

PLAN DE FORMATION 2020-2023



SOMMAIRE

PARTIE 1 INTRODUCTION

- I. POURQUOI UNE OFFRE DE FORMATION ? page 3
- II. LES PRIORITÉS DE LA FORMATION 2020-2023 pages 3 à 4
- III. L'INNOVATION DANS LES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE pages 5 à 8
- IV. DES NOUVELLES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE pages 8 à 9

PARTIE 2 LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN ET LES ACTIONS À METTRE EN PLACE

- I. L'ACCOMPAGNEMENT FORMATION AU SERVICE DES PROJETS INSTITUTIONNELS ET COLLECTIFS pages 10 à 15
- II. LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX pages 16 à 20

PARTIE 3 PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PLAN

- I. ESTIMATION DU NOMBRE D' ACTIONS ET DE JOURS PROGRAMMÉS pages 21 à 24
- II. ESTIMATION DU COÛT pages 24 à 25

PARTIE 1 - INTRODUCTION

I. POURQUOI UNE OFFRE DE FORMATION ?

Le Plan de formation est 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 s'inscrit dans l'accompagnement des évolutions de l'organisation régionale et contribue à la mise en œuvre du Projet d'administration régionale (PAR), dont notamment l'axe stratégique « Accompagner le parcours des agents » (axe 2).

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

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

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

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

II. LES PRIORITÉS DE LA FORMATION 2020-2023

La politique de formation de la Région Hauts-de-France vise à développer les compétences individuelles et collectives des agents au regard des objectifs stratégiques de la collectivité. Cette politique mise en œuvre dans le cadre du Plan pluriannuel de formation 2020-2023 est déclinée au travers de six axes, exprimant les orientations institutionnelles fixées en 2019, à savoir :

Axe 1 : Développer une culture managériale 3.0

Les enjeux managériaux de demain sont diversifiés : les modalités de travail évoluent et demandent au manager de se positionner différemment pour développer l'intelligence collective, l'autonomie et la prise de responsabilité.

Dans le contexte de la Région, c'est aussi adopter de nouvelles approches dans la conduite du changement. Ces attentes nécessitent de renforcer et accompagner le collectif managérial en insistant sur les primo-encadrants, en développant des temps favorisant l'ancrage des acquis de formation, en assurant des accompagnements individualisés s'appuyant sur du coaching.

Axe 2 : Renforcer le socle commun des agents sur les fondamentaux de l'action administrative pour assurer un service public de qualité et performant

Cette orientation a vocation à accompagner les agents sur les fonctions support et méthodes de travail garantissant le bon fonctionnement de la collectivité et une culture administrative partagée.

Il s'agit ici de développer un accompagnement formation sur les marchés, le juridique, les finances, l'achat public, le statut de la fonction publique territoriale, l'environnement territorial (dont la gestion des fonds européens), la conduite de projet et les démarches de contrôle/audit et/ou d'évaluation des politiques publiques.

Axe 3 : Accompagner l'évolution des métiers de la collectivité

Plusieurs enjeux sont présents dans cette orientation :

- **Des enjeux techniques / nouveaux usages** liés à la dématérialisation des procédures et décisions.
- **Des enjeux humains** : anticiper sur les métiers en tension et sensibles pour maintenir le niveau de service public attendu auprès des usagers ; intégrer la distance dans ses missions (pour un manager et pour tout collaborateur concerné par une équipe déployée sur plusieurs sites ou exerçant en télétravail), assurer le passage d'une fonction de gestion à une fonction de conseil pour les métiers ressources tel que l'achat, la RH, le juridique...

Axe 4 : Assurer la sécurité des usagers et agents de la Région et développer la prévention

Il s'agit d'accompagner les mesures de prévention en soutien de politiques publiques sur la prévention de la radicalisation, la protection des personnes, la prévention des risques professionnels et la mise en place d'un plan secourisme.

Axe 5 : Développer la qualité de vie au travail

Cette orientation est en appui aux actions qui seront proposées pour :

- Prévenir les risques psychosociaux,
- Améliorer le bien vivre ensemble,
- Développer les collectifs de travail,
- Concilier vie privée/vie professionnelle (droit à la déconnexion, développement du télétravail, égalité professionnelle).

Axe 6 : Lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

Bien que cet axe soit inscrit dans la loi relative à la formation professionnelle des agents publics de 2007, la politique de formation de la collectivité développe une démarche proactive auprès de ses agents concernés par ces problèmes. Cet axe est à poursuivre en cohérence avec le plan régional de lutte contre l'illettrisme voté en 2018.

III. L'INNOVATION DANS LES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE

Le Service Formation et Innovation Pédagogique (SFIP) souhaite développer de nouvelles modalités de formation afin diversifier et enrichir l'accompagnement au développement de compétences des agents.

- **Le développement de la formation interne : des évolutions engagées pour un réseau de formateurs internes plus structuré et professionnalisé**

L'enjeu est de structurer et renforcer un réseau interne de formateurs destiné à proposer une offre de formation encore plus ajustée et territorialisée, mobilisant les expertises des agents régionaux, et répondant aux enjeux d'efficacité et d'efficacités au regard des attentes et besoins de formations en interne de ses agents (en termes de contenu comme de modalités et de délais de mise en œuvre des formations).

Dans ce cadre, le SFIP s'est doté d'un chargé de mission « Réseau de formateurs internes » dont le rôle est de développer le réseau déjà existant, diversifier les profils des agents recrutés, formaliser le processus depuis le recrutement du formateur jusqu'à l'évaluation des formations assurées par ces derniers, développer un dispositif d'accompagnement pédagogique innovant permettant de professionnaliser les formateurs internes.

Un travail d'état des lieux du « Réseau de formateurs internes occasionnels » a été initié fin 2019, afin de définir et qualifier les contours des objectifs à atteindre pour le plan 2020-2023. Cette démarche a permis de retenir quatre évolutions sur l'animation et la gestion du réseau.

De nouvelles conditions d'applications du « label RH »

Le label RH du formateur interne occasionnel reconnaît une expertise métier et des qualités pédagogiques certifiées qui peuvent être valorisées dans le parcours professionnel de l'agent.

Pour valoriser et mettre en avant ses compétences de formateur interne, l'agent doit :

- Dispenser une formation qui s'inscrit dans le plan de formation de l'institution,
- Avoir une expertise dans le domaine (années d'expérience, niveau d'étude, formations suivies...),
- S'engager, non seulement en termes de disponibilité, mais également déontologiquement.

Pour pérenniser cette valorisation, il lui est nécessaire de :

- Suivre les formations requises à la demande du service Formation et Innovation Pédagogique,
- Participer et contribuer au Réseau des formateurs internes occasionnels,
- Maintenir son niveau de compétences.

Un partenariat contractualisé par une convention annuelle avec les formateurs

Le partenariat est réinterrogé chaque année. À ce titre, il peut être décidé de ne pas reconduire la convention et suspendre le label :

- *À l'initiative de la Direction des ressources humaines* : si le besoin de formation n'existe plus, si le SFIP constate le manquement à ses engagements du formateur interne ou si l'évaluation des stagiaires identifie une insatisfaction répétée.
- *À l'initiative de l'agent et de son manager* : si les disponibilités de l'agent ont évolué ou s'il existe une incompatibilité entre le poste occupé et les missions.

Un accompagnement renforcé de l'ensemble des formateurs internes occasionnels

- Des rencontres semestrielles pour certaines thématiques de formations (notamment SST) pour permettre aux formateurs internes de prendre connaissance des dernières innovations pédagogiques ou de l'actualité en matière de formation.
- Un appui de référents pédagogiques pour aider les formateurs dans la conception de support - ou au niveau pédagogique.
- Un suivi personnalisé par le chargé de mission Réseau de formateurs internes.

- Un parcours de formation du « Formateur interne occasionnel » mobilisant des formateurs internes « référents » expérimentés.

Initialement, chaque formateur interne occasionnel - nouvellement recruté - suivait un parcours de formation de 5 jours organisé en association avec le CNFPT, relatif au perfectionnement de ses différentes pratiques d'animation et l'apprentissage de la rédaction d'un cahier des charges.

Le déploiement d'une formation interne des formateurs internes occasionnels devrait pouvoir intervenir à partir de la fin de l'année 2020.

Ainsi, quatre formateurs internes expérimentés seront officiellement recrutés en qualité de « formateurs référents » pour l'animation du nouveau programme de formation du « formateur interne occasionnel » - nouvellement recruté. Le réseau sera renforcé dans la gestion quotidienne des parcours de formations de chacun. Il gagnera en « autonomie » et en « acculturation » des transmissions de « savoir-faire » et « savoir-être » de la collectivité.

Une nouvelle voie de « recrutement » du formateur interne occasionnel

Jusqu'à présent, la constitution du réseau de formateurs reposait sur une mécanique de « candidature spontanée » de tout agent souhaitant devenir formateur interne occasionnel.

Dans une démarche d'amélioration du process, le SFIP a souhaité mettre en place une offre de mobilisation du formateur interne occasionnel, à compter du plan de formation 2020, reposant sur des mécanismes inspirés du recrutement. Ainsi, chaque offre de mobilisation sera composée d'autant d'informations, comme on en trouve sur une fiche de poste, pour permettre à chaque agent d'apprécier l'opportunité d'une candidature au vu de son profil et des attentes de la collectivité (intitulé de la formation interne souhaitée, publics concernés, prérequis, conditions particulières liées à l'activité de formateur interne...)

À noter que ces offres de mobilisation seraient, dans un premier temps, proposées et diffusées au sein des services de la collectivité. Pour expérimentation et analyse des avis et retours de chacun : les formateurs internes et les apprenants.

Dans un second temps, ces dernières pourraient être proposées aux agents techniques des lycées. À noter qu'actuellement, et pour les agents des lycées, seules les candidatures spontanées sont étudiées.

Deux exemples d'actions de formation internes

Les formations « Sauveteurs Secouristes du Travail »



En matière de secourisme, les besoins en formation sont assurés dans leur entièreté par les 14 formateurs internes occasionnels mobilisables pour dispenser les formations initiales en « Sauveteurs Secouristes du Travail » ou en recyclages - « Maintien et actualisation des compétences » - à réaliser tous les deux ans.

À l'issue de cette formation initiale, chaque agent est reconnu officiellement comme « Sauveteur Secouriste du Travail » au sein de la collectivité. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail, mais aussi d'être acteur de la prévention.

Cette formation interne répond donc aux attentes qui portent sur 2 domaines de compétences principaux :

- La capacité d'accompagner la collectivité dans son projet de formation « SST » - en particulier en développant la démarche de prévention des risques professionnels abordée.
- La capacité pédagogique et technique de transmission des compétences du SST aux agents de la collectivité.

À noter que les 14 formateurs internes occasionnels - mobilisables au regard du Réseau à raison de 30 jours maximum de formations en interne à l'année pour chacun (jours d'animations et de préparations compris) - occupent des postes permanents au sein de la collectivité (au sein de directions fonctionnelles ou opérationnelles... ou lycées).

Cette équipe permet donc d'intervenir sur l'ensemble du territoire régional et à destination de l'ensemble des publics : services, ports et lycées.

La démarche d'accompagnement des formateurs internes occasionnels est assurée par une veille constante des recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) par les « acteurs » en charge du suivi et du développement du « Réseau » (le gestionnaire « référent » et le chargé de Mission « Réseau de formateurs internes occasionnels »).

L'offre bureautique

En 2019, un travail d'harmonisation de l'offre interne en « Bureautique » a permis de disposer d'une offre de formation interne structurée, cohérente et allant des niveaux initiation/découverte... jusqu'au niveau perfectionnement pour certains logiciels.

Un réseau de 17 formateurs internes occasionnels s'est structuré pour pouvoir répondre aux besoins des agents. Parmi ces formateurs internes occasionnels se retrouve mobilisée une formatrice en « Bureautique » rattachée – et en poste permanent – au sein de la Direction des systèmes d'information. Elle assure la coordination et l'appui pédagogique de cette équipe de formateurs internes en « Bureautique ».

L'offre « Bureautique » des lycées balaie les besoins sur « Initiation bureautique » - Excel (3 niveaux identifiés : « Découverte », « Mise en forme » et « Perfectionnement »), Word (2 niveaux identifiés : « Découverte et « Mise en forme »). Elle est réalisée en présentiel sur site.

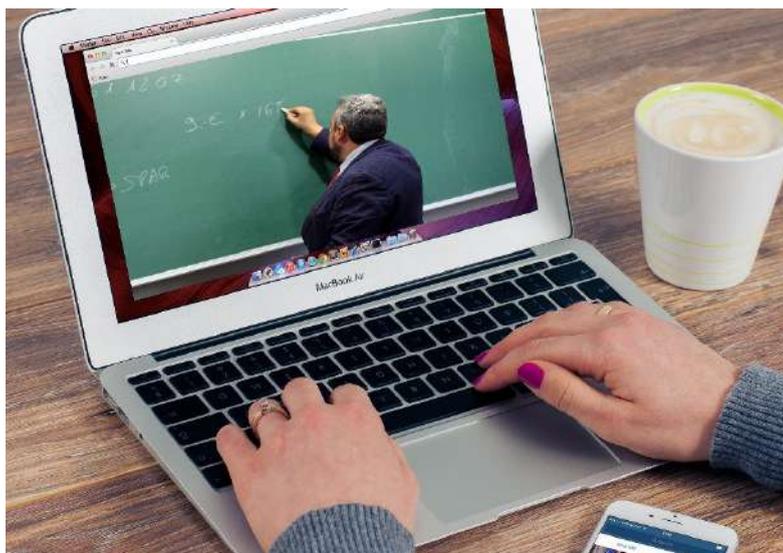
L'offre « Bureautique » des services devrait se structurer différemment dans les prochaines années :

- des temps toujours en présentiel pour les agents en initiation ou souhaitant un focus sur un volet bureautique (ex : publipostage, mode révision, conception de document, tableau croisé dynamique, fonction graphique...);
- mais aussi un volet de formation à distance via la mise à disposition de tutoriels ou de formation en format micro-learning ou Webin'RH.

Pour plus de souplesse, cette offre sera progressivement déconnectée de l'entretien professionnel. Les agents pourront ainsi exprimer un besoin tout au long de l'année. Cela va se traduire par une offre ouverte, en entrée/sortie permanente assurée à 100 % par le réseau des formateurs internes. L'agent s'inscrit sur des créneaux horaires définis et sur des thématiques qui l'intéressent. Un formateur ne sera pas systématiquement présent pendant toute la session mais sera disponible si besoin.

▪ Le développement du « digital learning »

Diversifier les modalités de formation pour répondre aux attentes des agents et s'adapter à leurs contraintes est l'un des enjeux du Projet d'administration régionale et une priorité majeure du service formation qui travaillera sur le développement de nouvelles approches formatives.



Le service s'est doté en 2019 d'un gestionnaire « digital learning » dont l'une des missions est l'introduction de cette approche dans la formation interne « Bureautique » et dans ce cadre, la création de ressources digitalisées, l'animation des échanges avec les acteurs informatiques et le pilotage du projet digitalisation de la formation pour le service formation.

Le développement du digital learning renvoie aussi à l'équipement des locaux et des moyens médias proposés pour la formation. En lien avec l'action du Projet d'administration régionale « modernisation des espaces collectifs », cet axe sera développé et discuté en associant des

directions parties prenantes comme la Direction des systèmes d'information, la Direction des équipements et patrimoine lycées et la Direction de la cohésion et de la communication interne, mais aussi des directions qui peuvent être ressources et appui au regard de leur expérience dans ce domaine notamment la Direction de la formation professionnelle, la Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales et la Mission du développement des usages numériques.

Dans un contexte d'amélioration et de renouvellement de l'offre de formation, le Service Formation et Innovation Pédagogique souhaite poursuivre le développement de formations numériques :

- Un format webinaire différé avec le « Webin'RH » qui permet d'interagir avec les agents sur des questions les intéressant, d'assurer une proximité auprès d'eux dans une temporalité compatible avec leur mission et de diffuser des contenus généralistes à l'ensemble des agents.
- Des ressources digitalisées en bureautique afin d'accompagner les stagiaires durant leur formation, mais également pour permettre à tout agent d'accéder, quand il en a besoin, à un contenu formatif. Différents formats de vidéos seront utilisés afin de répondre aux objectifs pédagogiques, dont des capsules vidéo pédagogiques courtes d'une durée de quelques secondes à 5 minutes afin de répondre à une notion précise et disponibles à n'importe quel moment (micro-learning).
- Un format de MOOC interne, appelé COOC (Corporate online open course) qui est très efficace pour le développement des compétences. Il prend la forme d'une formation à distance ponctuée de contenus multimédia et scénarisés, de webinaires, de vidéos, pour mobiliser les apprenants.

IV. DES NOUVELLES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Conformément à l'action 2.4 du Projet d'administration régional dont l'objectif est d'adapter les modalités de formation pour les rendre plus efficaces, le SFIP souhaite poursuivre la dynamique enclenchée en 2019 visant la constitution d'une offre régionale accessible et lisible par les agents régionaux, l'allègement de la gestion des demandes de formation, l'adaptation des missions du SFIP et une plus grande réactivité dans la mise en œuvre des besoins de formation.

1. Une offre régionale de formation accessible et lisible

Depuis 2019, l'offre régionale de formation est constituée de l'offre interne de la collectivité (estampillée HDF) et de l'offre catalogue du CNFPT. Les agents accèdent à l'ensemble de cette offre directement via l'outil interne Fœderis.

Afin de proposer des formations toujours en lien avec les besoins des services et leurs évolutions, le catalogue formation HDF est mise à jour en continu. L'ajustement de l'offre tient également compte des évaluations à chaud réalisées à l'issue de formations ainsi que des échanges avec les agents et les managers.

2. Poursuivre l'adaptation des modalités d'accès aux formations

Le Service Formation et Innovation Pédagogique fait évoluer le dispositif de préinscription en formation par les agents et mettra en œuvre les inscriptions tout au long de l'année.

Cette modalité répond à l'exigence d'assouplir la gestion et de permettre au manager d'adapter en cours d'année le besoin de formation ou d'ajouter des besoins complémentaires.

3. Renforcer la responsabilisation des managers dans la décision de départ en formation de son agent

Cette évolution se matérialisera par la déconcentration au niveau des pôles de la gestion financière de la participation aux colloques.

Aujourd'hui, ces demandes sont transmises par les agents, en lien avec la hiérarchie, au SFIP qui les examine et les met en œuvre. À l'horizon 2022, l'objectif est donc de confier la gestion de ces demandes aux directions qui se verront allouer un budget dédié.

Avec le déploiement des préinscriptions tout au long de l'année, les managers devront engager un suivi régulier des départs de leurs agents. Pour cela, ils s'assureront du maintien de la continuité de service et de

l'adéquation de la formation sollicitée par l'agent avec le besoin en compétences avant de valider ou refuser une préinscription.

4. La professionnalisation de la fonction de conseil formation et d'innovation pédagogique

L'allègement des modalités de mise en œuvre du plan doit permettre au SFIP de recentrer ses missions sur la fonction de conseil et d'accompagnement des projets de formation ainsi qu'à l'ingénierie de formats pédagogiques innovants et de formations sur mesure (formations actions individuelles et collectives) pour répondre aux besoins collectifs des directions, aux orientations de l'équipe de direction générale et à l'accompagnement des projets institutionnels.

Deux fois par an et davantage si nécessaire les chargés de formation référents, sont amenés à participer aux CODIR des directions. Ces rencontres, auront lieu en amont et à la fin de la campagne des entretiens professionnels et permettront de :

- Engager un bilan des formations mises en œuvre au cours de l'année précédente (taux de réalisation, actions non réalisées, absentéisme en formation...) sur la base de tableaux transmis par le service formation ;
- Identifier et anticiper les nouveaux besoins en formation des équipes de la direction concernée (besoins collectifs, nouveaux arrivants ...) ;
- Réorienter, le cas échéant, les demandes en formation vers des dispositifs plus appropriés ;
- Proposer tout parcours de formation opportun ;
- Présenter les éventuelles évolutions des dispositifs formations ou des process du SFIP.

5. Développement de partenariats entre collectivités

Le SFIP souhaite développer des partenariats et des mutualisations de formations entre collectivités.

Dans le cadre de l'action du PAR 2.4 « Adapter certaines modalités de formation pour les rendre plus efficaces » piloté par le SFIP, un parangonnage a été initié en février et un questionnaire a été adressé à l'ensemble des Régions ainsi qu'à quelques métropoles. L'objectif est de repérer des pratiques et méthodes innovantes, des modalités de gestion efficaces (recensement des formations lors de l'EP ou en dehors, les inscriptions en formation...). La démarche est toujours en cours, la crise sanitaire ayant prolongé les délais de réponses initialement fixés.

À l'issue, des collaborations plus durables pourront être proposées, notamment avec les collectivités territoriales voisines. À titre d'exemple, une expérimentation très positive a été réalisée en 2019 pour la mise en place d'un parcours de formation d'acheteurs publics mutualisé avec la Métropole européenne de Lille. Le SFIP souhaite développer ce type de la démarche.

PARTIE 2 - LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN ET LES ACTIONS À METTRE EN PLACE

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

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

▪ LES BESOINS INSTITUTIONNELS

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

Projet	Axe	Besoins	Population	Période prévisionnelle
Accompagnement des managers : le cycle du management	Axe 1	Formation des nouveaux encadrants (dans les 6 mois de leur prise de poste)	Encadrants des services, ports et lycées	Tout au long de l'année
		Perfectionnement obligatoire pour chaque encadrant 1 fois tous les 3 ans a minima		
		Les ateliers du management : <ul style="list-style-type: none"> - groupes d'encadrants expérimentés - groupes de primo-encadrants - lancement du réseau d'apprenants 	<u>Groupes d'encadrants expérimentés :</u> 1 ou 2 groupes d'encadrants des services et des ports 2 groupes d'encadrants des lycées Encadrants ayant au moins 2 ans d'expérience + ayant suivi au moins une formation managériale sur les 5 dernières années <u>Groupe de primo-encadrants :</u> Expérimentation pour les encadrants de moins de 2 ans d'ancienneté (dispositif adapté) <u>Réseau d'apprenants :</u> Lancement du réseau pour regrouper tous les anciens groupes des années précédentes	Sur l'année
Déploiement des politiques publiques régionales	Axe 4	Prévention de la radicalisation	Agents régionaux	Dès septembre 2020
Sécurisation des méthodes d'entretien des espaces verts	Axe 4	L'utilisation sécurisée des outils tranchants mécanisés d'entretien des espaces verts	Agents régionaux assurant l'entretien des espaces verts au sein des lycées et des ports	Second semestre 2020 ou printemps 2021

Descriptif des actions

Le cycle du management

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

Trois socles sont ainsi proposés :

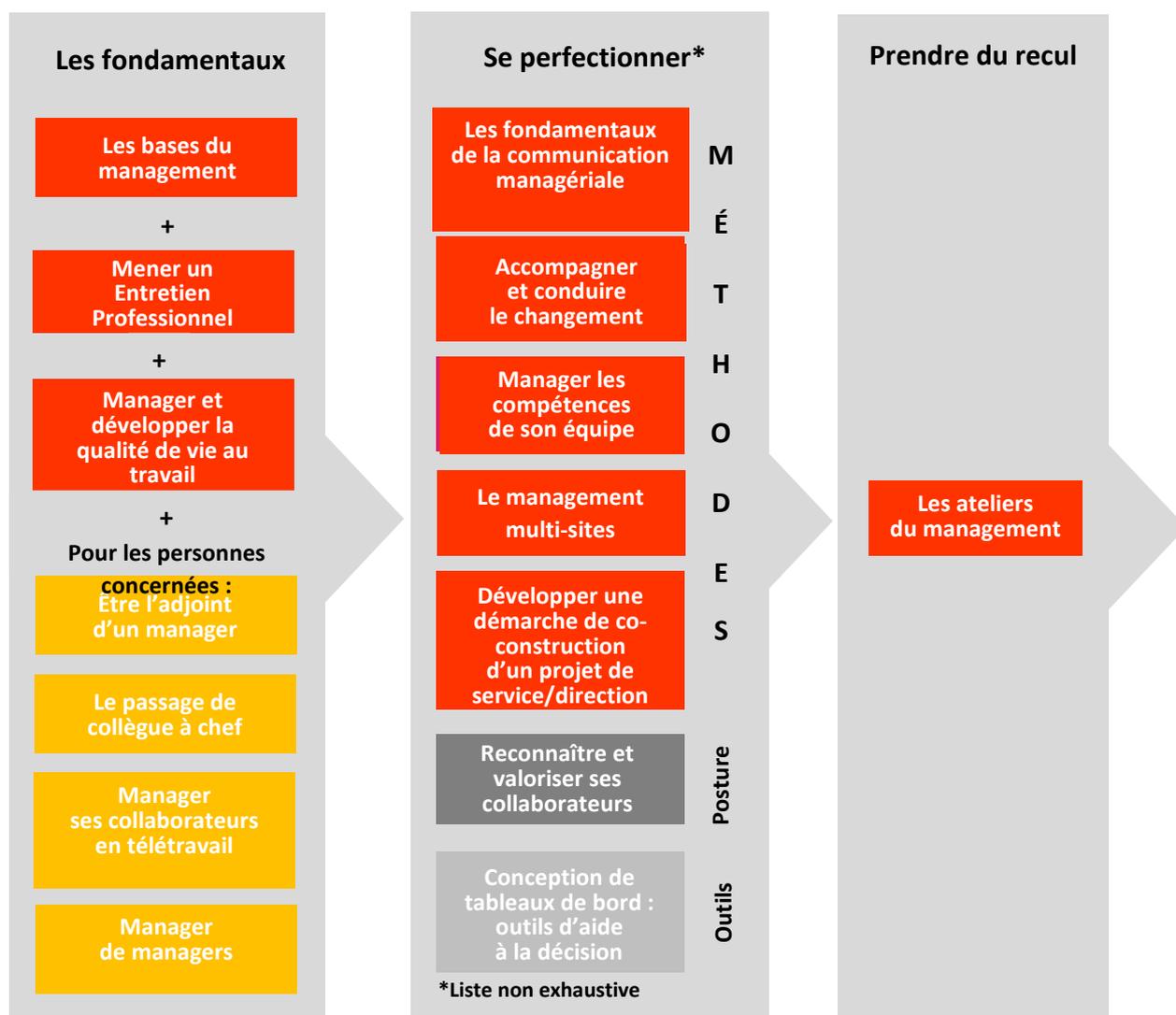
- « Les fondamentaux » : celui-ci vise à accompagner les encadrants dans le cadre de leur prise de poste et sur des formations qui leur permettront d'acquérir les fondamentaux du management. **Les formations ainsi identifiées seront mises en place systématiquement pour les nouveaux encadrants dans les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

- « Se perfectionner » : ce socle doit permettre aux encadrants de développer/conforter leurs compétences managériales sur des thématiques en lien avec leurs besoins et leurs missions.

Il est également **l'occasion d'instituer des temps de formation obligatoires en management**, à savoir amener les encadrants à suivre un **module obligatoire tous les 3 ans**. Ce besoin de formation sera à formuler dans le cadre des entretiens professionnels.

- « Prise de recul » : L'idée est de permettre aux encadrants de prendre du recul sur leurs pratiques managériales et vise des encadrants expérimentés et volontaires. Ce besoin de formation fait l'objet d'un recensement ad hoc sur la base du volontariat. En 2021, une expérimentation sera menée pour un groupe de primo-encadrants des services et des ports. Ainsi, le dispositif existant sera adapté pour proposer un nouvel accompagnement pour les prises de postes. Un bilan sera ensuite établi pour éventuellement adapter le dispositif avant déploiement pour les encadrants des lycées. En 2021, le réseau d'apprenants sera créé. Il sera proposé aux encadrants des anciens groupes des ateliers afin de les réunir une à deux fois par an pour qu'ils puissent poursuivre les échanges d'expériences entre pairs.

Au-delà des demandes de formations des agents, l'offre managériale sera adaptée au regard du Plan d'amélioration des conditions de travail et lutte contre les risques psychosociaux (PACT) et du PAR.



La formation de prévention contre la radicalisation

Dans le courant de l'année 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. Les modalités opérationnelles d'une telle démarche ont fait l'objet d'une note d'arbitrage adressée au Président de Région au premier semestre 2020, en vue de choisir entre deux options : proposer la formation à destination de tous les agents de la collectivité à titre obligatoire, ou proposer la formation sur la base du volontariat par l'intermédiaire des managers. Le choix de l'option déterminera donc les contours de la nouvelle campagne de formation sur la radicalisation.

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

Sur la base d'accidents déplorés parmi les agents techniques des lycées dans le cadre de l'utilisation d'outils tranchants mécanisés d'entretien des espaces verts (taille-haies notamment), la collectivité a souhaité engager une campagne de formation à destination de tous les agents appelés à effectuer l'entretien des espaces verts en ayant recours à tout outil tranchant mécanisé.

Un recensement a été mené en 2019, et a inclus les agents des ports. Près de 200 agents ont été recensés, avec comme objectif de former a minima 1 à 2 agents par lycées, selon la diversité des configurations des établissements, ainsi que tous agents des ports concernés.

Le CNFPT a été mobilisé sur la base d'un cahier des charges, exprimant le besoin d'initier les agents aux bonnes pratiques destinées à assurer leur protection et celle d'autrui lorsqu'ils utilisent des outils de taille et de coupe tranchants, et notamment mécanisés (règles de l'art, EPI, EPC...).

L'enjeu est de concevoir un programme le plus pertinent pour engager la campagne au plus tôt, à savoir juste avant les périodes de tailles, en automne 2020, voire également au printemps 2021, pour un total estimé à une quinzaine de sessions.

• 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.

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

Projet	Axe	Besoins	Population	Période prévisionnelle
Legal design	Axe 3	Rendre l'information juridique plus accessible, claire, adaptée par des méthodes innovantes	SERVICES Juristes de la DAJ	2020
Lutte contre la fraude et la corruption	Axe 2	Professionnaliser les agents sur la conformité déontologique des dossiers notamment européens qu'ils instruisent et dont ils assurent le suivi	SERVICES Prioritairement, agents en charge de la gestion des fonds européens	2020
Formation au statut des agents de la DRH	Axe 2	Rappel des connaissances fondamentales sur le statut dans la FPT	SERVICES Ensemble des agents de la DRH	2020
Formation à la négociation des agents en charge du développement économique	Axe 3	Deux niveaux attendus : - Maîtriser les techniques de négociation - Atteindre le niveau expertise	SERVICES Chargés de mission et responsables de projet en charge du développement économique amenés à négocier avec les entreprises. Module maîtrise : agents qui doivent appréhender les techniques de négociation Module expertise : agents qui ont déjà suivi des formations en techniques de négociation et ont déjà un bon niveau en la matière	2020
Professionnalisation des responsables de projets en sûreté et sécurité	Axe 4	Concevoir et organiser la gestion des accès et mettre en œuvre un système de management de la sûreté Piloter la mise en œuvre d'un système de sécurité incendie	SERVICES Responsables de projets sécurité / sûreté et managers	2021
Formation à la médiation des référents RH EPLE	Axe 3	Les bases de la médiation	SERVICES Référents RH	2020
Professionnalisation des équipes Proch'orientation	Axe 3	La prise de parole en public	SERVICES Référents territoriaux	2020
Sensibilisation aux risques liés à l'amiante	Axe 4	Savoir repérer les matériaux contaminés et d'opter pour des solutions alternatives à la destruction et éviter l'émission de poussières amiantées	SERVICES ET LYCEES Équipes mobiles	2021

Descriptif des actions

Legal design – Direction des affaires juridiques (DAJ)

Ce besoin, validé au titre du Plan de formation 2020, s'inscrit dans un contexte de sollicitation intense de la DAJ de la part des services, avec autant de constats de fonctionnement interne à la DAJ, dont il ressort la nécessité de professionnaliser ses agents sur le volet communication.

Un tel objectif est d'ailleurs inscrit dans le nouveau projet d'évolution de la direction en vue d'adapter l'offre de service juridique spécifiquement, en faveur d'une information juridique rendue la plus accessible, claire, adaptée, voire personnalisée.

Parmi les moyens à déployer pour y répondre, un besoin de formation a ainsi été identifié autour de la thématique du « legal design ». Parmi les legal tech, le legal design est une méthode permettant d'innover en sortant des cadres habituels du juriste, pour rendre l'accès à l'information juridique plus facile et donc plus facilement exploitable.

La période du second semestre de 2020 a été identifiée pour la mise en œuvre de ce besoin.

Lutte contre la fraude et la corruption – Direction Europe

Exprimé en 2019, ce besoin a fait l'objet de nombreuses rencontres internes et avec le CNFPT afin de bien cerner les attentes spécifiques de la Direction Europe, liées au cadre Institutionnel et juridique dans lequel s'inscrit la gestion des fonds européens.

Destinée à tous les agents gestionnaires de fonds européens travaillant au sein de la Direction Europe et des autres directions, cette formation devrait être mise en œuvre en 2020 en partenariat avec le CNFPT.

L'objectif est de professionnaliser les agents en vue de leur apporter un socle commun de compétences en faveur d'une posture harmonisée, dédiée à ce que tous les agents s'interrogent, de manière systématisée, sur la conformité déontologique des dossiers qu'il instruisent et dont ils assurent le suivi, dans une démarche active de prévention continue.

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

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

Formation à la négociation - Pôle Soutien au travail

Le Pôle Soutien au travail souhaite développer une culture de la négociation commune au sein de ses directions et en particulier, pour les agents qui sont en relation directe avec les entreprises et qui sont amenés à négocier avec elles.

Deux niveaux de formation seront proposés suivant le profil des agents concernés :

- Un premier niveau permettra aux agents de maîtriser les techniques de négociation, de choisir la méthode appropriée en fonction du contexte, des acteurs et du résultat attendu et donc de réussir la négociation.
- Un niveau l'expertise ayant pour objectif d'augmenter le potentiel de négociateurs des agents.

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

Au sein de la MIPAL, le Service ingénierie expertise et coordination de la sécurité, est composée de cinq responsables de projets. Leur rôle est d'assurer la sûreté des établissements publics d'enseignement et d'améliorer le niveau de sécurité attendu par les membres de la communauté éducative.

Par ailleurs, le service en question assure le pilotage des conventions de partenariat avec les cinq Services départementaux d'incendie et de secours.

Dans ce cadre, afin de permettre aux responsables d'assurer leurs missions, les formations suivantes sont proposées :

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

Formation à la médiation des référents RH EPLE - DRH

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

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

Si cette médiation n'aboutit pas, les référents RH peuvent passer le relais au Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi pour avoir recours à un médiateur.

En effet, il n'est pas aisé pour un référent d'être vu comme un médiateur neutre, impartial et extérieur car il a aussi un rôle de recadrage parfois et il « représente » la Région. C'est là que l'appel au médiateur « extérieur » devient important dans la résolution de la situation.

Dans cette configuration, outiller les référents sur les bases de la médiation semble indispensable. Une formation de 2 jours ainsi qu'un retour d'expérience plusieurs mois après seront organisés pour les référents RH fin 2020.

La prise de parole en public – Mission Proch'orientation

Conformément à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui a transféré la compétence de l'information sur les métiers et les formations à destination des publics scolaires, étudiants et apprentis aux Régions, la Région Hauts-de-France a adopté une délibération cadre en mars 2019 fixant des objectifs de sa politique sur ces nouvelles compétences ainsi que l'outil destiné à la mettre en œuvre sous le label Proch'orientation.

Dans ce cadre, la Région organise des actions d'information sur les formations et les métiers afin de diffuser l'information nationale et régionale.

Au sein de la mission Proch'orientation les référents territoriaux sont amenés à animer divers réseaux et devront former les ambassadeurs des métiers, personnes peu habituées à la prise de parole, notamment face à un public de jeunes scolaires, à l'animation de réunion. Les référents territoriaux devront être capables d'adapter leur posture aux différents publics et savoir transmettre leur expérience professionnelle.

Une formation à la prise de parole en public leur sera proposée afin de développer et améliorer leurs compétences orales et leurs aptitudes à se sentir à l'aise et capter leur auditoire.

Sensibilisation aux risques liés à l'amiante – Équipes mobiles

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

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

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

II. LE PLAN DE FORMATION : OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS RÉGIONAUX

LES BESOINS INDIVIDUELS

7307 souhaits de formation exprimés lors de l'entretien professionnel

À l'occasion de la campagne d'évaluation 2019 (mai à septembre 2019), les agents et leurs managers ont pu exprimer :

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

Détails des souhaits exprimés en EP

	Agents services/ports	Agents lycées	TOTAL
Souhaits validés	3 089	3 789	6 878
Souhaits non validés	130	299	429
TOTAL des souhaits individuels exprimés	3 219	4 088	7 307

Évolution du nombre de demandes individuelles en EP

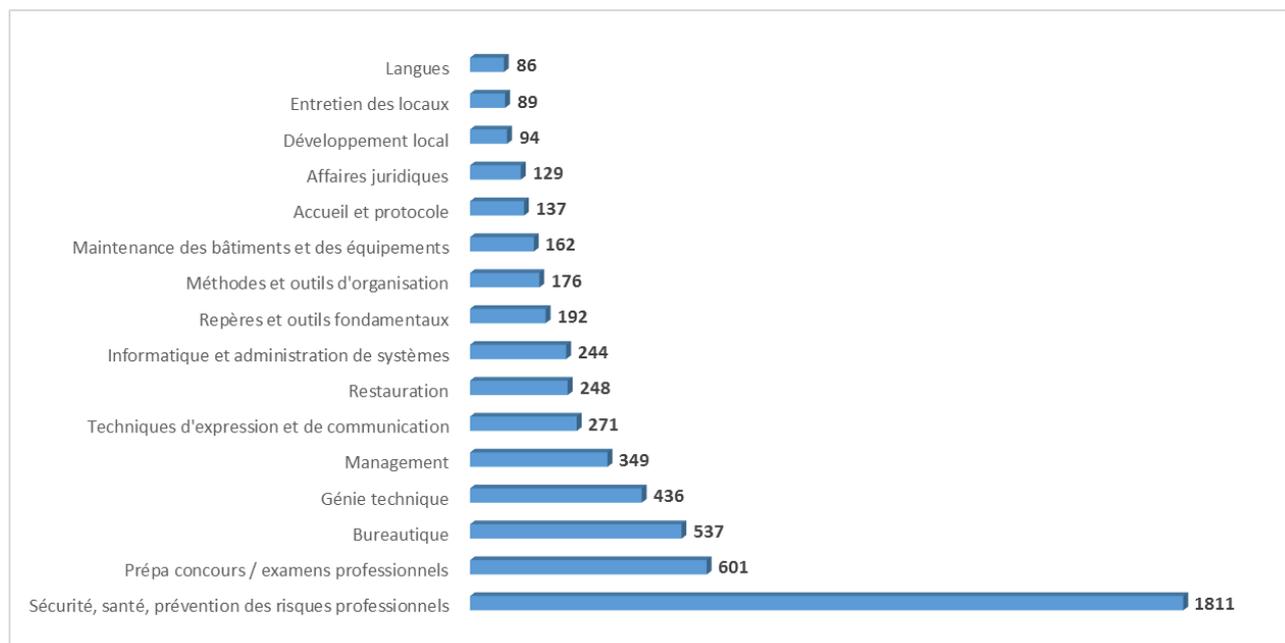
	TOTAL
2016	7 054
2017	10 020
2018	9 648
2019	7 307

Ce tableau met en exergue une évolution à la baisse du nombre des demandes.

La collectivité a été marquée ces dernières années par de nombreux changements (évolution ou réorganisation des directions, changement de logiciels, mobilité interne importante, harmonisation de dispositifs ou procédures...) qui avaient fait émerger un nombre conséquent de demandes de formation lors des EP 2017 et 2018.

L'organisation et le fonctionnement de l'institution se stabilisant, la baisse des demandes individuelles apparaît donc cohérente.

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



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

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

Action	Total
HDF - CACES Engins	196
HDF - Sauveteurs Secouristes du Travail Initial	153
HDF - Maniements d'extincteurs	152
HDF - Sensibilisation aux gestes qui sauvent	92
HDF - Prévention des risques liés à l'activité physique : gestes et postures	60
HDF - Assistant de prévention : formation préalable	56
HDF - Risques liés aux produits dangereux	50
HDF - Montage, démontage, stockage d'échafaudages	43
HDF - Risques travaux en hauteur	31
HDF - Le risque biologique : la légionellose	20
HDF - Conduite de transpalette à conducteur porté	16
La prévention des troubles musculo squelettiques	13
Travail en hauteur et port du harnais	13
Agent de prévention : prévention contre les risques d'incendie - PRV1	12
Les formations obligatoires, les autorisations et les habilitations en hygiène et sécurité du travail	12
La santé et la sécurité au travail (cadre réglementaire et démarche de prévention)	11
La prévention des risques liés aux travaux en hauteur	7
HDF - Monitorat SST	6
HDF - SSIAP1	6
L'intervention des entreprises extérieures et le plan de prévention	6
La prévention des risques liés à l'utilisation, l'étiquetage et le stockage des produits dangereux	5

Action	Total
La sensibilisation à l'incendie et à l'évacuation en milieu scolaire	5
HDF - Elingage, accessoires de levage, gestes de commandement	4
Information sur le rôle et la responsabilité de l'encadrement en matière de santé et de sécurité	3
Journée d'actualité des formateurs et des formatrices en sauvetage secourisme du travail	3
Le bon usage des équipements de protection individuelle	3
HDF - Habilitation Amiante - Module Opérateur de chantier	2
HDF - SSIAP 2	2
HDF - Travaux d'ordre électriques	2
La formation continue obligatoire des assistantes et assistants de prévention	2
La place et le rôle de l'encadrement en santé et sécurité au travail	2
Le rôle de l'assistant de prévention dans l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux (RPS)	2
L'encadrante et l'encadrant de proximité garants de la sécurité au travail	2
HDF - Certificat Médical II	1
HDF - Habilitation Amiante - Module Personnel Encadrant	1
HDF - Habilitations électrique	1
HDF - Travaux d'ordre non électriques	1
La formation de formateurs et formatrices en habilitations électriques pour personnel non électricien	1
La formation des cheffes et chefs d'équipe de sécurité incendie et d'assistance à personnes (ssiap2)	1
La pénibilité au travail	1
La prévention des risques psychosociaux dans la conduite du changement	1
L'acquisition des compétences de formateur ou de formatrice en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	1
Le maintien et l'actualisation des compétences de formateur ou de formatrice en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	1
Les évaluations des risques et la mise en œuvre du document unique (module 1)	1
Prévention des risques liés aux spécificités du poste de travail d'opérateur ou d'opératrice CTA-CODIS	1
Recensement des risques et document unique	1
	1005

Récapitulatif des actions de recyclages à initier par le SFIP :

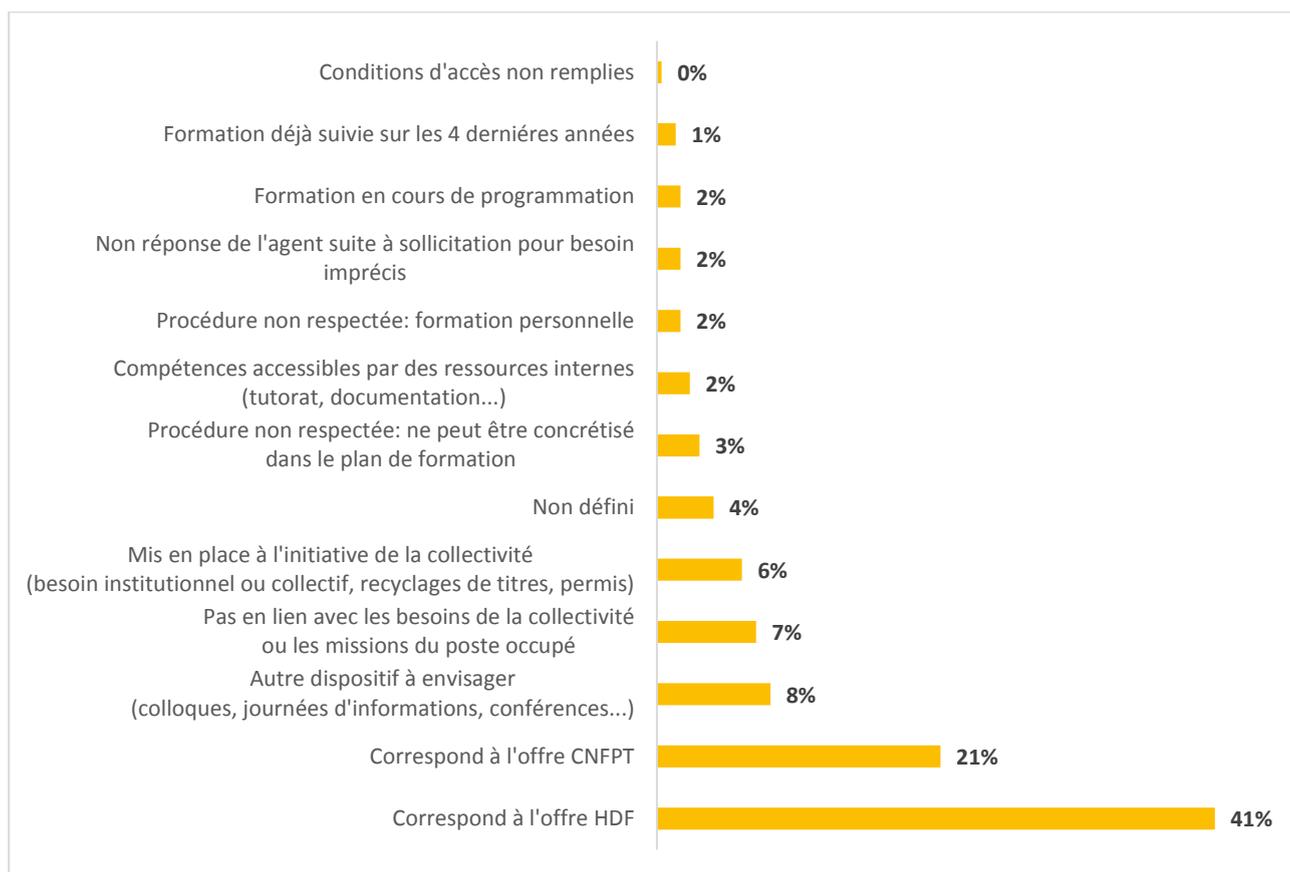
Action	Total
HDF - CACES Engins	255
HDF - Habilitations électriques	224
HDF - Sauveteurs Secouristes du Travail - Recyclage	183
HDF - Assistant de prévention : premier recyclage	124
HDF - SSIAP 1 - Recyclage	14
HDF - Attestation de prévention AP2 - Maintien des compétences	6
	806

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

Répartition des refus des besoins hors offre régionale

Même si dans la majorité des cas, le SFIP valide la décision du manager considérant qu'il lui appartient d'évaluer l'opportunité de suivre une action de formation ou non pour son collaborateur, le SFIP procède à l'analyse de chaque besoin formulé de manière littérale. Ainsi en 2019, 289 demandes ont été refusées par le SFIP, dont plus de 62 % au motif que la formation était déjà proposée dans le cadre de l'offre régionale (formation HDF et CNFPT).

S'agissant des préparations concours /examens, le SFIP a refusé 140 demandes : 85 au motif que les agents étaient déjà engagés dans une préparation concours /examen et 55 car ils ne répondaient pas aux critères requis pour le concours / examen visé.



L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

▪ Les besoins de formations hors entretien professionnel

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

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

- les prises de poste (recrutement, mobilité) et les reprises de poste après une longue absence ;
- les évolutions réglementaires ;
- la réorganisation d'un service ou d'une direction ;
- les nouvelles missions confiées à un agent ;
- l'absence d'entretien professionnel pour l'agent (absence de l'agent au moment de la période des EP....).

▪ Les préparations aux concours et examens professionnel

601 demandes de préparation concours/examens

La préparation à un concours doit être demandée lors de l'entretien professionnel et respecter un calendrier précis défini par les délégations régionales du CNFPT du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.

Sont mobilisées pour répondre à ces demandes :

- Les formations mixtes (présentiel/distanciel) mises en place par les CNFPT.
- Les formations en ligne mises en place par l'intermédiaire d'un organisme de formation privé à destination des agents contractuels de catégorie A (ces formations se déroulent hors temps de travail).

601 demandes de préparation à un concours ou à un examen professionnel ont été validées sur 741 demandes formulées dans le cadre de la campagne d'entretien professionnel 2019.

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). Cette évolution impacte les préparations des catégories A et B.

Ce sont les délégations régionales des CNFPT Nord-Pas-de-Calais et de Picardie qui déterminent les modalités de mise en œuvre et le planning d'entrée en préparation en lien avec le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels fixés par les Centres de gestion Nord-Pas-de-Calais et de Picardie, centres organisateurs des concours.

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

▪ La Période de préparation au reclassement (PPR)

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

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

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

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

À ce titre, les chargés 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).

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 3 - PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PLAN DE FORMATION

I. ESTIMATION DU NOMBRE D' ACTIONS ET DE JOURS PROGRAMMES EN 2020

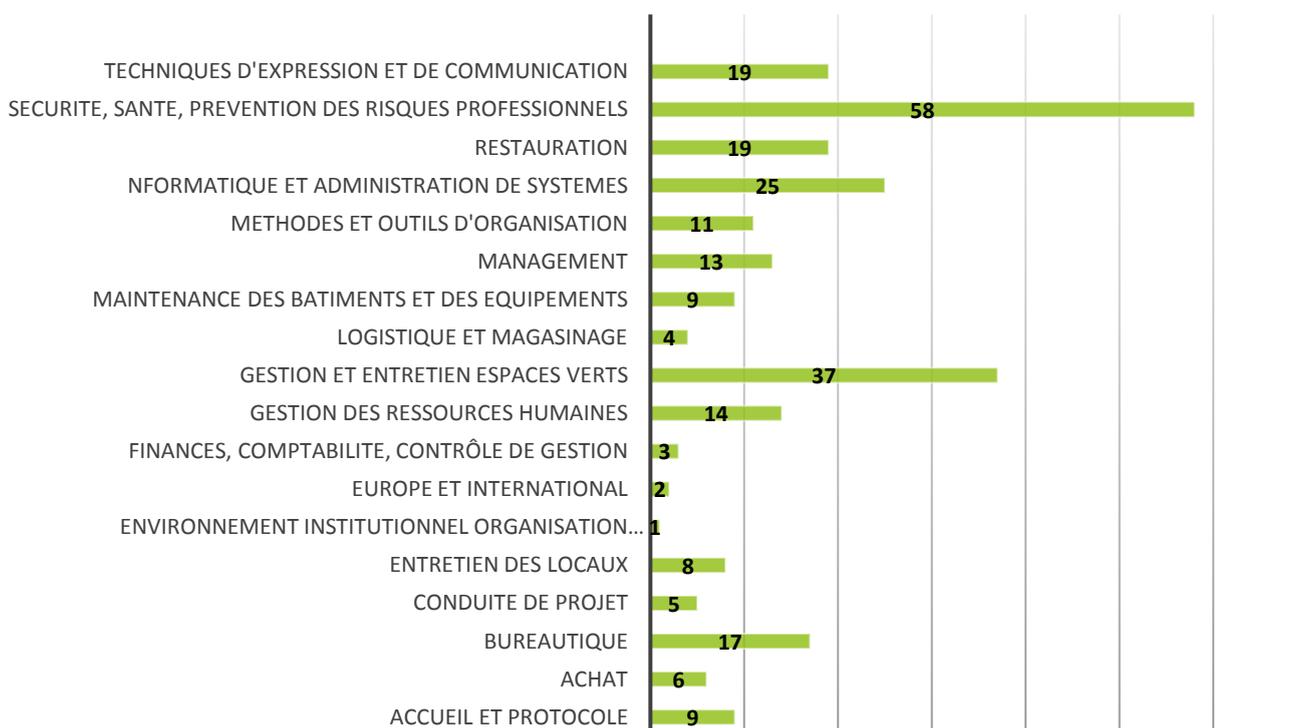
▪ Les formations organisées au sein de la collectivité – Formations INTRA

260 sessions – 8 279 journées de formations programmées

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

Domaine de formation	Actions	Sessions	Jours	Agents à former
Accueil et protocole	4	9	394	146
Achat	3	6	175	109
Conduite de projet	5	5	120	50
Entretien des locaux	5	8	244	107
Environnement institutionnel, organisation territoriale	1	1	36	18
Finances, comptabilité, contrôle de gestion	2	3	105	45
Gestion des ressources humaines	5	14	361	193
Gestion et entretien espaces verts	3	37	1 617	539
Logistique et magasinage	2	4	108	54
Maintenance des bâtiments et des équipements	8	9	453	141
Management	8	13	443	171
Méthodes et outils d'organisation	6	11	435	192
Restauration	9	19	865	282
Techniques d'expression et de communication	15	19	1 044	282
Bureautique	8	17	235	196
Europe et international	2	2	26	13
Informatique et administration de systèmes	9	25	334	272
Sécurité, santé, prévention des risques professionnels	13	58	1 284	638
Total général	108	260	8279	3448

Nombre de sessions par domaine de formation



Pour ces formations, le SFIP peut faire appel à :

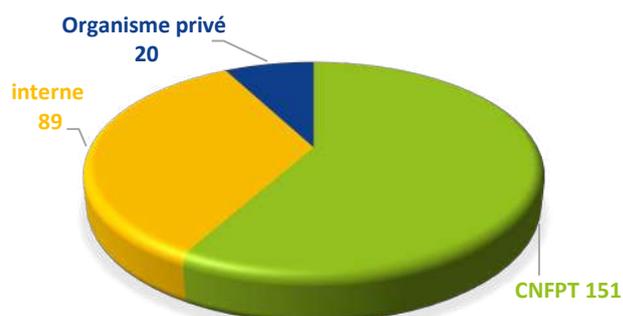
- des formateurs du CNFPT,
- des formateurs internes,
- des formateurs issus d'organismes privés.

ORGANISATION DE LA FORMATION	Actions	Sessions	Jours	Agents à former
CNFPT	75	151	6044	2271
INTERNE	20	89	1895	993
ORGANISME PRIVE	13	20	340	184
Total général	108	260	8279	3448

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION
PAR TYPE D'ORGANISATION



NOMBRE DE SESSIONS
PAR TYPE D'ORGANISATION



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

Ce constat de réduction du recours à l'offre privée concerne moins les formations en hygiène sécurité, qui ne sont pas proposées par le CNFPT, et pour lesquelles le SFIP 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 sur le maniement de extincteurs, la professionnalisation des assistants de prévention, le secourisme.

- le recours à des prestataires privés pour une majorité de ces actions (habilitations électriques et CACES notamment).

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

DOMAINE DE FORMATION	Actions OF privé
Communication institutionnelle	26
Culture, archives et documentation	2
Développement économique	4
Gestion des ressources humaines	20
Entretien des locaux	4
Informatique et administration de systèmes	128
Maintenance des bâtiments et des équipements	10
Méthodes et outils d'organisation	11
Sécurité, santé, prévention des risques professionnels	28
Achat	6
Activités portuaires	6
Accueil et protocole	1
Activités ferroviaires	16
Archives et documentation	8
Audit, évaluation et management des risques	5

Conduite de projet	2
Finances, comptabilité, contrôle de gestion	16
Formation professionnelle	3
Juridique	15
Management	3
Techniques d'expression et de communication	5
Environnement institutionnel organisation territoriale	2
Europe et international	1
Gestion et entretien espaces verts	1
Urbanisme, architecture, foncier	8
Total général	331

II. ESTIMATION DU COÛT

Budget de formation 2020

	BP 2020
Budget formation hors cotisation CNFPT	1 117 800 €*
Cotisations CNFPT	1 920 100 €
TOTAL	3 037 900 €

* Montant inscrit au BP 2020.

Le budget formation 2020 s'élève au total à **3 037 900 €**, dont 1 117 800 € pour l'achat de formation (marchés publics et convention UGAP) et 1 920 100 € 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 2019 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

