

PLAN

DE FORMATION

2020-2023 Année 2022



SOMMAIRE

INTRODUCTION

PARTIE 1 LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN ET LES ACTIONS À METTRE EN PLACE AU TITRE DE L'ANNEE 2022

- I. L'ACCOMPAGNEMENT FORMATION AU SERVICE
DES PROJETS INSTITUTIONNELS ET COLLECTIFS pages 5 à 20
- II. LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX pages 21 à 23

PARTIE 2 PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PLAN

- I. ESTIMATION DU NOMBRE D'ACTIONS
ET DE JOURS PROGRAMMÉS pages 24 à 26
- II. ESTIMATION DU COÛT page 27

INTRODUCTION

Malgré le contexte sanitaire qui perdure, 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).

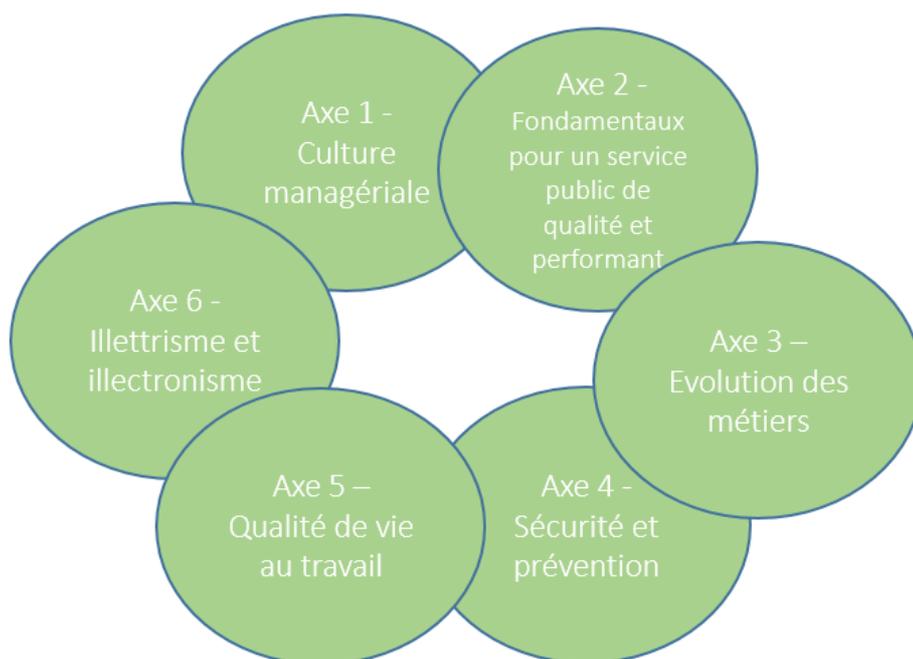
Il a vocation à intégrer l'ensemble des actions transversales proposées par la collectivité et répondant à ses besoins prioritaires. L'objectif est d'améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'administration et, ainsi, la qualité du service rendu à l'usager.

Ce plan a vocation à s'adapter aux nouvelles priorités institutionnelles et aux ajustements organisationnels qui pourraient intervenir dans les prochains mois au sein de la collectivité, notamment en lien avec la feuille de route 2022-2027 de l'équipe de direction générale.

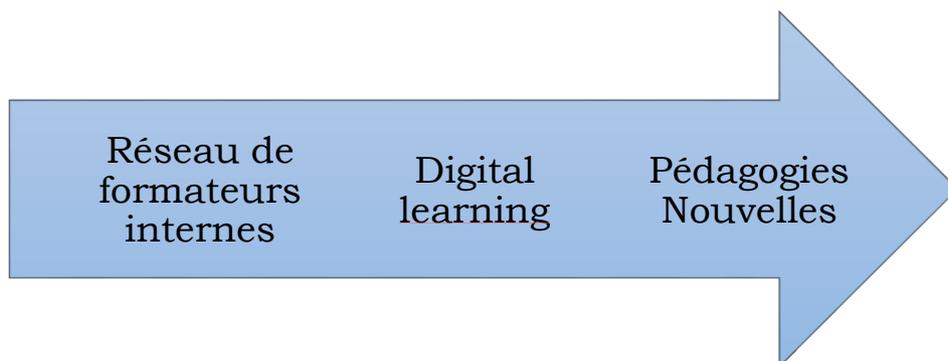
Il répond à différents types de besoins complémentaires, à savoir :

- 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, et qui sont pour une majeure partie présents dans l'offre régionale et donc ouverts aux préinscriptions, et 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.



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 : développer conforter les compétences managériales		
		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) et mixant des managers du siège et des lycées <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 et ports	Tout au long de l'année
Formation des maîtres d'apprentissage	Axe 2	Former les agents « maître d'apprentissage » à la fonction	Agents régionaux chargés d'accompagner les apprentis	Deux sessions prévues au printemps 2022
Formation nouvelles réglementations des marchés	Axe 2	CCAG Travaux et maîtrise d'œuvre : suite à l'entrée en vigueur au 1 ^{er} avril 2021 des nouveaux cahiers des clauses administratives générales (CCAGs)	Agents en charge des achats – marchés travaux et maîtrise d'œuvre	2022
Formation Marchés	Axe 2	Dimension stratégique et financière de la fonction achat	Développement d'une culture de l'analyse de l'achat (de la demande, du besoin, de la transcription technique...) et de l'innovation dans un contexte de budget contraint : Elaborer une stratégie de maîtrise et de réduction des coûts avec l'optique budgétaire. Public cible : cadres DIRAP	2022
Lutte contre la fraude et la corruption	Axe 2	Professionaliser les agents sur la conformité déontologique des dossiers notamment européens instruits et suivis par ces mêmes agents	Prioritairement, agents des services en charge de la gestion des fonds européens	2022
Développer une culture de la recette européenne auprès des services régionaux	Axe 2	Mieux comprendre l'environnement institutionnel européens et les leviers financiers utilisables pour financer les politiques régionales	Agents régionaux en charge de la mise en place des politiques régionales susceptibles d'être financées dans le cadre des programmes sectoriels européens	Second semestre 2022
Accompagnement des agents en charge du programme REACT EU	Axe 2	Formation des nouveaux arrivants dans les trois 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 européens	2022

Formation aux contributeurs actuels et futurs de Léo	Axe 2	L'accompagnement et la valorisation des projets des directions et des lycées sur le web et l'intranet en particulier : Réaliser une publication pour le Web, Intégrer les principes essentiels de l'écriture journalistique	Contributeurs actuels et futurs du nouvel intranet Léo	2022
Formation Loi Climat et Résilience : intégrer le Développement durable dans la fonction achat	Axe 3	L'intégration du développement durable dans la commande publique	Chargés de mission et chargés d'opération en lien avec les achats publics	2022
Formation Loi Climat et Résilience : les nouvelles modalités de transports	Axe 3	Les impacts sur les différents modes de transport	Chargés de mission et chargés d'opération du Pôle transport, en lien avec les achats publics	2022
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 Agents des services	2021- 2022 - 2023
Nouvelles techniques de nettoyage des locaux des EPLE	Axe 3 Axe 4	Technique de nettoyage par pré imprégnation	Accompagner les agents sur les nouvelles méthodes de nettoyage garantissant de bonnes conditions de travail (gestes et postures)	2022
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Formation des agents préventeurs -En qualité d'assistants de prévention ; -Au Sauvetage, Secourisme au travail ; -Au secourisme et premiers secours (PSC1 – Prévention et secours civiques de niveau1)	Publics ciblés en lien avec les conseillers en prévention de la direction de la sécurité, de la sûreté et de la gestion des risques	2022
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Formation à la sécurité incendie -SSIAP (Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) -Maniement d'extincteurs	Publics ciblés en lien avec les conseillers en prévention de la direction de la sécurité, de la sûreté et de la gestion des risques	2022
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Formation à la sécurité conduite : -ACES (Autorisation de conduite en sécurité) : Auto-laveuse ; tondeuse autoportée -CACES (Certificat d'aptitude conduite en sécurité) : en lien avec le matériel à conduire -Permis et codes (BE, C, CE, D, E, Mer, Côtier)	Formations et publics ciblés selon fiches de poste	2022
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Sécurité électrique : habilitations électriques	Formations et publics ciblés selon fiches de poste	2022
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Prévention des risques professionnels : 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 portsj	2022
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Prévention des risques professionnels : -Port d'EPI pour les travaux en hauteur -Montage, utilisation et démontage des échafaudages fixes, roulants, à dénivelés négatifs	Formations et publics ciblés selon fiches de poste	2022 2023

Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	La prévention des risques liées à l'activité physique (PRAP). L'activité physique reste l'une des principales causes d'accidents du travail (entorses, luxations, déchirures musculaires) et de maladies professionnelles (lombalgies, tendinites), une formation-action PRAP va être expérimentée.	Prioritairement managers des lycées	2022 2023
Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels	Axe 4	Formation Ingénierie à l'amiante : Appréhender la prévention et le traitement du risque amiante au sein de la Collectivité	Agents DEPL, DPI, DMPL	2022
Développer une culture de sûreté auprès des personnels d'accueil des EPLE	Axe 4	Formation à la sécurité / sûreté dans la fonction d'accueil	Agents d'accueil des lycées	2022
Accompagnement des agents au télé travail	Axe 5	Optimisation de son temps et son organisation en télé travail pour les non-managers	Agents régionaux	Année 2022
Plan égalité – Femmes- Hommes	Axe 5	Sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, au harcèlement moral et sexuel.	Agents régionaux	2022 2023
Poursuite du développement du réseau des « Formateurs Internes Occasionnels »	Axe 3 & Axe 6	Développement de la prise en main des outils numériques pour les agents des Lycées. Cette action contribue à la lutte Contre l'illectronisme	Agents des Lycées ayant exprimés un besoin de formation sur : « Prise en main de l'ordinateur » Et / ou « Informatique de base »	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 de leur contenu présentiel en distanciel.	L'ensemble de l'équipe des Formateurs Internes Occasionnels (« hors » ou « sur fiche de poste) souhaitant – et pouvant – transformer leur contenu pédagogique de formation interne présentiel en distanciel	Sur l'année
	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 ». Analyse des retours suite EP 2021.	L'ensemble des agents de la Collectivité mobilisés au sein du Réseau en qualité de Formateur Interne Occasionnel	1er semestre 2022
	Axe 3	Diffusion des nouvelles « Offres de mobilisation » du FIO.	Agents des Services – des Ports et prochainement des Lycées (après rédaction d'une convention de partenariat spécifique aux agents des Lycées prenant en compte une temporalité en année scolaire »).	Tout au long de l'année pour les agents des Services et Ports – Courant fin d'année 2022 pour les agents des lycées
	Axe 3	Mise en place de Formateurs « référents » pour formation des nouveaux FIO.	Agents de la Collectivité (tous publics : Lycées, Services et Ports) ayant une qualification et une pratique déjà reconnues en qualité de formateur occasionnel (en « intra » de notre collectivité ou « inter » au sein du CNFPT– « sur poste » ou « hors poste » au sein du Réseau des FIO).	2022
	Axe 3	Poursuite de l'animation du Réseau des FIO.	L'ensemble de l'équipe des FIO mobilisés pour l'année en cours	Milieu d'année 2022 pour les temps forts (2 ^{ème} séminaire des FIO, ateliers d'échanges de pratiques entre FIO).

Descriptif de certaines 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 :

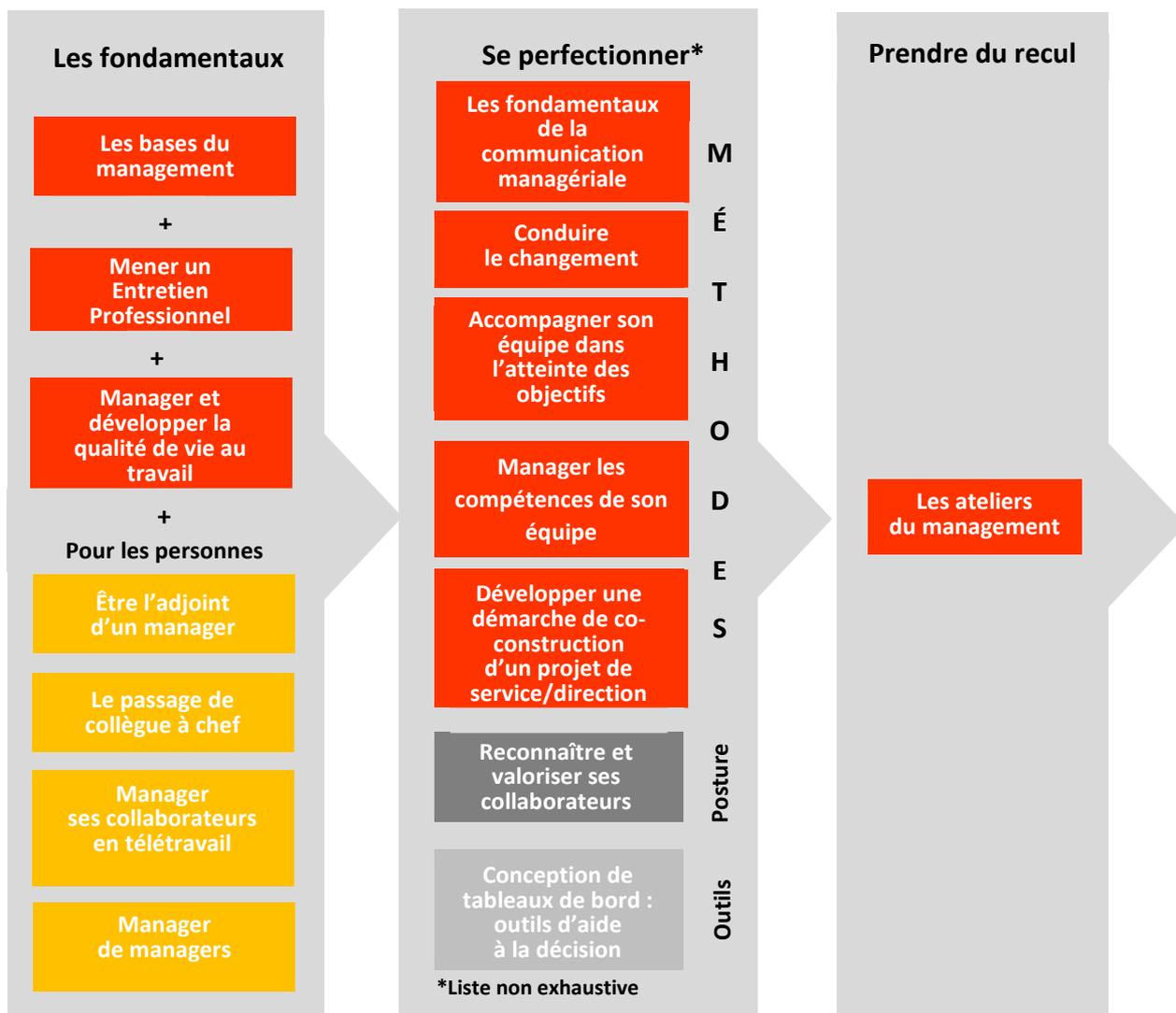
- « Les fondamentaux » : celui-ci vise à accompagner les encadrants dans le cadre de leur prise de poste et sur des formations qui leur permettront d'acquérir les fondamentaux du management. **Les formations ainsi identifiées seront mises en place systématiquement pour les nouveaux encadrants dans les 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.

- « 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 septembre 2021 a démarré l'expérimentation pour un groupe de primo encadrants des services, ports et lycées. Le dispositif a été adapté pour pouvoir répondre à l'accompagnement des nouveaux encadrants. Un bilan sera réalisé à l'issue des six séances (fin avril 2022) afin d'envisager ou non la poursuite de ce dispositif pour les primo encadrants.

Dans ce socle est prévu la mise en place d'un réseau d'apprenants, ayant pour objectif de proposer aux encadrants des anciens groupes des ateliers 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

Le service Formation et Innovation Pédagogique poursuit l'accompagnement des managers en leur proposant des ateliers « format flash » (3 heures et à distance). Ces ateliers sont des lieux de réflexion et de partage sur des thématiques identifiées. Ils permettent aux managers d'être accompagnés dans leur rôle de soutien et d'accompagnement des équipes. Pour l'année 2022, les thématiques identifiées sont les suivantes :

1. L'animation d'une équipe à distance
2. Le management de la motivation dans la durée
3. L'accompagnement des situations individuelles complexes
4. La sensibilisation aux risques psychosociaux
5. Développer la qualité de vie au travail
6. Accompagner les managers face au handicap
7. L'initiation aux pratiques de déontologie
8. Sensibilisation à l'égalité Femmes / Hommes

Les trois premiers ateliers sont ceux proposés depuis le début de la mise en place de ce format. Le service formation et innovation pédagogique a souhaité compléter l'offre par des thématiques répondant aux enjeux du PACT et du PAR.

Accompagnement des agents au télétravail

Le service Formation et Innovation Pédagogique poursuit l'accompagnement des agents régionaux non managers de la collectivité dans leur pratique du télétravail qui nécessite des savoir faire et des savoir être particuliers.

La formation proposée a pour objectif 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 de cadrage, 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 meilleures conditions matérielles comme personnelles de travail (aménagement adapté, outils, cohésion et relations avec les collègues à distance, équilibre vie professionnelle/vie personnelle...).

Le plan égalité Femmes - Hommes

Dans le cadre des actions du plan Egalité Femmes – Hommes, le service formation et innovation pédagogique travaille à la mise en place d'un plan de formation / information à destination des agents. Des actions de format différent seront proposées selon les différents publics ciblés (directions, managers, agents, agents de la DRH...)

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 2022, 5 formateurs internes occasionnels vont intervenir afin d'assurer la poursuite de la mise en œuvre de ce plan, en complément de l'intervention du CNFPT.

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.

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...).

Formation ingénierie à l'amiante

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, une action de formation 'Appréhender la prévention et le traitement du risque amiante au sein de la collectivité' va être mise en place.

Développer une culture de la recette européenne auprès des services régionaux

La Mission auprès de l'Union européenne (MUE) a lancé fin 2020 une réflexion sur l'opportunité de réaliser les projets régionaux en valorisant les aides de l'Union européenne et donc de systématiser une culture de la recette européenne.

Cette réflexion, menée de concert avec la Direction Europe et la Direction des Finances, nourrie par les échanges avec d'autres régions françaises et européennes (notamment via leurs bureaux de représentation à Bruxelles et l'association des Régions de France) dans le cadre d'un parangonnage, a abouti à la formalisation de recommandations, validées par la direction générale à l'été 2021. Cette démarche entre par ailleurs en synergie avec la feuille de route de la direction générale (janvier 2022), dans laquelle l'environnement contraint au sein duquel évolue la collectivité incite à développer une culture de la recette.

S'agissant de la mise en œuvre opérationnelle, quatre principaux programmes sectoriels prioritaires (mais non exhaustifs) portés par l'UE sur 2021-2027, en lien avec les priorités régionales (notamment la TRI, la jeunesse et la mobilité), ont été identifiés (à savoir, Horizon Europe, Erasmus+, Life, et le Mécanisme pour l'interconnexion en Europe).

Parmi les pistes d'actions, il est envisagé de composer une taskforce 'Europe' au sein de la Région, dont le rôle sera notamment de rédiger, avec les directions opérationnelles en charge des politiques régionales, des feuilles de route, d'identifier des opportunités de financement, d'apporter un appui technique dans la formalisation et dans l'écriture des projets. Elle permettra de créer une synergie entre les équipes et d'insuffler une dynamique autour de cette culture de la recette européenne (hors FESI).

Concernant le volet formation, pour l'année 2022, le SFIP accompagne l'équipe de la MUE dans la mise en place d'actions de formation visant à mieux comprendre l'environnement institutionnel européen et à identifier les leviers financiers utilisables par la Région dans le cadre des programmes sectoriels européens. Le programme des formations sera enrichi tout au long de l'année en fonction du développement du projet. Des formateurs internes experts en la matière seront mobilisés ainsi que le CNFPT, si besoin.

Accompagnement des agents en charge du programme REACT EU

La DRH a lancé une seconde vague de recrutements, dans le cadre du programme de relance économique européen « REACT'EU », suite à la crise sanitaire liée à la pandémie COVID-19.

Les 11 agents contractuels recrutés entre septembre et novembre dernier seront chargés, comme leurs collègues arrivés au printemps 2021, d'assurer la gestion de fonds REACT'EU, de qualifier de nouveaux projets et de suivre leur mise en œuvre dans des délais restreints.

Le Service formation et innovation pédagogique a mis en place un accompagnement et a décliné un parcours de formation en lien avec les responsables des équipes en charges des fonds européens et la Direction Europe dont l'objectif est l'acquisition des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour exercer les missions attendues.

Le parcours ci-dessous constitue le tronc commun, pour l'ensemble des agents hors formations sur la présentation des fonds européens et l'instruction des demandes de subvention prises en charge par la direction Europe. Des formations individuelles peuvent, par ailleurs, être proposées en fonction des besoins des agents et à la demande des directions concernées.

Le parcours a été présenté aux agents le 24 janvier 2022 lors de la formation animée par la Direction Europe.

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 connaître les enjeux et les règles du contrôle du respect de la réglementation de la commande publique dans les projets cofinancés par les fonds européens et de maîtriser les principes et procédures de la passation du marché public.

Formation Loi Climat et Résilience

- **Intégrer le Développement durable dans la fonction achat**

La loi Climat et résilience amène les collectivités territoriales à renforcer la commande publique comme levier de la transition écologique et solidaire : prise en compte du développement durable à plusieurs étapes de la procédure de passation des contrats de la commande publique. Cette formation permettra de comprendre le contexte d'évolution de la commande publique avec la Loi climat et résilience, et de maîtriser les caractéristiques juridiques de la loi, sans attendre les décrets d'application.

- Les nouvelles modalités de transports

Dans le contexte de la loi Climat et résilience, repenser les modalités de transport comme levier de la transition écologique et solidaire. Cette formation permettra de comprendre le contexte d'évolution des compétences transports en lien avec la Loi climat et résilience, et de maîtriser les caractéristiques juridiques de la loi, sans attendre les décrets d'application.

Développer une culture de la sûreté auprès des personnels d'accueil des EPLE : formation à la sécurité / sûreté des agents d'accueil des lycées

Considérant que la sécurité des élèves, des agents de la Région et des personnels de l'Education Nationale est une priorité institutionnelle, la Région Hauts-de-France s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan de sûreté au sein des établissements scolaires relevant de sa compétence.

Le personnel d'accueil, premier interlocuteur au sein de la collectivité, est le premier acteur de la chaîne de sûreté. Sa vigilance et son attention sont indispensables à la sécurité des personnes et des biens d'un site. L'enjeu de la formation est de sensibiliser le personnel d'accueil à la sécurité et de devenir vigilant et attentif aux situations à risques et d'adopter un comportement adéquat.

La formation proposée a pour objectif de développer une culture de sûreté auprès des personnels d'accueil exposés ou susceptible de développer un risque de malveillance et de sensibiliser aux bons comportements en matière de lutte contre la malveillance.

Cette action de formation permettra aux agents concernés d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques permettant de savoir réagir face à une menace dans l'exercice des missions d'accueil et apprendre à communiquer et à gérer son stress.

Elle abordera également les aspects de sécurité incendie au sein des Etablissements Recevant du Public.

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

Développement de la « prise en main » des outils numériques pour les agents des Lycées

Depuis le début de l'année 2022, le SFIP a mis en place un nouvel accompagnement pour faciliter la préinscription des agents sur les deux thématiques suivantes : « Prise en main de l'ordinateur » et « Informatique de base ». Le binôme Chargé de formation + gestionnaire de formation, référents sur la thématique « Bureautique », interrogent en amont les managers de proximité des agents des Lycées afin d'identifier les besoins de formations. Après identification des agents concernés, c'est le gestionnaire « référent » qui effectue et valide la pré-inscription. Les agents devant suivre les deux thématiques de formations internes sont donc accompagnés directement par le SFIP pour leurs pré-inscriptions.

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

Depuis 2021, et en raison du contexte sanitaire lié à la « Covid 19 », un parcours complet de formation à la « Digitalisation » est proposé à l'ensemble de l'équipe des Formateurs Internes Occasionnels.

Plus de la moitié d'entre eux ont déjà pu suivre ce parcours qui 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 ».

Ce parcours ayant rencontré un vif succès, deux parcours supplémentaires sont déjà programmés au titre de l'année 2022.

A l'issue du suivi de cette formation, les FIO peuvent ainsi proposer de nouveaux modes de formations internes à l'ensemble des agents de la Collectivité et être plus réactifs au regard des contraintes sanitaires qui perdurent.

A noter que seules quelques formations internes, comme certaines du domaine bureautique ou encore « Sauveteurs Secouristes du Travail » ne peuvent être transformées en distanciel.

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 ».

Depuis 2021, et dans le cadre des entretiens professionnels, l'agent peut directement valoriser son rôle de « Formateur Interne Occasionnel » au sein de la collectivité via l'onglet « Les acquis de l'expérience ».

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

La diffusion des nouvelles « Offres de mobilisation » du FIO

Ce dispositif de diffusion des offres de mobilisation du FIO sera poursuivi en 2022, avec une extension de cette diffusion aux agents des Lycées. Une réflexion est en cours afin de mettre en place un nouveau processus de gestion spécifique pour les agents des lycées prenant en compte une temporalité sur l'année scolaire et non sur l'année civile.

Au regard des besoins institutionnels de notre collectivité, de nouvelles offres de mobilisation vont être diffusées courant 2022, notamment sur les formations internes liées aux logiciels métiers Elise ; Odin ou d'autres applicatifs informatiques

Mise en place d'un panel de 8 Formateurs « référents » pour tutorer les nouveaux FIO.

Les 8 formateurs « référents » viennent d'être identifiés en début d'année 2022. Ce sont des agents de la collectivité avec une qualification et une pratique déjà reconnues en qualité de formateur Interne Occasionnel (en « intra » de notre Collectivité ou « inter » au sein du CNFPT – ou extérieure).

Ces 8 formateurs « référents » seront formés en amont par le CNFPT sur « Tutorer les Formateurs internes occasionnels ».

Le suivi de cette formation leur permettra d'exercer une relation interpersonnelle de soutien, d'apprentissage et d'échanges de pratiques du rôle du Formateur Interne Occasionnel au sein de notre collectivité. Cette formation leur apportera un complément pédagogique pour la transmission de toutes les composantes de la conception de scénarios pédagogiques et d'animation d'une action de formation en interne.

Cette prise de relais de formation via les formateurs « référents » permettra une mobilisation plus rapide des FIO nouvellement « recrutés » (contrairement aux sessions formations du FIO proposées via le CNFPT dont la temporalité de programmation annuelle et la réactivité ne correspondaient plus forcément à la réalité de nos besoins).

Poursuite de l'animation du Réseau des FIO :

L'organisation d'un deuxième séminaire des FIO est en prévision pour 2022 ... ainsi qu'une montée en puissance de l'animation du réseau des FIO par l'organisation d'ateliers d'échanges de pratiques du FIO et de co-construction d'ingénierie pédagogique. Des espaces dédiés aux formateurs vont être aménagés, en premier lieu au centre de ressources de Lille, puis à Amiens. Ces espaces dédiés ou lab factory auraient pour objectifs de :

- Permettre aux formateurs de concevoir leurs scénarios pédagogiques ; et pouvoir tester les techniques d'animation ;
- Disposer d'un lieu de capitalisation des pratiques pédagogiques et de ressources documentaires et/ ou ressources digitales ;
- Avec la digitalisation des formations, ce lieu pourrait être utilisé pour enregistrer des séquences pédagogiques ou encore animer des classes virtuelles.

• 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
Formation aux techniques de recrutement	Axe 2	Harmonisation des pratiques de recrutement et mener des recrutements exemplaires (plan égalité Femmes – Hommes)	service recrutement mobilité services et ports et le service recrutement mobilité lycées et CREPS.	1 ^{er} semestre 2022
Langage des signes	Axe 2	Besoin qui s'inscrit dans le cadre de la tenue du registre public d'accessibilité que doit tenir la collectivité (en tant qu'ERP). Assurer un accueil de 1 ^{er} niveau des usagers sourds et malentendants.	service accueil et réception de la direction accueil et gestion des manifestations et le service information et accompagnement de la direction des antennes régionales	1 ^{er} semestre 2022
Formation / actualisation sur la loi de modernisation de la fonction publique territoriale	Axe 2	Journée d'actualité sur la loi du 6 août 2019 adaptée aux différentes fonctions de la DRH	Agents de la DRH	1 ^{er} semestre 2022
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.	Agents de la DRH (référénts RH, Chargés d'accompagnement, assistantes sociales, psychologues) + médiateurs occasionnels	En cours sur 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	Agents du Département QVT – de la DRH	En cours sur 2022
Analyse financière d'une exploitation agricole	Axe 2	Connaître finement les éléments de comptabilité et de microéconomie des exploitations agricoles	Chargés de missions en charge des questions agricoles, gestionnaires administratifs, responsables de service et cadres de direction en charge de de la conception de dispositifs d'aides et de l'instruction des dossiers de demande de subventions.	2022
Environnement et formes juridiques des exploitations agricoles	Axe 2	Connaître finement l'environnement et les formes juridiques des exploitations agricoles	Chargés de missions en charge des questions agricoles, gestionnaires administratifs, responsables de service et cadres de direction en charge de de la conception de dispositifs d'aides et de l'instruction des dossiers de demande de subventions.	2022
Régimes d'aides d'état en agriculture	Axe 2	Etre outillés en méthode sur la mobilisation des régimes d'aides en général, et de connaître finement les régimes d'aides d'Etat en agriculture.	Chargés de missions en charge des questions agricoles, gestionnaires administratifs, responsables de service et cadres de direction en charge de de la conception de dispositifs d'aides et de l'instruction des dossiers de demande de subventions.	2022
Cycle de formations « experts finances »	Axe 4	Formations et assistance à la montée en qualité budgétaire et comptable	Cadres administratifs et financiers experts dans leurs domaines d'intervention et gestionnaires administratifs et financiers, en fonction des thématiques, assistants et	2022

Projet	Axe	Besoins	Population	Période prévisionnelle
Formation / journée d'actualisation 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 en fonction des différentes spécialités (recrutement, carrière..)	SERVICES Ensemble des agents de la DRH	2022
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	SERVICES « formations sanitaires et sociales » DRESS	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
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	2022
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 Mobilité Infrastructures et Ports	2022-2023
BIM (Building 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	février /mars 2022
BO Niveau 1	Axe 3	Développer les compétences dans la maîtrise du logiciel Business Object en lien avec Astre GF, pour créer des requêtes complexes	DIRFI	2022
DDPE Plan de formation migration Windows	Axe 3	Plan de formation Numérique Educatif à destination des agents de la DDPE pour le déploiement et la migration de Windows dans les EPLE	DDPE	2022
Accompagner les agents de la Mission information et proximité avec les lycées MIPAL	Axe 3	Mise en place d'un parcours de formation pour les agents de la MIPAL sur différents volets : <ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences sur la thématique de la sûreté - Perfectionner / mettre à jour les connaissances en matière de sécurité incendie - Maîtriser la réglementation en matière de travaux - Connaitre l'environnement institutionnel de l'éducation nationale 	MIPAL	2022
Professionnaliser les services observation et prospective – Agence Hauts-de-France 2020 2040	Axe 4	Deux domaines identifiés : <ul style="list-style-type: none"> - La statistique exploratoire avec des besoins de formation sur deux outils (R studio et XLSTAT) - La prospective avec des besoins en termes d'outil et techniques d'animation d'ateliers 	Agents du service observation et prospective	2022 début 2023

Descriptif de certaines actions

Formation/ journée d'actualisation – Direction des ressources humaines (DRH)

En 2020 - 2021, les agents de DRH ont pu suivre une journée de formation sur les règles statutaires. L'objectif était de tendre à un niveau de connaissances commun. En 2022 une demi-journée d'actualisation sur la loi du 6 août 2019 viendra compléter les connaissances acquises. Cette demi-journée sera réalisée en fonction des spécialités des agents (recrutement, formation...)

Initiation au Building Information Modeling (BIM) : Modélisation des données du bâtiment

Les services de la DMPL ont fait émerger une vision de leur organisation à horizon 2022 et ont construit les plans d'action et l'animation, selon quatre axes stratégiques :

- Le port digital, **SMART** Port ;
- Le port durable, distributeur et producteur d'énergie, contributeur de la transition écologique industrielle ;
- Le port à économie circulaire, port zéro déchet,
- L'adaptation au changement climatique, pour le port et le littoral.

Au sein de la direction, le Département Aménagement (DA) assure à titre principal les rôles de représentant du maître d'ouvrage et de maître d'œuvre sur le patrimoine portuaire régional (surveillance, maintien en état et développement de l'outil portuaire, expertise technique et environnementale, déploiement et gestion du Système d'Information Géographique Portuaire etc.).

La DMPL a souhaité former, dans un premier temps, l'ensemble des agents du DA au Building Information Modeling (BIM), encadrants, responsable de projet et dessinateur du DA et technicien, 40 agents.

Dans ce cadre, trois sessions de formation d'initiation au BIM ont été programmées entre début février et mars 2022 dont les objectifs sont les suivants :

- De faire comprendre la démarche BIM les enjeux de son déploiement pour la direction et pour la collectivité
- De comprendre la culture et les modes d'utilisation du BIM
- D'acquérir des notions fondamentales

Des formations plus opérationnelles et de niveaux supérieurs seront ensuite proposées aux cadres et techniciens en charge de la gestion des ouvrages portuaires.

Professionnalisation les agents de la Mission information et proximité avec les lycées (MIPAL)

Le Service formation et innovation pédagogique a mis en place un accompagnement et décliné un parcours de formation pluridisciplinaire en lien avec les responsables de la MIPAL dont l'objectif est à la fois l'acquisition et le développement des connaissances pour exercer les missions attendues.

Au sein de la MIPAL, le Service ingénierie expertise et coordination de la sécurité doit assurer la sûreté des établissements publics d'enseignement et améliorer le niveau de sécurité attendu par les membres de la communauté éducative. De plus, il est en charge du pilotage des conventions de partenariat avec les cinq services départementaux d'incendie et de secours.

En matière de sûreté, il s'agit de professionnaliser les responsables de projets, notamment dans la gestion du contrôle des accès par la vidéo protection, et ce comme prévu dans le plan de sûreté acté par la Région pour les EPLE.

Dans le domaine de la sécurité incendie, l'accompagnement prévoit

- Des formations individuelles permettant à chaque agent de se perfectionner et de mettre à jour ses connaissances
- Une formation collective sur la conception et la mise en œuvre d'un système de sécurité incendie.

Des formations seront également proposées pour accompagner les responsables de projet et chargés d'opérations. L'objectif est d'actualiser leurs connaissances en matière de réglementation des travaux publics : autorisation de construire, contrôle technique, coordination sécurité et protection de la santé, coordination des systèmes sécurité incendie et diagnostic avant travaux.

L'équipe des interlocuteurs lycées dont la mission est d'assurer une de proximité avec les établissements scolaires en lien avec les services de la Région et les élus, souhaite approfondir les connaissances de l'organisation institutionnelle de l'éducation nationale. L'objectif de cette formation est de mieux comprendre le fonctionnement d'un établissement public d'éducation, ainsi que le rôle des différents interlocuteurs, notamment de l'académie et du rectorat.

Professionaliser le service observation et prospective – Agence Hauts-de-France 2020 2040

Au sein de l'Agence Hauts-de-France 2020 2040, le service observation et prospective souhaite professionnaliser l'équipe en statistique exploratoire et prospective.

Dans le domaine de la statistique, le besoin de formation, à destination de l'observation régionale, porte sur la manipulation des données, la réalisation de statistiques descriptives, la réalisation d'analyses de données, la classification et la réalisation de graphiques et vise la maîtrise de deux outils : Rstudio et XSTALT.

- Une formation à l'utilisation de R STUDIO permettrait de développer un niveau d'expertise répondant aux besoins d'analyse socio-économiques sur les territoires de la région. RStudio est un environnement de développement gratuit, libre et multiplateforme pour R, un langage de programmation utilisé pour le traitement de données et l'analyse statistique.
A ce jour, seulement trois agents de la direction ont commencé la prise en main du langage R, il est donc nécessaire d'étendre son utilisation à l'ensemble des agents en charge des analyses.
- XLSTAT est une solution d'analyse de données pour Excel. Il s'agit d'un logiciel du catalogue Région. L'objectif est de permettre un usage pour des statistiques de premier niveau complémentaire aux travaux plus poussés à réaliser sous RSTUDIO.

Des besoins en matière de prospective :

- Formations pratiques visant à développer et à renforcer les modes de faire du service en matière de prospective.
Au travers des chantiers du collège de prospective, le service a développé des compétences dans des techniques de prospective, en particulier autour de la méthode des scénarios. Le besoin porte sur une appropriation de différents outils prospectifs en s'appuyant sur des cas concrets autour de chantiers portés par l'Agence.
- Techniques d'animation d'ateliers prospectifs.
Il s'agit de développer les compétences en animation d'ateliers prospectifs pour favoriser la prise de parole d'acteurs venant de milieux différents en utilisant des techniques innovantes favorisant la prise de hauteur et les capacités de projections.

Accompagnement à la montée en qualité budgétaire et comptable : cycle de formations experts finances (DIRFI)

A travers l'expérimentation du compte financier unique à horizon 2022, la Direction des finances porte un ambitieux chantier d'amélioration des pratiques et de la qualité comptable. Ce chantier transversal couvre l'ensemble des champs de la fonction budgétaire-comptable.

Il s'agit de répondre aux nombreuses sollicitations sur des sujets nécessitant de l'expertise financière, de poursuivre la mise en place de la M57, de lancer l'expérimentation du compte financier unique (Région expérimentatrice) et d'anticiper la certification des comptes.

L'accompagnement prévoit la mise en place de formations très spécifiques et très pointues dans les thématiques suivantes :

- Compte financier unique : production des annexes et maquettes ;
- Gestion de l'inventaire suite à la M57 : travaux de mise en conformité, mise en qualité des actifs de la Région, amortissement par composant, suivi des subventions d'équipement versées, immobilisations financières. Méthodes de comptabilisation d'un actif (contrôle du bien, fait générateur) et de corrections d'erreurs ;
- TVA à l'usage des collectivités ;
- Comptes d'imputation provisoire ;
- Recueil des normes comptables publics et ses évolutions ;

- Créances et comptes de tiers ;
- Opérations complexes ;
- Opérations de fin d'exercice (rattachements, restes à réaliser, évènements post clôture) ;
- Gestion des comptes de tiers ;
- Provisions, dépréciations.

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.

Initiation à la « process comm »

Il s'agit de permettre aux professionnels du département Accompagnement et Qualité de Vie au travail de la DRH, 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, coaches professionnels, 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.

Langage des signes

Ce besoin de formation collective émis par le service « accueil et réception » de la direction accueil et gestion des manifestations et le service « information et accompagnement » de la direction des antennes régionales et de la relation aux usagers concerne les agents en contact permanent avec le public. L'objectif est de pouvoir assurer un premier niveau d'accueil des usagers sourds ou malentendants.

Techniques de recrutement

Ce besoin est émis conjointement par le service recrutement et mobilité services et ports et le service recrutement mobilité lycées et CREPS de la DRH. L'objectif est double :

- Harmoniser les pratiques de recrutement ;
- Mener des recrutements exemplaires notamment dans le cadre de l'égalité femmes - hommes

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

LES BESOINS INDIVIDUELS

Depuis le 1er février 2021, les préinscriptions en formation sont possibles sur l'année entière via Foederis Formation.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point avec le manager sur les formations suivies ou à venir. Dans ce cadre de la campagne d'évaluation 2021 (mai à octobre 2021), il n'y a donc pas eu de recensement des besoins de formation présents dans l'offre régionale de formation et ouverts aux préinscriptions.

En revanche, certains domaines ont été maintenus en dehors des préinscriptions et ont été recensés via l'entretien professionnel. Ce sont ces points qui sont présentés :

- Obligation de l'employeur en matière d'hygiène et sécurité au travail ;
- Souhaits de formation très spécifiques et qui n'existent pas dans l'offre régionale car ils sont liés aux politiques régionales ou à l'expertise métier des fonctions supports ou encore à la pratique d'une langue étrangère ;
- Préparation concours et examens professionnels ;

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

Action	Total
HDF - Maniements d'extincteurs - Agents des lycées	282
HDF – CACES	218
HDF - Habilitation électrique - Formation initiale	167
HDF - Prévention des risques liés à l'activité physique : gestes et postures	133
HDF - ACES - Conduite d'auto-laveuse autoportée	103
HDF - Montage, démontage, stockage d'échafaudages	61
HDF - Risques travaux en hauteur	58
HDF - Risques liés aux produits dangereux	50
HDF - Assistant de prévention : formation préalable	42
HDF - Maniements d'extincteurs - Agents ports-services	33
HDF - ACES - Conduite de tondeuse autoportée	31
HDF - Le risque biologique : la légionellose	29
HDF - SSIAP1	20
HDF - Comprendre et prévenir les risques d'exposition à l'amiante	18
HDF - Assistant de prévention : premier recyclage	12
HDF - SSIAP 2	2
HDF - SSIAP 3	2
	1261

Récapitulatif des actions de recyclages à initier par le SFIP :

Action	Total
HDF - Sauveteurs Secouristes du Travail - Recyclage	396
HDF - Habilitations électriques	280
HDF – Travaux en hauteur	270
HDF - CACES Engins	158
HDF - ACES	125
HDF - Echafaudages	73
HDF – Risques liés aux produits dangereux	50
HDF - Assistant de prévention : premier recyclage	12
HDF - SSIAP 1 - Recyclage	1
TOTAL	1365

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.

Récapitulatif des souhaits de formation spécifiques

Dans le cadre de l'entretien professionnel 2021, les agents ont exprimé près de 660 demandes hors offre régionale. Ces demandes sont en cours d'instruction par le service formation et innovation pédagogique.

64 demandes de formations en langue étrangère ont également été recensées. Sur ces 64 demandes, 40 ont été refusées pour les motifs suivants :

- les agents n'ont pas répondu à la sollicitation du service (10 demandes)
- les agents ont déjà suivis une formation langue en 2021 (7 demandes)
- les agents sont déjà engagés dans un parcours (16 demandes)
- les agents formulent une demande à caractère personnel (7 demandes)

Les préparations aux concours et examens professionnel

252 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

252 demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel ont été validées sur 617 demandes formulées et analysées dans le cadre de la campagne d'entretien professionnel 2021.

Sur ces 617 demandes, le SFIP en a refusé 365 :

- 100 au motif que les agents n'ont pas répondu à la sollicitation du service
- 29 au motif que les agents ont sollicité une préparation non proposée par le CNFPT
- 120 au motif que le CNFPT a reporté certaines préparations prévues initialement lors du recensement de l'été 2022
- 28 au motif que les agents étaient déjà engagés sur une autre préparation
- 69 au motif que les agents ne possèdent pas les conditions requises pour accéder à la préparation
- 19 au motif du refus du manager

À retenir :

Depuis le 1^{er} 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 le temps de travail.

L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

▪ Les besoins de formations identifiés en cours d'année

Le Service formation et innovation pédagogique est dans une posture d'accompagnement permanent auprès des agents ou des équipes dans les situations suivantes :

- les prises de poste (recrutement, mobilité) et les reprises de poste après une longue absence ;
- les évolutions réglementaires ;
- l'accompagnement collectif d'une direction, d'un service
- 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....).

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.

PARTIE 2 - PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PLAN

ESTIMATION DU NOMBRE D' ACTIONS ET DE JOURS PROGRAMMES EN 2022

▪ Les formations organisées au sein de la collectivité – formations INTRA

Pour répondre aux préinscriptions tout au long de l'année, 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.

En complément des formations INTRA ouvertes aux préinscriptions, sont programmées celles non ouvertes aux préinscriptions de par leur organisation spécifique, notamment dans le domaine hygiène et sécurité.

Au 1er février 2022, une partie de ces formations, dites en intra, sont programmées. Cette programmation sera enrichie tout au long de l'année, en fonction des éventuels nouveaux besoins, et en fonction de la mobilisation des formateurs internes (la programmation étant en cours).

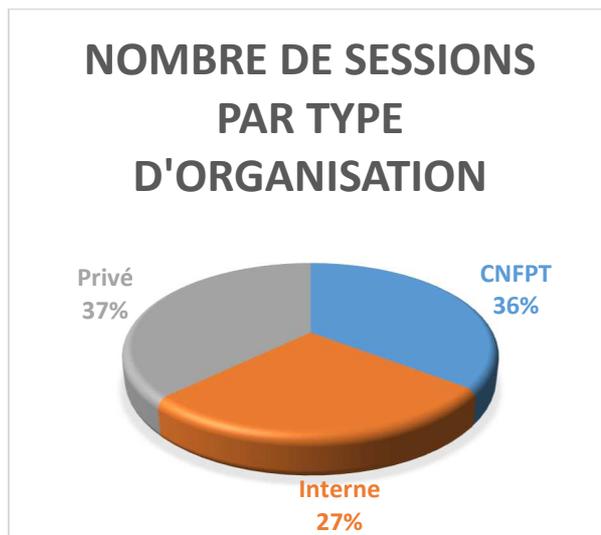
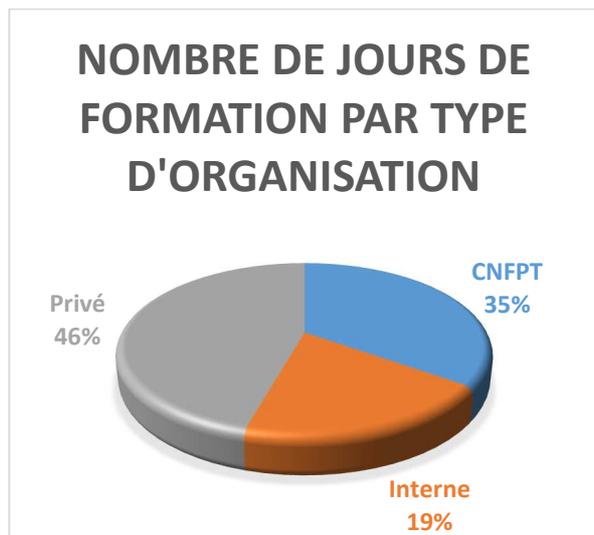
618 sessions – 6597 agents à former

Domaine de formation	Actions	Sessions	Jours	Agents à former
Hygiène, sécurité et prévention des risques	11	341	764	3045
Achats publics	8	22	25,5	422
Bureautique	8	39	43,5	390
Management	17	36	59	324
Restauration	9	21	61	315
Techniques d'expression et de communication	17	28	58	313
Gestion des ressources humaines	6	13	18,5	303
Entretien des locaux	9	15	26,5	248
Méthodes et outils d'organisation	11	18	40	245
Maintenance des bâtiments et équipements	12	19	49	236
Informatique	7	24	42	169
Accueil et protocole	5	11	24	164
Formation de formateurs	6	8	17,5	79
Conduite de projet	5	5	13	77
Finances	3	5	13	65
Logistique et magasinage	2	4	8	60
Communication	1	3	9	40
Environnement institutionnel	1	2	4	30
Transports	1	1	1	30
Europe et international	2	2	4	27
Savoirs de base	1	1	3	15
Total général	142	618	1283,5	6597

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	116	219	448	3370
RESEAU DES FORMATEURS INTERNES OCCASIONNELS	16	169	249,5	1435
ORGANISME PRIVE	10	230	586	1792
Total général	142	618	1283,5	6597



Le développement du réseau des formateurs internes

Pour développer les formations animées par les FIO, toute nouvelle offre de mobilisation devra prendre en compte les 4 principes suivants :

1. Répondre à un besoin de la collectivité (institutionnel ou collectif).
2. Le « vivier des compétences » devra être repéré au préalable.
3. Une analyse différentielle précise du coût financier sera réalisée en amont (coût FIO / coût par un prestataire extérieur).
4. L'existence ou non de contraintes matérielles sera posée (logistique, stockage, ...).

Il est également préconisé de développer les formations animées par les FIO sur les domaines suivants :

- La bureautique avec un axe fort sur l'illectronisme ;
- L'informatique avec un axe fort sur les logiciels métiers pour lesquels les formations échappent au SFIP (Elise, Garies...) ;
- Les formations liées à la prévention des risques professionnels : risque amiante, prévention des Risques liée aux Activités Physiques (PRAP)... ;
- Les formations habilitantes limitées à celles aux investissements modérés (exemple : SST : l'ensemble du matériel vient d'être renouvelé et sera amorti sur 5 ans - pas d'autres formations habilitantes identifiées à ce stade) ;
- Les formations réglementaires : achats publics ; finances ; déontologie... ;
- Les formations liées à la QVT : émotion, stress, confiance en soi... ;
- Les formations « papiers/crayons » répondant aux politiques régionales : Valeurs de la République et Laïcité...

A noter qu'une délibération relative aux Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) a été présentée et votée lors de l'Assemblée régionale des 08 et 09 Décembre 2021 (délibération n° 2021.02239). Cette dernière inclut dorénavant, comme concerné, le public des FIO. Le cadre précisant les modalités concrètes d'applications de cette délibération sera prochainement précisé.

Un gestionnaire « Digital Learning » accompagnera l'équipe du service « Formation et Innovation Pédagogique » vers une culture de transformation digitale interne. Il sera le vecteur de propositions de nouvelles modalités de formations (projet de gestion d'une plate-forme avec créations de modules de e-learning).

▪ 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 près de 660 besoins de formation, exprimés en dehors de l'offre régionale de formation. Ces besoins sont en cours d'analyse, mais ce seront au moins 400 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 a 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 SST, risques professionnels ...
- 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.

Evolution 2022

A partir de septembre 2022, le service formation et innovation pédagogique déploiera un nouveau logiciel de formation qui permettra de recenser et de traiter les besoins de formation des agents de manière plus immédiate.

En effet, à l'exception des formations de préparation aux concours et aux examens, tous les autres besoins de formation, non ouverts en préinscription, pourront être sollicités tout au long de l'année à partir du nouveau logiciel de formation, à savoir :

- les besoins spécifiques nécessitant de mobiliser un organisme de formation privé
- les formations habilitantes initiales suivantes : CACES, habilitations électriques
- les formations linguistiques
- les colloques
- les demandes de CPF

Dans le cadre de l'Entretien Professionnel 2022, il n'y a donc plus de recensement des souhaits de formation. Néanmoins, le manager sera tenu de faire le point avec son agent sur ses besoins en formation et d'en rédiger une synthèse.

ESTIMATION DU COÛT

Budget de formation 2022

	BP 2022
Budget formation hors cotisation CNFPT	1 015 000 €
Cotisations CNFPT	1 894 900 €
TOTAL	2 909 900 €

Le budget formation 2022 s'élève au total à **2 909 900 €**, dont 1 015 000 € pour l'achat de formation (marchés publics et convention UGAP) et 1 894 900 € 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 2022 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

