

PLAN

DE FORMATION

2020-2023 Année 2023



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### PARTIE 1 LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN ET LES ACTIONS À METTRE EN PLACE AU TITRE DE L'ANNEE 2023

- I. L'ACCOMPAGNEMENT FORMATION AU SERVICE  
DES PROJETS INSTITUTIONNELS ET COLLECTIFS pages 5 à 18
  
- II. LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX pages 19 à 22

### PARTIE 2 BUDGET PREVISIONNEL 2023 page 23

**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.

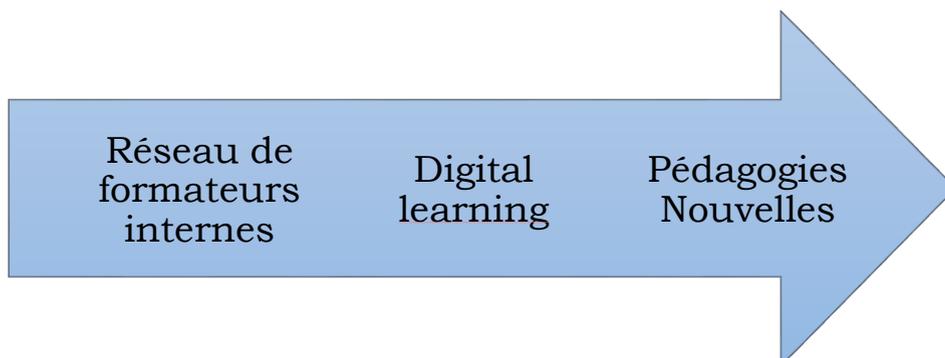
Il répond à différents types de besoins complémentaires, à savoir :

- 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 ceux nécessaires lors d'une prise de poste. L'entretien professionnel ne recense plus les actions de formation car elles sont désormais dans l'offre régionale et donc accessibles tout au long de l'année via Forméo ;
- 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



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.



En octobre 2022, un nouvel outil de gestion des formations a été déployé : FORMEO. En se connectant sur cet outil, les agents peuvent tout au long de l'année :

- Se préinscrire aux formations de deux catalogues : l'offre interne Hauts-de-France et l'offre du CNFPT ; C'est dans le catalogue interne Hauts-de-France que les agents peuvent désormais exprimer leur besoin de formation initiale CACES et habilitations électriques (les recyclages étant automatiquement mis en œuvre par le SFIP)
- Exprimer un besoin de formation spécifique non proposé dans ces deux catalogues ;
- Demander une préparation à un concours ou à un examen professionnel ;
- Solliciter une inscription à un colloque
- Transmettre une demande de mobilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF)
- Consulter leur dossier formation (historique, formations planifiées, habilitations ...)

Toute demande de formation est automatiquement soumise à l'arbitrage du manager, puis traitée ensuite par le SFIP.

# 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
<b>Accompagnement des managers : Le parcours de formations managériales Cf. descriptif de l'action</b>	<b>Axe 1</b>	Formation des nouveaux encadrants : <b>dans les 6 mois de leur prise de poste (obligation statutaire)</b>	Encadrants des services, ports et lycées	Tout au long de l'année
		<b>Perfectionnement : développer conforter les compétences managériales</b>		
		<b>Mise en place du cursus d'intégration des nouveaux managers</b>	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	Sur l'année (1 session pour les managers siège –2 sessions pour les managers lycées)
		Ateliers managériaux à distance : Sensibiliser les managers sur différentes thématiques transverses notamment celles liées au plan Egalité professionnelle et au plan qualité de vie au travail dans les lycées. En 2023, les thèmes sont : - Les risques psychosociaux - La détection des signaux faibles - La déontologie - L'égalité professionnelle Femmes / Hommes D'autres thèmes pourront émerger tout au long de l'année.	Encadrants des services et ports ainsi que des lycées	Tout au long de l'année
<b>Formation des maîtres d'apprentissage</b>	<b>Axe 2</b>	Former les agents « maître d'apprentissage » à la fonction	Agents régionaux chargés d'accompagner les apprentis	Deux sessions prévues à l'automne 2023
<b>Formation préparation à la retraite</b>	<b>Axe 2</b>	Préparer les agents au changement de vie Volet 1 de la formation : aspects administratifs Volet 2 de la formation : Se préparer au changement de vie	Agents souhaitant préparer leur départ à la retraite( N-2 à N-3) à la fois sur le plan administratif et sur le plan personnel	Plusieurs sessions prévues sur l'année 2023
<b>Formation nouvelles réglementations des marchés</b>	<b>Axe 2</b>	CCAG Travaux et maîtrise d'œuvre : suite à l'entrée en vigueur au 1 <sup>er</sup> avril 2021 des nouveaux cahiers des clauses administratives générales (CCAGs)	Agents en charge des achats – marchés travaux et maîtrise d'œuvre	Une session en distanciel
<b>Développer une culture de la recette européenne auprès des services régionaux</b>	<b>Axe 2</b>	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.	2023
<b>Parcours fonds européens Fonds FEDER, FTJ, FEAMPA et FSE+ 2021 - 2027</b>	<b>Axe 2</b>	Accompagner les équipes en charge du suivi et de la gestion des nouveaux programmes européens	Chargés de mission et gestionnaires des fonds européens	2022 - 2027

<b>Formation Loi Climat et Résilience : intégrer le Développement durable dans la fonction achat</b>	<b>Axe 3</b>	L'intégration du développement durable dans la commande publique	Chargés de mission et chargés d'opération en lien avec les achats publics	2022 - 2023
<b>Valeurs de la République et Laïcité</b>	<b>Axe 4</b>	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- 2025
<b>Nouvelles techniques de nettoyage des locaux des EPLE</b>	<b>Axe 3 Axe 4</b>	Technique de nettoyage par pré imprégnation	Accompagner les agents sur les nouvelles méthodes de nettoyage garantissant de bonnes conditions de travail (gestes et postures)	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	- Formation des 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 sureté et de la gestion des risques	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	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 sureté et de la gestion des risques	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	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	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	Sécurité électrique : habilitations électriques	Formations et publics ciblés selon fiches de poste	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	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 ports	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	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	2023
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	La prévention des risques liés 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 et agents des lycées.	2023 à 2026
<b>Sécurité, Santé et prévention des risques professionnels</b>	<b>Axe 4</b>	Formation Ingénierie à l'amiante : Appréhender la prévention et le traitement du risque amiante au sein de la Collectivité	Agents DEPL, DPI, DMPL	2023

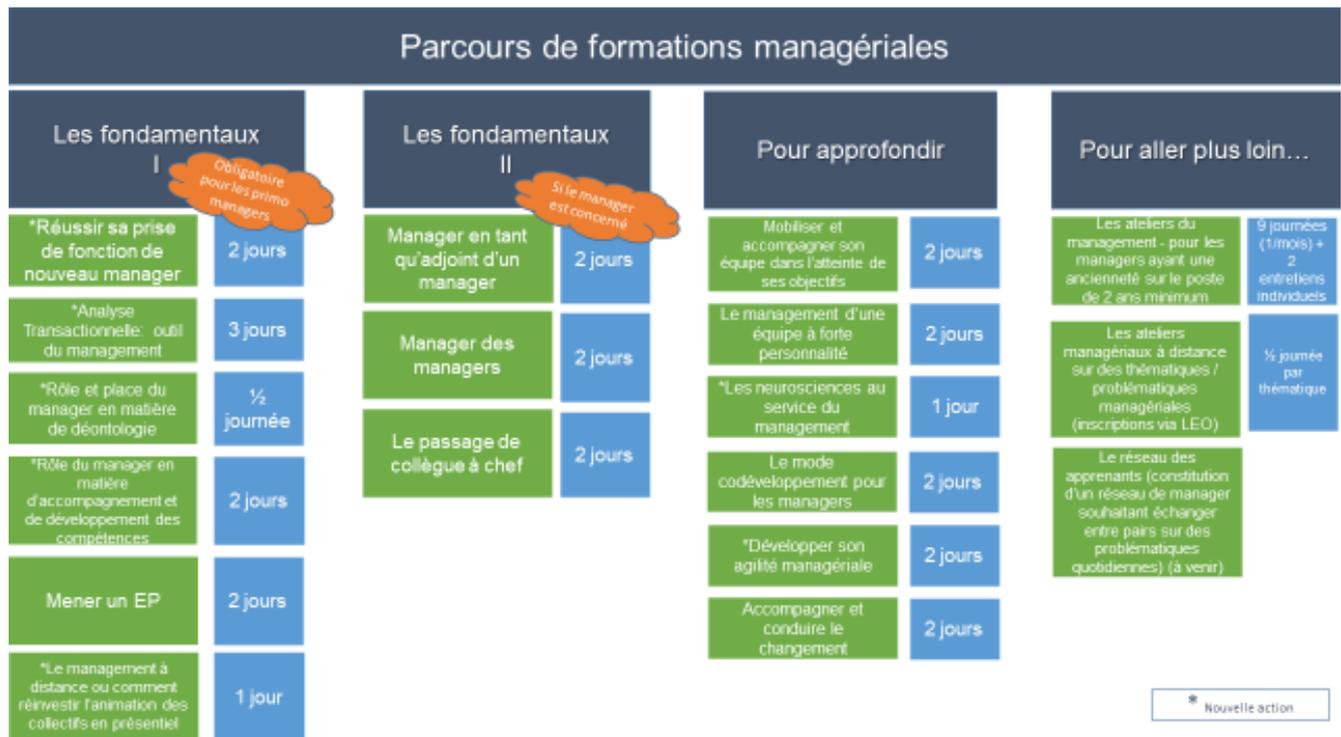
<b>Plan égalité – Femmes- Hommes</b>	<b>Axe 5</b>	Sessions d'information et de formation relatives à la non-discrimination, au harcèlement moral et sexuel.	Agents régionaux	De nouvelles sessions prévues en 2023
<b>Prise en main des outils numériques</b>	<b>Axe 3 &amp; Axe 6</b>	Développement de la prise en main des outils numériques pour les agents des Lycées. Cette action contribue à la lutte Contre l'illectronisme. Cette action sera animée par des FIO, mais aussi par un organisme de formation privé.	Agents des Lycées ayant exprimés un besoin de formation sur : « Prise en main de l'ordinateur » Et / ou « Informatique de base »	2023
<b>Fresque du Climat</b>	<b>Axe 3</b>	Rev3 doit devenir un marqueur dans chaque politique publique. Dans ce cadre des actions de sensibilisation notamment sur les questions de transition écologique seront mise en place	La formation concernera dans un premier temps 150 agents (Directeurs généraux, directeurs, managers intermédiaires, chefs de projet, chargés de mission ...). Une intervention par pôle sera privilégiée pour faciliter la réflexion autour des politiques propres à chacun d'eux. Une seconde phase de formation est en cours d'élaboration et sera à destination de tous les agents de la collectivité	2023
<b>Le Réseau des « Formateurs Internes Occasionnels »</b>	<b>Axe 3</b>	Poursuite de la construction d'un réseau de Formateurs « référents ».	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).	2023
	<b>Axe 3</b>	Poursuite de l'animation du Réseau des FIO.	L'ensemble de l'équipe des FIO mobilisés pour l'année en cours	Tout au long de l'année 2023 Temps forts (séminaire des FIO, ateliers d'échanges de pratiques entre FIO)

## Descriptif de certaines actions

### Le Parcours de formations managériales

Le SFIP a repensé le parcours de formation des managers afin de les accompagner toujours mieux dans leurs fonctions et également pour répondre aux enjeux managériaux d'aujourd'hui. 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 ». Ainsi, 4 blocs sont proposés :

- Les fondamentaux I : 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 identifiées seront obligatoires pour les primo-managers ;
- Les fondamentaux II : ce bloc permettra aux encadrants une réponse formation adaptée en fonction de sa posture professionnelle ;
- Pour approfondir : ce bloc doit permettre aux managers de développer / conforter leurs compétences managériales avec des outils innovants (co-développement ; agilité ...)
- Pour aller plus loin : ce bloc permet aux managers de participer à différents ateliers
  - o Les ateliers du management : l'objectif de ces ateliers est une prise de recul sur son activité professionnelle et échanger entre pairs sur les difficultés et solutions à mettre en œuvre (co-développement)
  - o Les ateliers « managériaux à distance » : d'un format flash (3 heures et à distance), ce sont des lieux de réflexion et de partage sur des thématiques identifiées pour permettre aux managers d'être accompagnés dans leur rôle de soutien et d'accompagnement des équipes. En 2023 les managers pourront participer à des ateliers sur notamment la sensibilisation à l'égalité Femmes / Hommes, les risques psycho sociaux et la détection de signaux faibles ou encore sur le rôle et la posture du manager en matière de déontologie. D'autres thématiques pourront émerger en fonction des besoins ou des problématiques rencontrées ;
  - o Le réseau des apprenants : il s'agit de construire un réseau de managers souhaitant échanger entre pairs sur des problématiques quotidiennes.



Le parcours de formations managériales tel qu'il a été repensé intègre de nouvelles actions de formation à la fois sur le bloc des fondamentaux et sur le bloc approfondissement :

- L'analyse transactionnelle : outil du management
  - o Découvrir l'analyse transactionnelle (AT)
  - o Mieux communiquer avec ses collaborateurs grâce à l'AT
- Le rôle et la place du manager en matière de déontologie
  - o Qu'est-ce que la déontologie ?
  - o Connaître le rôle du manager en matière de déontologie
- Les neurosciences au service du management
  - o Mettre au service du management de son équipe les découvertes des neurosciences sur le fonctionnement du cerveau humain
  - o Recentrer son rôle de manager sur la motivation de son équipe
  - o Accompagner la progression des performances de chacun grâce aux approches issues des neurosciences

Un agent prenant pour la première fois des fonctions de managers devra suivre un parcours de 10 ½ jours de formation lui permettant d'acquérir les fondamentaux en management (FONDAMENTAUX I).

Ce parcours sera présenté à chaque primo managers de la collectivité par le ou la chargé(e) de formation référent(e).

### 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.

## **PARCOURS DE FORMATION FONDS EUROPEENS FEDER – FTJ – FEAMPA et FSE+ 2021 / 2027**

La Région a été autorité de gestion depuis la période 2014 – 2020 pour 3 fonds, le fonds européen de développement régional (FEDER), le fonds social européen (FSE), le fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) et organisme intermédiaire pour le fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP). Pour la période 2021-2027, la Région Hauts-de-France est autorité de gestion au titre des programmes opérationnels FEDER, du FSE+ et du Fonds de Transition Juste (FTJ), organisme intermédiaire pour le FEAMP et gestionnaire d'une enveloppe FEADER.

Le Programme régional et le document de mise en œuvre (DOMO) ont été validés en septembre et novembre 2022. Le DOMO présente la répartition des thématiques par service instructeur. La validation du descriptif du système de gestion et de contrôle est attendue à la fin du premier trimestre 2023.

En ce qui concerne la mise en œuvre pour le fonds FEDER, la Région a maintenu le choix, fait pour la période précédente, de décentraliser l'instruction des dossiers auprès des différentes directions opérationnelles rattachées à des directions générales adjointes différentes :

- Pôle travail, entreprises et emploi
- Pôle territoires et transitions
- Pôle mobilité infrastructures et ports
- Pôle éducation et avenir des jeunes
- Pôle stratégie régionale

S'agissant du FSE +, l'instruction des dossiers est centralisée au sein d'un service ad hoc de la direction Europe, à l'exception de certains dispositifs gérés par la direction de l'apprentissage et de l'alternance.

Afin d'accompagner les équipes de la collectivité, le SFIP a mis un place un parcours de formation modulaire et pluriannuel qui a vocation à répondre à tous les besoins de développement de compétences des agents travaillant sur les fonds européens et ce, quel que soit leur profil ou leur expérience en la matière. Des niveaux différents sont proposés aux agents régionaux ayant déjà une expérience des fonds européens ainsi qu'aux agents des nouveaux services instructeurs.

Ce parcours a été établi dans le cadre d'un travail partenarial entre les responsables des équipes en charge de programmes européen au sein des pôles concernés et le SFIP. L'ensemble des directions travaillant sur les fonds européens ont été invitées à indiquer au service formation les besoins de leurs agents et à indiquer les modules de formation dont il conviendrait de faire bénéficier à ces derniers. L'ensemble des agents travaillant sur les fonds européens ont vocation à bénéficier de ce parcours, quelle que soit leur date de prise de fonction. Plusieurs sessions d'une même formation sont et seront proposées tout au long de la programmation 2021-2027 en fonction des besoins. Ces derniers sont recensés lors des prises de poste des agents en lien avec leurs encadrants indépendamment des demandes des agents.

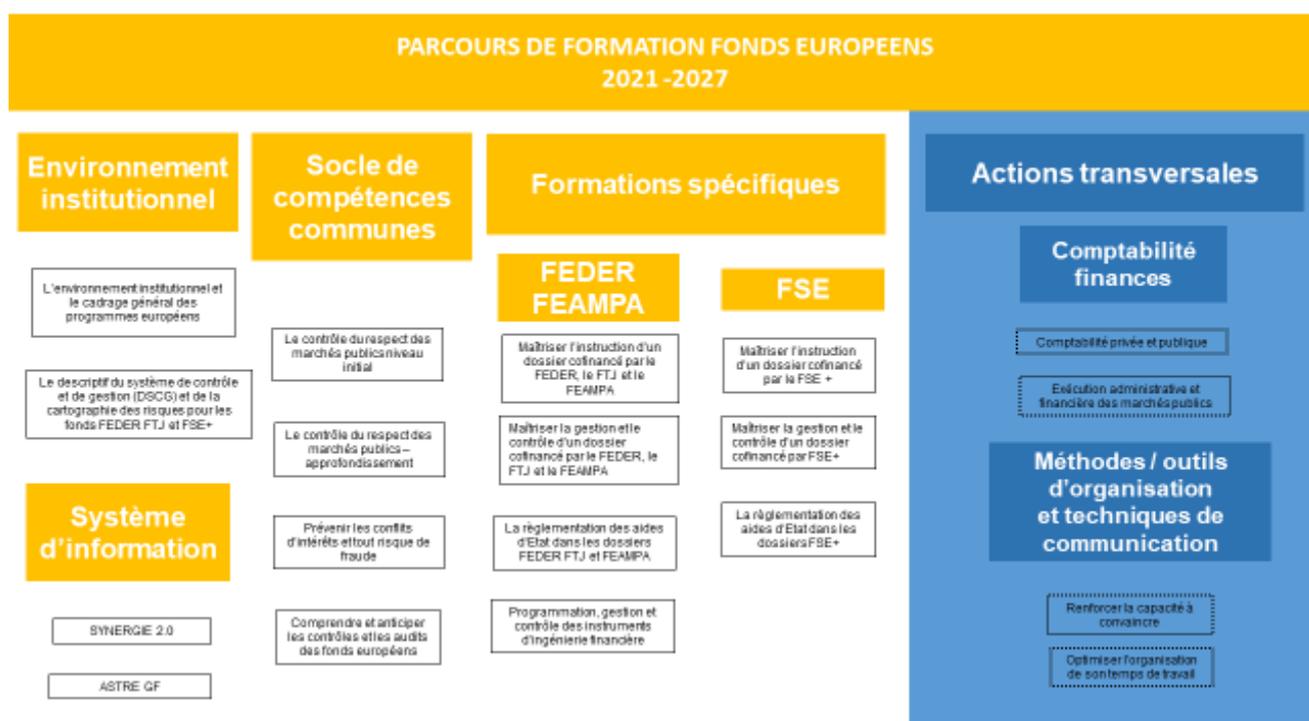
Elaboré avant le lancement de la programmation 2021-2027, le parcours de formation a vocation à être enrichi tout au long de la programmation à l'initiative du service formation en fonction des besoins des équipes et

directions, des évolutions de la réglementation et des demandes de la Commission européenne, des organes nationaux intervenant dans le domaine des fonds européens. Par ailleurs, les agents ont toujours la possibilité de faire remonter des demandes formation, si aucune des formations proposées dans le cadre du parcours ne répond à un besoin précis de développement de compétences. Dans cette hypothèse, les agents concernés se verront proposer individuellement une formation adaptée.

Le parcours de formation proposé prévoit des actions

- Sur l'environnement institutionnel et le cadrage général des programmes EU
- Visant à garantir un socle de compétences communes à tous les agents régionaux en charge de la mise en œuvre des programmes européens
- Qui prennent en compte les spécificités des fonds FEDER - FTJ - FEAMPA et FSE
- Visant à maîtriser les outils du système d'information
- Transversales notamment en matière de comptabilité et des marchés, de techniques de communication et d'organisation de l'activité.

Ces formations sont principalement assurées par des prestataires externes à la collectivité et par des formateurs internes occasionnels pour les formations sur les outils du système d'information.



## Le plan égalité Femmes - Hommes

Dans le cadre des actions du plan Egalité Femmes – Hommes, le SFIP 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...).

Pour mettre en œuvre ces actions, la Collectivité prévoit de s'appuyer sur le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes) qui est une association agissant depuis 40 ans en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité, et lutte contre les stéréotypes et les représentations sexistes.

Le SFIP va déployer une dizaine de sessions territorialisées ciblées dans un premier temps aux managers. Des webinaires seront également proposés à tous les agents de la collectivité. Les premières formations débiteront au printemps 2023.

## 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 en 2019 et 2020.

La loi du 24 Aout 2021 confortant le respect des principes de la République a rendu cette formation obligatoire. Aussi dans le cadre d'un plan de formation pluriannuel, la collectivité poursuit la démarche de formation à destination de tous les agents : depuis 2022, 4 formateurs internes occasionnels interviennent afin d'assurer la poursuite de la mise en œuvre de ce plan. Par ailleurs, l'académie d'Amiens a mis en place des formations en présentiel à destination de tout le personnel « lycée » dont les agents régionaux avec l'intervention des FIO au côté de l'académie.

Pour les agents du siège, le module de formation sera proposé à distance avec un format court de 3 heures, ainsi qu'un format long, pour celles et ceux qui souhaitent aller plus loin (6 séquences de 2 heures sur 3 mois).

## 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' a été mise en place depuis 2022 et se poursuit en 2023.

Cette formation ingénierie est destinée aux agents en charge de la planification et du suivi de travaux, ainsi qu'aux agents en charge de la mise à jour et de la communication des données relatives à l'amiante. Elle doit permettre de :

- Développer des connaissances approfondies sur l'amiante
- Connaître et appliquer les obligations réglementaires relatives à l'amiante (dossiers techniques ; rôle du maître d'ouvrage et des différents intervenants ; la recherche avant travaux ; l'information des tiers ; travaux en sous-section 3 et sous-section 4 ; Le suivi de l'amiante).
- Intégrer le risque amiante dans la planification des travaux en distinguant les priorités (évitement, retrait, encapsulage/recouvrement, maintien en état).

## 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.

Concernant le volet formation, le SFIP accompagne, depuis 2022, 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. Des formateurs internes occasionnels experts en la matière seront mobilisés ainsi que le CNFPT, si besoin.

## **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.

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

Jusqu'en 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 ».

Malgré l'accompagnement, les sessions proposées n'ont pas rencontré le succès attendu. Depuis le début 2023, une formation plus condensée sur 2 jours au lieu de 4 est proposée sur la « prise en main des outils numériques ». Cette formation animée par un formateur interne occasionnel aborde sur la première journée l'utilisation d'un ordinateur et sur la seconde journée l'utilisation de la messagerie, de l'intranet...

## **Le Réseau des « Formateurs Internes Occasionnels » (FIO)**

### **Poursuite de la construction d'un réseau de Formateurs « référents » pour tutorer les nouveaux FIO.**

5 formateurs « référents » ont été identifiés en 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 5 formateurs « référents » ont été 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. Ainsi, en 2023, les formateurs référents animeront des ateliers collectifs sur les thèmes suivants :

- Répondre à un cahier des charges ;
- Créer un scénario pédagogique ;
- Gérer son temps d'animation ;
- Adopter sa posture de FIO en fonction des personnalités d'un groupe.

### **Poursuite de l'animation du Réseau des FIO :**

L'animation du réseau des FIO se poursuivra en 2023, avec notamment l'organisation d'un nouveau séminaire, d'ateliers d'échanges de pratiques et de co-construction d'ingénierie pédagogique.

Un espace dédié aux formateurs a été aménagé au centre de ressources de Lille, une réflexion est en cours sur à Amiens. Ces espaces dédiés ou lab factory ont pour objectifs de :

- Permettre aux formateurs de concevoir leurs scénarios pédagogiques et tester les techniques d'animation ;
- Disposer d'un lieu de capitalisation des pratiques pédagogiques et de ressources documentaires ou ressources digitales ;
- Enregistrer des séquences pédagogiques ou encore animer des classes virtuelles avec la digitalisation des formations.

La réflexion relative à la transformation des modes de travail prendra en compte ces espaces dédiés nécessaires aux FIO.

## • 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
Perfectionnement au statut de la fonction publique territoriale	Axe 2	Poursuite de la formation sur le statut de la FPT pour une partie des agents de la DRH	Services recrutement Siège / lycées	Mars 2023
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.	Premier trimestre 2023
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.	Premier trimestre 2023
Cycle de formations « experts finances »	Axe 4	Le domaine financier évolue avec notamment le Compte financier unique, la M57, TVA, provisions... le besoin est de former l'ensemble des cadres et gestionnaires administratifs et financiers à 10 modules en expertise financière	Cadres administratifs et financiers experts dans leurs domaines d'intervention et gestionnaires administratifs et financiers, en fonction des thématiques.	2023
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	2023
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 maîtriser la réglementation en matière de travaux l'environnement institutionnel de l'éducation nationale	MIPAL	2023
Professionnaliser les agents du service observation et prospective – Agence Hauts-de-France 2020 2040	Axe 3	Mise en place d'un parcours de formation autour de la statistique exploratoire avec des formations sur deux outils (R studio et XLSTAT)	Agents du service observation et prospective	2023
Professionnaliser les agents du service observation et prospective – Agence Hauts-de-France 2020 2040	Axe 3	Mise en place d'un parcours de formation autour de la statistique exploratoire avec des formations sur deux outils (R studio et XLSTAT)	Agents du service observation et prospective	2023

Cybersécurité réseaux/Internet, synthèse	Axe 4	<p>Connaître l'évolution de la cybercriminalité et de ses enjeux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtriser la sécurité du Cloud, des applications, des postes clients</li> <li>• Comprendre les principes de la cryptographie</li> <li>• Gérer les processus de supervision de la sécurité SI</li> </ul>	Agents de la Direction des Systèmes d'Information	2023
Professionaliser les agents du Service aménagement régional – Agence Hauts-de-France 2020 2040	Axe 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Renforcer les compétences en matière de méthode de bilan énergie (consommation d'énergie finale, énergies renouvelables) et de bilan des émissions de gaz à effet de serre avec un focus régional sur les données disponibles en région, et d'analyse des évolutions constatées.</li> <li>•Repérer et interroger les bases mobilisables de données déchets avec un focus régional.</li> <li>•Comprendre et Maitriser la ou les méthodologies de prospective énergie/climat à l'échelle régionale</li> </ul>	Chefs de projets et chargés de mission du service	2023
Professionaliser les agents du service transition climatique et planification des déchets – Agence Hauts-de-France 2020 2040	Axe 3	Connaître les leviers offerts par le code de l'urbanisme à partir des domaines investis par le SRADET HDF.	Chefs de projets et chargés de mission du service	2023
Animation de réseaux	Axe 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Maitriser les outils d'animation de réseaux</li> <li>•Partager au sein de la direction la même approche et créer une culture commune de ce qu'on attend de l'animation</li> </ul>	Chargés de mission et encadrants de la Direction de l'Eau et de la Biodiversité	2023
Accompagner la Direction des Antennes Régionales et de la Relation aux Usagers dans l'évolution de son organisation.	Axes 1 et 2	<p>Deux domaines identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Management avec la spécificité d'un site décentralisé</li> <li>- Les Techniques d'expression et de communication pour l'Accueil physique et téléphonique de bénéficiaires de dispositifs régionaux</li> </ul>	Agents de la Direction des Antennes Régionales et de la Relation aux Usagers	2023
Veille experte sur internet	Axe 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les outils du web pour faciliter et automatiser la recherche de sources d'information et maîtriser les techniques de recherche d'info sur le web qui ont évolué.</li> <li>- Optimiser l'efficacité de cette tâche (sur les contenus, sur le temps passé).</li> </ul>	Direction des moyens institutionnels Secteur documentation	2023
Gestion du temps - Gestion des priorités Optimiser l'organisation de son temps de travail	Axe 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître la maîtrise de son temps en adoptant les bonnes attitudes pour mieux gérer son temps.</li> <li>- Optimiser son temps en repérant ce qui fait perdre du temps, ce qui pourrait en faire gagner.</li> <li>- Repérer les obstacles personnels à une bonne organisation de travail.</li> <li>- Repérer les priorités, les urgences, les hiérarchiser, définir les durées, gérer les imprévus, les interruptions et concilier les impératifs contradictoires.</li> </ul>	Direction des moyens institutionnels Secteur Archives	2023

Environnement Réalisation d'un diagnostic PEMD (Produits Equipements Matériaux Déchets)	Axe 3	Réemploi en architecture. *Gestion des produits, matériaux et des déchets issus de la démolition ou rénovation de bâtiments. *Fonctionnement du réemploi dans une opération de réhabilitation ou de construction neuve.	Direction du patrimoine immobilier et sureté Service études et travaux	2023
Formation acheteur certifiante	Axe 3	Renforcer les compétences en matière d'achat public avec un cycle de formation certifiante	Direction de l'achat public	2023
Régime fiscal des sociétés	Axe 3	Développer les compétences des acheteurs en matière de régime fiscal des sociétés	Direction de l'achat public	2023

## Descriptif de certaines actions

### Perfectionnement au statut de la fonction publique territoriale (DRH)

Dans la poursuite de la formation sur le statut de la fonction publique territoriale, une partie des agents de la DRH (recrutement siège et recrutement lycées) suivront au cours du 1er semestre 2023 une formation de perfectionnement afin de consolider, développer leurs connaissances du statut essentielles dans leurs missions au quotidien.

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

Le SFIP 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. Dans ce cadre, 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 les agents de l'Agence Hauts-de-France 2020 2040

#### Service observation et prospective

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.

La formation prévue en 2022 a dû être reportée en janvier 2023 en raison de problèmes de santé de la formatrice.

## Service transition climatique et planification des déchets

En charge de la mise en œuvre de deux politiques ambitieuses, le climat et la planification déchets, le service a identifié des besoins formations pour permettre aux chefs de projets et chargés de mission de répondre aux nouvelles sollicitations :

- Les méthodes de construction des bilans gaz à effet de serre ; les données statistiques à l'échelle nationale et régionale ;
- Les méthodes de construction des bilans énergétiques ; les données statistiques à l'échelle nationale et régionale ;
- La modélisation prospective énergie climat ;
- Les méthodes d'identification du potentiel d'énergies renouvelables et de récupération.
- Les chaînes de valeur du recyclage des matières (plastique, papier-carton, acier, verre ...)

## Service aménagement régional

Afin d'aider les territoires à mettre en œuvre le SRADDET, la région personne publique associée est en appui pour identifier les leviers offerts par le code de l'urbanisme pouvant être mobilisés pour réaliser les objectifs et suivre les règles générales. Cette mise en évidence des leviers se fait déjà en partie via les guides (stratégies foncières, biodiversité, mobilité), mais il s'agit d'aller plus loin notamment dans le cadre des SCoT modernisés. La formation a pour objectif de maîtriser les leviers du droit de l'urbanisme à partir des domaines investis par le SRADDET HDF. Elle s'adresse aux chargés de mission du service.

## Direction de l'eau et de la biodiversité

Dans le cadre de ses missions liées à la restauration de la biodiversité ainsi qu'à la protection de la ressource en eau et des milieux aquatiques et la gestion des risques naturels la direction accompagne et anime des réseaux d'acteurs régionaux.

La formation demandée s'adresse aux chargés de mission et à l'encadrement et a pour objectifs :

- Maîtriser les outils d'animation de réseaux
- Partager au sein de la direction la même approche et créer une culture commune de ce qu'on attend de l'animation

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

A travers l'expérimentation du compte financier unique, la Direction des finances porte un ambitieux chantier d'amélioration des pratiques et de la qualité des données comptables. 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, événements post clôture) ;
- Gestion des comptes de tiers ;
- Provisions, dépréciations.

## Accompagner la Direction des Antennes Régionales et de la Relation aux Usagers (DARRU) dans l'évolution de son organisation.

La DARRU est en cours d'évolution de son organisation, et travaille depuis plusieurs mois à élaborer un projet de structuration qui réponde aux 5 objectifs majeurs :

- Accueillir, informer, conseiller, orienter les usagers en proximité sur l'ensemble des dispositifs régionaux
- Alerter, relayer, faire remonter l'expression des acteurs rencontrés dans les territoires
- Animer, coordonner, mettre en relation
- Instruire les aides individuelles
- Faciliter l'accès aux dispositifs régionaux pour les usagers

Des groupes de travail ont notamment abouti à la définition de 8 actions, dont une relative à la formation :

- Action 4 : Former les agents de la direction à la relation usagers et aux dispositifs
- Mettre en place un plan de formation spécifique avec la DRH.
- Les accompagner en continu.

La DARRU se dirige vers une autonomie croissante des Antennes régionales, et souhaite proposer aux managers tous les outils dont ils ont besoin afin de gérer au mieux cette évolution. Par ailleurs, la DARRU souhaite accompagner les Agents pour faire face à la multiplicité des profils du public accueilli (en Antenne et au téléphone). Ainsi, l'accompagnement par la formation vise deux domaines identifiés :

- Le Management avec la spécificité d'un site décentralisé
- Les Techniques d'expression et de communication pour l'Accueil physique et téléphonique de bénéficiaires de dispositifs régionaux

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

### LES BESOINS INDIVIDUELS

Pour les besoins individuels de formation, en 2002, la collectivité a fait le choix de déployer un nouvel outil « Forméo » et de remplacer Fœderis Formation. Accessible depuis le 3 octobre 2022, il est désormais le point d'entrée unique, pour l'ensemble des agents de la collectivité. En se connectant sur l'outil, les agents peuvent tout au long de l'année :

- Se préinscrire aux formations de deux catalogues : l'offre interne Hauts-de-France et l'offre du CNFPT (offres actualisées en temps réel et en fonction des nouvelles sessions programmées tout au long de l'année). C'est dans le catalogue interne Hauts-de-France que les agents peuvent désormais exprimer leur besoin de formation initiale CACES et habilitations électriques (les recyclages étant automatiquement mis en œuvre par le SFIP)
- Exprimer un besoin de formation spécifique non proposé dans ces deux catalogues
- Demander une préparation à un concours ou à un examen professionnel
- Solliciter une inscription à un colloque
- Transmettre une demande de mobilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF)
- Consulter leur dossier formation (historique, formations planifiées, habilitations etc...)

Toute demande de formation est automatiquement soumise à l'arbitrage du manager, puis traitée ensuite par le SFIP.

L'entretien professionnel reste le temps privilégié pour faire le point avec le manager sur les formations suivies ou à venir. Toutefois, dans le cadre de cette campagne, il n'y a plus de recensement des besoins individuels de formation, car les demandes sont formulées via FORMEO.

## FOCUS sur les habilitations électriques, CACES et restauration

### Les habilitations électriques

Pour réaliser des opérations sur ou à proximité d'une installation électrique, l'agent doit être habilité. L'habilitation est la reconnaissance, par l'employeur, de la capacité d'une personne placée sous son autorité à accomplir, en sécurité vis-à-vis du risque électrique, les tâches qui lui sont confiées. Avant d'être habilité, le travailleur doit avoir été formé et avoir été déclaré apte par le médecin du travail.

L'habilitation des travailleurs s'appuie sur les dispositions du Code du travail et sur les règles techniques de la norme française NFC 18-510 « Opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique – Prévention du risque électrique ».

La formation préalable à l'habilitation électrique peut être initiale (première habilitation) ou de recyclage (maintien des compétences). Le recyclage a pour but d'assurer le maintien des compétences du travailleur en matière de prévention du risque électrique. Il consiste à reconduire, à échéance prédéterminée, l'ensemble des étapes de la démarche d'habilitation. La périodicité du recyclage est déterminée par l'employeur. Les recommandations de l'INRS préconisent une période de recyclage tous les 3 ans. Néanmoins, la collectivité régionale s'accorde une tolérance d'un an supplémentaire pour permettre aux agents habilités de suivre un recyclage. Au-delà de ce délai les agents non recyclés devront suivre la formation initiale.

#### Typologie des habilitations délivrées par la collectivité

##### - Pour les travaux NON électriques :

**H0V-B0V** : pour que tout agent puisse être formé efficacement aux dangers d'ordre électrique et connaître les bonnes pratiques en matière de sécurité et de prévention.

**BS BEM – H0V** : pour tout agent amené à devoir armer/réarmer un disjoncteur et à effectuer des petites interventions de démontage et remontage d'appareillages électriques (lampes, fusibles, prises de courant, interrupteurs).

##### - Pour les travaux électriques :

**B2V BR BC – H0V** : pour tout agent amené à exercer des travaux électriques en autonomie, y compris à proximité de postes Haute tension.

**B2V BR BC – H2V HC** : pour tout agent amené à exercer des travaux électriques en autonomie, y compris au niveau de postes Haute tension.

##### - Pour les véhicules hybrides :

**B0L – B2XL** : pour tout agent chargé d'intervenir sur des véhicules ou engins à énergie électrique embarquée – en tant qu'exécutant sous la responsabilité d'un encadrant.

**BOL – B2VL – BCL – B2XL** : pour tout agent chargé d'intervenir sur des véhicules ou engins à énergie électrique embarquée – en tout autonomie.

### Les ACES CACES

*Autorisation de conduite en sécurité (ACES)*. Il existe deux catégories d'engins pour lesquels à l'issue de la formation une autorisation de conduite est délivrée : Auto-laveuse autoportée et tondeuse autoportée.

*Le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)*

Tout agent débutant ou expérimenté, conducteur de manière permanente ou occasionnelle, appelé au regard de ses activités professionnelles à conduire le matériel visé par un CACES doit suivre la formation CACES en adéquation afin de valider ses connaissances théoriques et pratiques.

Pour les ACES et CACES, la collectivité régionale inscrit dans son plan de formation, car ces formations sont **obligatoires** : elles relèvent à la fois de :

- l'obligation de prévention de l'employeur
- l'obligation de formation de l'agent

L'agent qui a validé la partie test après avoir suivi la partie théorique et la partie pratique se voit attribuer un CACES équivalent à la formation suivie.

Il est à noter que l'utilisation d'un engin visé par un CACES nécessite obligatoirement la vérification de l'aptitude médicale de l'agent par un médecin de prévention. L'autorisation de conduite est établie par la direction des ressources humaines (et co-signée par le proviseur pour les agents des lycées) afin d'attester le suivi de la formation CACES par l'agent, son aptitude médicale et sa connaissance des lieux d'exercice.

### **Durée de validité**

La durée de validité de l'ACES est de 5 ans, pour les CACES cette durée varie de 5 à 10 ans selon la typologie.

La périodicité du recyclage est déterminée par l'employeur. Les recommandations de l'INRS préconisent une période de recyclage tous les 5 ans ou 10 ans. Néanmoins, la collectivité régionale s'accorde une tolérance d'un an supplémentaire pour permettre aux agents de suivre un recyclage. Au-delà de ce délai les agents non recyclés devront suivre la formation initiale.

## **RESTAURATION :**

Dans les établissements publics locaux d'enseignement, chaque agent amené à exercer habituellement ou ponctuellement des missions au sein des services de restauration, doit savoir appliquer les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité en restauration collective. Ces pratiques sont dictées par la réglementation européenne, communément appelée « Paquet hygiène ».

La Région souhaite ainsi que l'ensemble des agents qu'elle emploie en restauration collective soit formé et professionnalisé pour la bonne application de ces règles.

Sur cet axe de la restauration, une programmation de formation est déployée sur FORMéO. Mise en œuvre du Plan de Maitrise Sanitaire (PMS) et méthode HACCP comme méthode de référence pour la maîtrise de la sécurité alimentaire sont les actions phares de cette programmation.

<b>Axe Restauration</b>		
<b>Thématiques</b>	<b>Nombre de sessions</b>	<b>Nombre d'agents</b>
Bonnes pratiques nutritionnelles en restauration scolaire	2	30
Lutte contre le gaspillage alimentaire	2	30
Méthode HACCP - Initiation	3	45
Mise en oeuvre du PMS	2	30

## FOCUS sur les souhaits de formations spécifiques

Avec FORMEO les agents peuvent désormais exprimer un besoin de formation spécifique qui n'est pas proposé dans les deux catalogues (Catalogue HDF et Catalogue CNFPT). Jusqu'en 2022, ces besoins spécifiques étaient recensés via l'entretien professionnel. Désormais, les agents pourront exprimer ces besoins tout au long de l'année via FORMEO. L'expression de ces besoins est limitée à deux besoins par an, et devra être motivée et validée par le manager. Le SFIP traitera les demandes au fil de l'eau et dans un délai maximum de deux mois.

## Les préparations aux concours et examens professionnels

### 240 demandes de préparation concours/examens

FORMEO permet un recensement des besoins en formation tout au long de l'année, néanmoins pour des raisons de calendrier du CNFPT, les demandes de préparation à un concours ou à un examen ont été recensées à l'occasion de la campagne des entretiens professionnels en 2022. Ce mode de recensement évolue en 2023, puisque les agents pourront saisir leur demande dans FORMEO dès avril 2023.

#### 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

240 demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel ont été validées sur 739 demandes formulées et analysées dans le cadre de la campagne d'entretien professionnel 2022.

Sur ces 739 demandes, le SFIP en a refusé 499 :

- 199 au motif que les agents n'ont pas répondu à la sollicitation du service
- 11 car l'agent a annulé sa demande après validation de son entretien professionnel
- 26 au motif que les agents ont sollicité une préparation non proposée par le CNFPT
- 144 au motif que le CNFPT a reporté certaines préparations prévues initialement lors du recensement de l'été 2022
- 57 au motif que les agents étaient déjà engagés sur une autre préparation
- 59 au motif que les agents ne possèdent pas les conditions requises pour accéder à la préparation
- 3 au motif du refus du manager

#### À retenir :

Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

## L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

### ▪ Les besoins de formations identifiés en cours d'année

Le SFIP 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°2022-632 du 22 avril 2022.

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. A 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) ;
- les périodes d'immersion professionnelle.

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 prise en charge de ces dispositifs ont été fixés dans le cadre d'une délibération du 27 Septembre 2018. En lien avec le décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, une nouvelle délibération sera proposée aux élus régionaux en 2023.

## PARTIE 2 – Budget prévisionnel 2023

	BP 2023
<b>Budget formation hors cotisation CNFPT</b>	<b>1 399 000 €</b>
<b>Cotisations CNFPT</b>	<b>2 133 150 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 532 150 €</b>

Le budget formation 2023 s'élève au total à **3 532 150 €**, dont 1 399 000 € pour l'achat de formation (marchés publics et convention UGAP) et **2 133 150 €** 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 :

- des dispositifs de développement de compétences : colloques, e-learning, échanges de pratiques, formations tutorées...
- des 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

La loi de finances publiques de 2022 a maintenu le taux de cotisation formation des collectivités territoriales à 0,9 % auquel est venu s'ajouter 0,1% pour le financement de la formation des contrats d'apprentissage de la fonction publique.

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.
- la formation des contrats d'apprentissage de la fonction publique

### 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

