e-learning, échanges de pratiques, formations tutorées…
- les autres dispositifs d'accompagnement individuels : CPF, VAE, bilans de compétences, formations diplômantes ou certifiantes, coaching, accompagnement des projets de mobilité (via l'activation du compte personnel de formation).

La cotisation CNFPT

Le projet de loi de finances pour 2021 a maintenu le taux de cotisation formation des collectivités territoriales à 0,9 %.

Cette cotisation versée au CNFPT permet de financer :
- les formations statutaires obligatoires d'intégration ;
- les préparations concours et examens professionnels ;
- une partie des formations "intra collectivité" mises en œuvre dans le cadre de la convention CNFPT/ Région, qui prévoit la mise en place de formations "sur mesure" ;
- les formations "inter collectivités" proposées dans le catalogue du CNFPT ;
- les formations relatives à la lutte contre l'illettrisme.

Le budget formation hors cotisation CNFPT

Il permet de financer les formations suivantes :
- Hygiène, Sécurité, Prévention des risques
- Langues
- Colloques
- CPF
- CFP
- Formations INTER ou INTRA organisées par un organisme de formation privé

Région
Hauts-de-France