

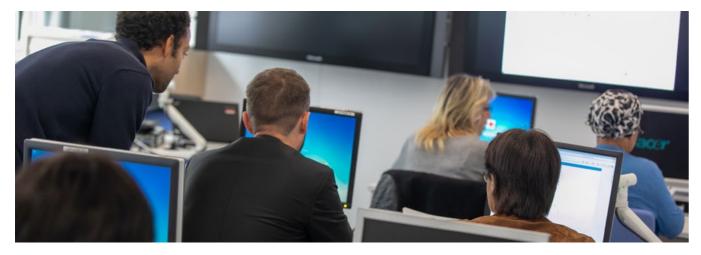
## de FORMATION

2022-2024









a formation professionnelle continue est le levier majeur du développement des compétences des agents régionaux. Elle est indispensable pour accompagner la mise en œuvre des politiques publiques régionales.

L'article 1 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précise que la formation professionnelle tout au long de la carrière des agents territoriaux a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées, en vue de la satisfaction des usagers et du plein accomplissement des missions du service public.

La formation professionnelle des agents régionaux doit ainsi favoriser le développement des compétences, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre l'adaptation au changement, favoriser la mobilité, contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale.

Conformément à l'obligation posée par l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale <sup>1</sup>, le présent plan de formation 2022-2024 participe à la réalisation de ces objectifs.

Le plan participe à la modernisation et à l'amélioration des conditions de travail de l'administration régionale.

Il s'inscrit pleinement dans les grandes orientations et évolutions majeures menées au sein de la Région : réorganisations des services régionaux, généralisation du télétravail, nouvelles modalités de travail sur le site régional de Saint-Ouen, modernisation de l'action publique régionale en faveur des franciliennes et franciliens, modernisation des outils et méthodes de travail

des agents des lycées (dotation de chariots ergonomiques de nettoyage des locaux, tablette numérique, logiciel de gestion et de planification..

Le plan de formation conserve également les grandes avancées des précédents plans (dispositif des formateurs internes, renforcement de l'accompagnement des parcours professionnels des agents des lycées, développement d'une offre de formation à distance, développement d'une offre de formation pour les managers, actions du campus des cadres).

Ce plan poursuit son objectif premier d'accompagner les agents dans leurs missions et leur projet d'évolution professionnelle avec la volonté de toujours innover pour diversifier les modalités d'apprentissages et améliorer la qualité des formations.

Participant également à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) initiées par la Région, la mise en œuvre du plan de formation 2022-2024 permet aux agents régionaux d'avoir toujours, au moment voulu, les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions et/ou à leur évolution professionnelle. Le plan permet ainsi de faire face aux évolutions majeures auxquelles les agents sont confrontés dans leur métier et missions au sein de la collectivité.

Les formations aux outils bureautiques vont permettre d'anticiper les reclassements des agents des lycées. Certains métiers vont évoluer. Ainsi la mécanisation permettra de diminuer la pénibilité de l'entretien général. De nouvelles compétences seront nécessaires pour entretenir le nouveau parc. Les formations numériques sont une première étape.



De même, le nouveau plan de formation souhaite favoriser le développement de compétences d'animation des partenariats. Le métier des chefs de projets évolue et ce plan de formation vise à les accompagner.

La transformation numérique mise en place au profit de l'ensemble des agents régionaux et renforcée par la récente réorganisation des services entraine également une offre de formation important qui non seulement accompagne et permet de faire monter en compétences les agents mais participe également à la culture du changement et des pratiques. Le plan de formation entend là aussi répondre à cet important enjeu.

Enfin, le plan intègre et prend en compte les importants enjeux de société et les valeurs de la République. Une offre de formation conséquente est proposée dans cet objectif à l'ensemble des agents régionaux. Celle-ci aborde ainsi les principaux domaines suivants : l'égalité femmes-hommes, la laïcité, la lutte contre la corruption et la formation à la déontologie, la lutte contre les discriminations, et le développement de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

La crise sanitaire issue de l'épidémie de Coronavirus a par ailleurs eu un impact majeur dans l'offre de formation et son organisation entrainant une diversification accrue des modalités de formation, l'adaptabilité de l'offre, le développement de l'offre numérique de formation pour faire ainsi face aux nouvelles organisations de travail et maintenir l'offre même en période de crise.

La formation n'est plus seulement une ressource ou un moyen mis à la disposition des agents régionaux. Elle se doit d'être plus efficace, adaptée à l'environnement de travail, aux nouveaux modes d'organisation du travail et aux enjeux de la collectivité.

Le nouveau plan s'attache ainsi à proposer une offre de formation complète, coconstruite, ancrée dans la réalité des enjeux internes et externes, répondant à des objectifs prioritaires, innovante, résolument moderne et bénéficiant de modalités de mises en œuvre diversifiées

UN PLAN DE FORMATION :
UNE DÉMARCHE OUVERTE DE
CONSTRUCTION, ÉVOLUTIVE ET
ADAPTATIVE, ET PLEINEMENT ANCRÉE
DANS LES ENJEUX INTERNES ET
EXTERNES DE LA RÉGION

Le plan a été élaboré dans une dynamique ouverte de construction, avec cet objectif d'apporter davantage d'innovation dans les modalités d'apprentissages, de répondre aux enjeux de formation et de conserver les modalités historiques de mise en œuvre de la formation.

L'élaboration du plan de formation s'appuie au préalable sur les recensements successifs des besoins de formation des agents régionaux organisés lors des entretiens professionnels annuels. Ces recensements permettent aux agents d'exprimer leurs besoins de formation transversaux et/ou leurs besoins individuels qui ne trouvent pas une réponse dans l'offre de formation pérenne de la Région. Cette première étape met ainsi les agents au cœur de la planification et de la construction de l'offre de formation.

Le plan de formation a également été élaboré dans une démarche prospective et une dynamique de projet transversal.

Des rencontres entre le pôle Ressources Humaines et les équipes respectives d'encadrement des pôles et directions se sont tenues. Ces réunions ont permis d'identifier sur les trois prochaines années les besoins collectifs de formation appelant des réponses spécifiques et une offre de formation plus adaptée aux attentes des agents des différents pôles et directions. Tout au long de ce plan, ces rencontres seront planifiées pour permettre le maintien de cette adéquation entre l'offre de formation et les besoins exprimées par les pôles. Cette même démarche est appliquée pour les agents des lycées.

La crise sanitaire a su montrer au combien il est important que le plan ne saurait être figé. Il demeure adaptable aux modifications de l'organisation interne de la collectivité. En ce sens, il doit pouvoir répondre et accompagner tout projet de réorganisation des services. Il doit également intégrer les réformes législatives et réglementaires touchant le secteur public local. En outre, afin de permettre la poursuite de l'action de formation, la part de formation en distanciel s'est notamment accentuée durant la crise. Cette augmentation va se poursuivre tout au long du plan.

Le plan de formation se doit également de proposer aux agents une offre de formation liée aux enjeux de société, aux droits et obligations de la collectivité, et portant sur les valeurs de la République. Dans ce cadre, une offre importante a été intégrée au plan dans les domaines touchant notamment à l'égalité femmes-hommes, à la Laïcité, à la lutte contre la corruption et à la formation à la déontologie, à la lutte contre les discriminations et au développement de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Cette offre multiple bénéficie d'un accompagnement spécifique auprès des agents et s'adresse à l'intégralité de ces derniers, quelques soit leurs fonctions et missions.

Le plan de formation est évolutif autant que possible pour permettre de faire face aux enjeux majeurs, d'accompagner les nouvelles priorités stratégiques internes et externes ayant une influence directe ou indirecte sur la formation professionnelle continue des agents régionaux ou sur les missions ou les compétences confiées à la Région.

# LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DU PLAN DE FORMATION : ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEURS MISSIONS QUOTIDIENNES ET LEURS PROJETS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les objectifs principaux du plan de formation sont d'accompagner les agents régionaux dans la réalisation de leurs missions, en favorisant le développement des compétences et les évolutions de carrière professionnelle.

### Le plan de formation, le développement des compétences tout au long de la carrière

Le plan de formation permet de maintenir et de développer les compétences des agents, nécessaires à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques régionales. Il doit également garantir aux agents l'exercice de leurs missions en toute sécurité et dans un environnement propice à l'évolution et à la mobilité professionnelle.

A cet effet, le plan permet d'assurer aux agents l'exercice de leurs missions en adéquation avec leur supérieur hiérarchique.

La formation fait partie intégrante de l'activité professionnelle de l'agent. L'assiduité en formation est requise car toute participation est comptabilisée au titre du temps de travail. En contrepartie, la collectivité peut décider à tout moment de suspendre une formation si besoin était au regard d'autres priorités professionnelles.

Chaque agent régional doit disposer des compétences qui lui sont demandées : de nombreuses formations, assurées tant par le CNFPT que par d'autres opérateurs, répondent à cette volonté, et pourront être mises en œuvre selon les modalités définies dans le règlement de formation.

Dans la même mesure, le plan de formation garantit un accompagnement des parcours professionnels des agents régionaux, toutes catégories ou filières confondues. Les parcours de formation d'intégration et de professionnalisation statutaires, de prise de poste à responsabilité, et de culture territoriale contribuent à cet objectif.

Enfin, il permet également d'accompagner les agents dans leur projet de mobilité. Les évolutions générales du monde du travail rendent de plus en plus fréquents les changements de métier ou d'employeur. Chaque agent peut souhaiter construire sa carrière différemment et la formation peut accompagner les projets de carrière. La formation contribue et complète l'accompagnement individualisé apporté à chaque agent régional par le Pôle Ressources Humaines ou les Antennes Ressources Humaines, dans les services du siège comme dans les lycées.

Dans ce même objectif et pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient d'accompagner davantage les agentes souhaitant évoluer professionnellement et s'engager dans des métiers au sein de la collectivité régionale où elles sont peu présentes.

### LE PLAN DE FORMATION, UN OUTIL DES RESSOURCES HUMAINES TRANSVERSAL ET PARTAGÉ AU SERVICE DES PRIORITÉS DU NOUVEAU MANDAT

La formation participe de la gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences, et doit s'articuler avec les autres éléments de cette stratégie, définis et mis en œuvre par plusieurs services du pôle Ressources Humaines.

Le plan de formation est un outil primordial, partagé et transversal de la politique des ressources humaines de la collectivité.

Il intègre également les priorités du nouveau mandat régional en proposant des formations obligatoires portant sur la déontologie et la probité, les valeurs de la République, la sécurité au travail.

Associé à un règlement de formation, ainsi qu'au répertoire des formations, deux documents transversaux accessibles sous format dématérialisé, le plan permet :

- De contribuer à la construction des parcours professionnels en appui du référentiel des compétences,
- D'accompagner la modernisation de l'administration régionale et la diffusion de nouvelles méthodes de travail dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques, dans la conduite des projets, et dans les modes de management,
- ▶ De favoriser le partage des compétences entre agents au travers de dispositifs tels que les formateurs internes, les ateliers de Co-développement et d'échanges de pratiques,
- ▶ De garantir le développement de la carrière professionnelle,
- ▶ D'accompagner les managers dans leur métier,
- ➤ De faciliter, les passerelles entre métiers pour les agents des lycées par un accompagnement et une formation adaptée,
- ▶ D'accompagner la politique régionale de développement des produits biologiques, locaux ou issus de circuits courts dans les restaurants scolaires des lycées publics franciliens auprès des agents des lycées par de la formation adaptée et spécifique,
- De proposer aux agents d'accéder à des formations favorisant l'efficacité professionnelle et le développement personnel,
- ▶ De développer davantage les formations favorisant la transmission des valeurs de la République (Laïcité et service public, égalité Femmes-Hommes, la lutte contre les discriminations, la lutte contre la corruption, la formation à la probité et à la déontologie),
- ▶ De faciliter l'attractivité des métiers des agents des lycées en développement des parcours de formation prioritaires portant sur les thématiques d'hygiène en restauration pour les chefs de cuisine, d'hygiène des locaux, d'accompagnement avant prise de poste des nouveaux agents non- titulaires en hygiène et sécurité, et du développement des parcours jeunes professionnels,

- ▶ De contribuer au développement du bien-être et à la sécurité au travail,
- ▶ D'être un appui dans la mise en œuvre des accordscadres, actuels et futurs, portant sur « l'Emploi des personnes en situation de handicap », sur la « Qualité de vie et Bien-être au travail », sur « l'Egalité femmes/ hommes », pour « Une meilleure efficacité du service public par la qualité de vie au travail, l'autonomie et la responsabilité », et relatif à la « charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle », et à la charte régionale des valeurs de la République et de la laïcité,
- ▶ De lutter contre la fracture numérique et l'illectronisme pour une partie des agents des lycées en proposant des formations adaptées dans le cadre de l'utilisation de nouveaux outils numériques (tablettes et logiciels métier),
- ▶ De proposer des formations numériques adaptées et renouvelées en bureautique, informatique, en présentiel ou distanciel, aux agents du siège à l'aune de l'utilisation de nouveaux outils numériques issus de la migration Microsoft 365.
- ▶ De garantir aux agents l'accessibilité aux formations par l'utilisation partagée et sécurisée du logiciel Neeva



### **NEEVA**: LE LOGICIEL D'INSCRIPTION EN FORMATION -

L'accès à la formation est facilité lorsque l'offre de formation se développe et lorsque la qualité de celle-ci s'améliore, mais également lorsque les outils et procédures utilisées pour les inscriptions, la gestion ou le suivi des formations se simplifient.

C'est dans cette volonté que la Région met à la disposition des agents un outil unique d'information et de gestion de leur formation : le logiciel Neeva<sup>2</sup>

Neeva permet à l'ensemble des agents d'être acteurs de leur parcours de formation. Chaque agent dispose d'un profil personnalisé et sécurisé, permettant notamment de consulter en ligne l'offre globale de formation, de s'inscrire en formation, de suivre son parcours, et de télécharger ses attestations de formation.

En outre, Neeva permet également aux encadrants de disposer d'une vision globale de la mise en œuvre du plan de formation pour les agents dont ils ont la responsabilité.

L'outil Neeva offre des fonctionnalités identiques tant aux agents du siège qu'aux agents des lycées, permettant assurément un accès égalitaire, adapté, pratique et simple à l'offre de formation pour tous les agents régionaux.

### L'INNOVATION POUR DIVERSIFIER LES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE ET RENFORCER LA QUALITÉ DES FORMATIONS

L'offre de formation professionnelle continue évolue profondément dans une marche en avant vers plus d'innovation, de créativité, d'échanges entre pairs et de participation des agents en formation. Dans la continuité de ce mouvement, la créativité et l'innovation en formation, qu'elle soit organisée en présentiel ou en distanciel, seront au cœur de l'application du plan de formation. Au même titre que pour toute politique publique, l'évaluation de la formation devra également être menée dans un objectif d'amélioration et de modernité.

### L'utilisation de nouvelles méthodes et d'outils pédagogiques en présentiel :

Pour développer l'interactivité et l'innovation pédagogique lors des sessions de formation, la Région a notamment déployé l'utilisation d'outils numériques pour ses sessions de formation organisées par les formateurs internes.

L'innovation dans les méthodes pédagogiques est également systématiquement demandée dans toute commande publique de formation. Les prestataires extérieurs mettant en œuvre une offre de formation pour le compte de la Région auprès de ses agents sont notamment sélectionnés à l'aune des contenus de formation et des méthodes pédagogiques innovantes proposées en distanciel et/ou en présentiel.

Enfin, l'offre de formation tient également compte de la modernisation des outils numériques mis à la disposition des agents régionaux (tablette numérique pour les agents des lycées, la modernisation des outils numériques métiers, la migration des postes informatiques des agents du siège). Aussi, il a été développé, créé et proposé une offre spécifique pour répondre aux besoins d'accompagnement des agents à la maîtrise de ces

outils.

En parallèle, l'utilisation de nouvelles modalités pédagogiques comme l'e-formation ou l'e-learning³, la réalisation d'une formation en classe inversée sont également envisagées et adaptables aux différents parcours de formation destinés aux agents régionaux.

PLAN DE FORMATION 2022 - 2024

Le plan de formation s'emploie ainsi à développer davantage ces nouvelles méthodes dans un objectif de modernisation, d'efficience et d'adhésion des stagiaires à la formation.

### Le développement de la formation à distance et/ou associant distanciel et présentiel

L'évolution des technologies de l'information et de la communication permet désormais d'offrir de nombreuses formations de manière numérique, via des logiciels et des modules de formation ad hoc changeant radicalement la manière d'envisager la formation au sein d'une organisation de travail.

Dans un contexte d'amélioration, de renouvellement et d'adaptation des modes de travail, de développement du télétravail, la Région s'engage dans un processus de développement de son offre de formation numérique en distanciel via notamment le suivi de MOOC, le développement de formation en rapid learning, en blended learning<sup>4</sup>, l'accessibilité à une plateforme de formation en ligne sur les nouveaux outils numériques (Plateforme Mandarine).

En parallèle, il est maintenu un accompagnement des apprenants pour permettre le suivi et l'efficience des formations en distanciel.

Les formations en distanciel pourront, lorsque la thématique s'y prête, être adossées aussi à des sessions de formation en présentiel idéales pour la confrontation et les échanges entre pairs, prometteur pour améliorer efficacement les compétences des agents et les retours d'expérience.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Adresse de connexion, pour les agents du siège & des lycées : https://formation.iledefrance.fr/

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Ensemble des solutions et moyens permettant l'apprentissage par des moyens électroniques

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Combinaison de séquences de formation en ligne et de formation en présentiel

Enfin, le plan de formation s'emploiera à mettre en œuvre une réflexion pour la mise en place d'une plateforme de Learning management system ou LMS. Le
LMS est un logiciel permettant de gérer une plateforme
d'apprentissage en ligne, avec comme objectif de mettre
à la disposition des agents régionaux des contenus de
formation élaborés pouvant être suivis en parfaite autonomie et/ou animés par des formateurs en distanciel.

## UNE ÉVALUATION RENFORCÉE ET PARTAGÉE POUR UNE FORMATION AMÉLIORÉE

La formation est un investissement pour la collectivité, pour les agents et concerne l'ensemble des parties (encadrants, agents, service formation, formateurs, prestataires et partenaires de formation). Il est primordial d'évaluer et de mesurer son efficacité réelle, qu'elle soit dans les changements des pratiques professionnelles du bénéficiaire ou le développement des compétences.

Cependant, la problématique de l'évaluation de la formation demeure un exercice difficile et la mesure de l'efficience d'une action de formation demeure complexe.

Chaque session de formation donne lieu à une évaluation à chaud, c'est-à-dire réalisée à la fin de la dernière journée de la formation sous la forme d'un questionnaire et d'un échange avec l'agent du service Formation assurant la clôture de la session (notamment pour les sessions organisées au siège). Ceci permet d'avoir les retours immédiats des participants sur le contenu et la manière dont s'est déroulée la formation, mais pas de mesurer immédiatement si elle leur sera utile au quoti-

Afin de proposer des formations toujours en lien avec les besoins des agents et des services, la Région développera davantage la réalisation d'évaluations « à froid 5 », pour connaître les apports directs ou indirects qui, au quotidien, ont pu être mis en œuvre post-formation.

Ces évaluations à froid associeront donc, sur les thématiques pertinentes et notamment sur les formations métiers, tant les agents que leurs encadrants directs.

Pour évaluer de façon systématique l'impact à long terme des formations, le logiciel Neeva sera mobilisé comme solution informatique participant de l'évaluation à froid, ainsi que les nouveaux outils numériques mis à la disposition des agents régionaux.

Des sessions de formation conçues sur le retour d'expérience sont également déjà mises en place sur certaines offres de formation. Ce type de session sera systématiquement développé lorsque la thématique de formation le nécessite. L'objectif est de permettre un apprentissage, une montée en compétence accrus et renforcés dans des domaines primordiaux pour la collectivité et les agents.

### LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

## Le partenariat Région Île-de-France - Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

La mise en œuvre du plan de formation implique pour la Région de faire appel à des organismes de formation dont le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), partenaire privilégié des collectivités territoriales. La Région travaille ainsi principalement avec la délégation de l'Île-de-France du CNFPT et en application d'une convention de partenariat.

Etablissement public administratif, paritaire et déconcentré, la mission principale du CNFPT est de construire et délivrer les formations obligatoires pour les agents territoriaux, de toutes catégories, A, B et C, tout au long de leur vie professionnelle à savoir : les formations d'intégration, les formations de professionnalisation, les formations réglementées, adaptées aux exigences et contraintes de certains métiers.

En complément, le CNFPT conçoit et dispense également des formations non obligatoires permettant aux agents d'être acteurs du développement de leur carrière et de leurs compétences, à travers des formations de perfectionnement, diplômantes ou certifiantes, ainsi que les préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le CNFPT participe financièrement à hauteur de 50 % des frais de formation des apprentis recrutés au sein de la Région.

Le CNFPT peut intervenir en tant que prestataire de formations pour la Région de deux manières :

- ▶ Par des formations « intra collectivité », organisées dans les locaux régionaux (y compris les lycées) uniquement pour des agents régionaux, dont les programmes sont élaborés conjointement par le CNFPT et la Région;
- ▶ Par des formations « inter collectivités », organisées dans les locaux du CNFPT et pour des agents de plusieurs collectivités. Le programme de ces formations est élaboré par le CNFPT uniquement.

Chaque plan de formation est transmis au CNFPT, afin que les priorités régionales puissent toujours être prises en compte dans l'offre de formation et dans les modalités d'intervention de la Délégation de l'Île-de-France.

### La passation de marchés publics de formation

Le service formation fait également appel à des prestataires publics ou privés dans le cadre de procédures de passation de marché public pour répondre à un besoin de formation non-couvert. Les marchés de formation intègrent systématiquement une offre en distanciel ou au format mixte ainsi que des modalités de formation innovantes en accord avec la thématique de formation et son contenu pédagogique. Par ailleurs, d'autres formations réalisées à la Région peuvent exceptionnellement ne pas être organisées et gérées par le service formation.

Ces actions peuvent par exemple être montées notamment à l'occasion du renouvellement ou de création de systèmes d'information, et intégrées dans les marchés passés avec les éditeurs de ces outils.

### Le dispositif des formateurs internes

Afin de développer son offre de formation à l'attention de ses agents, la Région a mis en place depuis 2015 un dispositif de formateurs internes.

La formation interne consiste à faire assurer la formation d'agents régionaux par d'autres agents de la collectivité. Cette modalité de formation favorise ainsi la reconnaissance des compétences personnelles et professionnelles des formateurs internes. En outre, elle permet également d'améliorer l'adéquation des formations proposées aux agents régionaux avec le contexte francilien, les spécificités de la collectivité et avec les attentes des agents formés.

On compte plus de 60 formateurs internes intervenant notamment sur les thématiques suivantes : télétravail, bureautique et informatique, marchés publics, fonds européens, sécurité au travail, hygiène et entretien général des locaux des lycées, laïcité, culture territoriale.

Les formateurs internes réalisent les formations en dehors de leur temps de travail et dans la limite de 12 jours par an.

Pour chaque prestation de formation, ils bénéficient dans ce cadre d'une rémunération issue d'une tarification fixée et basée sur les tarifs proposés par le CNFPT à ses formateurs pour des formations similaires. Le dispositif des formateurs internes a vocation à s'étendre, et, tout au long de ce plan, de nouvelles sessions de formations seront proposées et assurées par des formateurs internes.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Evaluation faite en moyenne 4 à 6 mois après la formation

PLAN DE FORMATION 2022 - 2024

## Les formateurs à temps plein sur des dispositifs fondamentaux : Tablette numérique et méthode d'hygiène des locaux par imprégnation

Le service formation compte parmi ses effectifs des formateurs, à temps plein, spécialement recrutés pour la mise en œuvre d'importants parcours de formation sur des thématiques précises :

#### Ces formateurs réalisent :

- ▶ La formation à la méthode d'imprégnation et d'hygiène des locaux pour les agents des lycées
- ▶ La formation à l'utilisation de la tablette numérique et des outils numériques (le logiciel Teams, l'application Ma Région et Moi) associés pour les agents des lycées
- ▶ La formation à la laïcité et aux valeurs de la République pour les agents des lycées

### La prise en charge des frais d'inscription aux colloques/séminaires, sources d'informations et de formation

14

L'inscription à des colloques ou séminaires organisés par d'autres prestataires privés ou publics peut être demandée par les agents. La validation et la prise en charge ne seront possibles que si la thématique et le déroulé de ces manifestations sont compatibles avec les missions de l'agent, avec les principes du plan de formation, qu'il n'existe pas d'équivalence organisée par le CNFPT, et dans la limite du budget disponible.

### **Annonce des parties**

Au regard des objectifs fixés par le présent plan et dans le cadre de sa mise en œuvre, les agents peuvent bénéficier de deux types de formation :

- · les Formations d'adaptation au poste de travail et de développement des compétences (I) et
- · les Formations en vue de favoriser l'évolution professionnelle (II).







----

### **SOMMAIRE**

1.1.	LES PARCOURS D'INTÉGRATION	p. 19
A.	Les formations d'intégration CNFPT : outil de constitution de compétences transversales et de connaissances de la Fonction publique territoriale et du service public territorial	p. 19
B.	De nouveaux parcours d'intégration pour les nouveaux agents et encadrants—	p. 19
C.	Le parcours de formation à la prise de poste à responsabilités : la prise de poste des nouveaux encadrants	p. 20
D.	Le parcours de formation des agents contractuels des Lycées nouvellement recrutés	p. 20
E.	Le parcours culture territoriale	p. 21
1.2.	MANAGEMENT STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL ET DE PROJETS : DONNER AUX MANAGERS ET AUX CADRES RÉGIONAUX TOUTES LES CLÉS NÉCESSAIRES	p. 21
A.	L'accompagnement des encadrants du siège et des lycées	p. 21
B.	L'accompagnement des meneurs de projet : Favoriser le travail en transversalité et développer des partenariats	p. 23
1.3.	DES FORMATIONS OBLIGATOIRES POUR DÉPLOYER LES PRIORITÉS RÉGIONALES	p. 24
A.	Egalite professionnelle : l'égalité femmes-hommes	p. 25
B.	La sensibilisation au handicap	p. 25
C.	Déontologie, probité et lutte contre la corruption	p. 25
D.	Les valeurs de la république, la laïcité et les valeurs de la République, et la prévention à la radicalisation	p. 26
1.4.	ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS	p. 26
A.	Les parcours et les formations entretien général des locaux pour les agents des lycées	p. 29
B.	Le parcours et les formations Maintenance pour les agents des lycées	p. 30
C.	Le parcours et les formations Accueil pour les agents des lycées	p. 31

D.	Le parcours Commande publique et techniques d'achat	p. 32
E.	Le parcours en Comptabilité publique et Comptabilité privée	p. 34
F.	Le parcours formation en Ressources humaines	p. 34
G.	Le parcours Europe 2021-2027	p. 36
H.	Evaluation des politiques publiques régionales	p. 37
1.5.	TRAVAILLER EN SÉCURITÉ ET FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ RÉGIONALE	p. 37
A.	Les formations dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et du bien-être et de la santé au travail (CACES, SST, habilitations électrique, Lutte contre l'incendie, PRAP)	- p. 38
В.	Les formations spécifiques pour les agents de sécurité du siège (SSIAP, PCR)	p. 40
C.	La formation pour les brigades régionales de sécurité (BRS)	p. 41
D.	Les formations issues de la nouvelle convention FIPHFP	p. 42
E.	Les formations à la prévention des risques professionnels issues du plan de prévention 2021-2024	p. 42
F.	Les nouvelles modalités de travail et d'animation des collectifs	p. 42
1.6.	TRAVAILLER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE	- p. 43
A.	Les formations sur les logiciels métiers	p. 42
B.	Lutter contre la fracture numérique et l'illectronisme : les formations à l'utilisation de Tablettes numériques et découverte de l'informatique pour les agents des lycées	p. 45
C.	Les formations sur les outils bureautiques	p. 46
D.	Les formations aux technologies et usages numériques : culture numérique, RGPD, la gestion des données	- p. 47
E.	Le parcours de formation Archivage physique et numérique	-

19



Ces formations permettent de donner à chacun les savoirs, les savoir-faire, les outils et les méthodes pour exercer au mieux ses fonctions dans son environnement de travail.

Elles s'adressent tant aux encadrants qu'aux agents régionaux dans un objectif commun de développement des compétences individuelles et collectives.

Chaque agent peut ainsi renforcer et développer ses compétences sur son poste, ou s'adapter aux attendus de son nouveau poste au sein de la collectivité.

Les formations y participant peuvent être engagées à l'initiative de l'encadrement – à l'occasion de projets collectifs de formation par exemple – ou à l'initiative des agents après validation par leur hiérarchie.

le CNFPT pour les agents du siège de catégorie B et C, et par l'INSET de Nancy pour les agents de catégorie A.

Pour les agents des lycées, elle est dispensée spécifiquement en intra-collectivités et son programme, tout en correspondant au cadre général défini par le CNFPT au niveau national, est adapté au contexte de la Région Île-de-France.

Sa durée est de 4,5 jours de formation dispensés par le CNFPT auxquels s'ajoute une demi-journée d'accueil animée et organisée par le service formation avec l'appui des services du pôle ressources humaines concernés. Cette formation contient notamment des éléments de présentation générale de la Région, de ses politiques et enjeux, et de son fonctionnement.

### 1.1. LES PARCOURS D'INTÉGRATION

Ces parcours permettent à l'agent de s'approprier ses missions et ses activités et mieux se situer dans son nouvel environnement professionnel. Des parcours de formation spécifiques et adaptés pour les nouveaux agents et encadrants seront mis en place avec l'objectif commun de mettre en œuvre la meilleure intégration possible au sein de la collectivité.

A. Les formations d'intégration CNFPT : outil de constitution de compétences transversales et de connaissances de la Fonction publique territoriale et du service public territorial

Première étape de la construction du parcours professionnel de l'agent et condition de sa titularisation, la formation d'intégration obligatoire permet de le sensibiliser à son nouvel environnement professionnel et de l'aider à appréhender les valeurs du service public. Cette formation, d'une durée de cinq jours, prévue par la règlementation, est organisée en inter-collectivités par

### B. De nouveaux parcours d'intégration pour les nouveaux agents et encadrants

Afin de mener à bien ses missions et de porter les politiques publiques auprès des franciliennes et franciliens, il est important que chaque agent régional puisse exercer ses fonctions dans les meilleures conditions avec un haut degrés de connaissances de son environnement de travail.

Cette exigence collective se doit d'être encore plus présente pour les nouveaux agents et encadrants intégrant la collectivité et venant de secteurs professionnels de plus en plus diversifiés et différents.

Des parcours de formation d'intégration seront proposés dès la première année de mise en œuvre du plan aux nouveaux arrivants.

Ces parcours d'intégration seront différenciés et adaptés selon les profils et postes occupés pour chaque nouvel agent. Ils permettront de bénéficier du même niveau d'information lors de leur arrivée, de gagner en compétence, dès le début de leur prise de fonction, de développer leur motivation au quotidien et de bénéficier d'apports minimums en connaissances et procédures internes à la Région.

Dans un objectif d'acculturation à la Région Île-de-France, ces parcours seront notamment axés sur les

pratiques régionales en lien avec les outils utilisés en interne (exemples : élaboration du budget, circuit des rapports CP/CR, procédures juridiques internes, ...).

Ces parcours pourront également comporter un module spécifique dédié aux agents des lycées et portant sur le thème de l'environnement de travail en lycée et de la double hiérarchie.

Les modalités de suivi de ces formations seront à la fois en distanciel et en présentiel.

Un accompagnement spécifique sera également proposé aux nouveaux encadrants venant d'autres collectivités, de l'état ou d'établissement privé afin que ces derniers puissent pleinement et rapidement prendre leur fonction au sein de la collectivité.

## C. Le parcours de formation à la prise de poste à responsabilités : la prise de poste des nouveaux encadrants

La Région accompagne davantage les agents du siège et des Lycées manageant pour la première fois ou appelés à prendre des postes d'encadrement.

Un dispositif spécifique, nécessaire pour acquérir un certain nombre de réflexes indispensables à l'exercice quotidien des missions d'un manager, réussir à mobiliser leur future équipe et détenir rapidement une connaissance fine de l'organisation régionale, est proposé au plan de formation.

Les agents prenant un poste à responsabilité pour la première fois ou les agents accompagnés par les responsables Ressources humaines (RRH) car dits « à potentiel » pourront suivre ce parcours de formation spécifique.

Le parcours comportera:

▶ Un regroupement en présentiel des agents identifiés afin de les accompagner à construire leur profil managérial et à prendre connaissance du rôle et de la posture du manager. Ces journées seront aussi l'occasion d'intégrer la charte managériale régionale dans leur plan de management.

- ▶ Puis un accompagnement « à distance », de type coaching individuel et d'accompagnement e-learning proposant des apports de connaissances générales sur les fondamentaux du management tels que : la communication managériale, la motivation et la cohésion d'équipe, l'anticipation et la gestion des situations conflictuelle, la prévention des risques psycho-sociaux, des conseils personnalités, des échanges en forum ou communauté, etc...
- ▶ Pour compléter l'accompagnement des nouveaux managers, le Campus des Cadres, propose aux agents qui le souhaitent un parrainage pour contribuer à la réussite de leur prise de poste, à renforcer leur réseau professionnel et à mieux se situer dans l'environnement formel et informel de la collectivité. Le parrain peut, quant à lui, faire bénéficier au nouvel arrivant de son expérience en transmettant les savoirs acquis sur son poste.

## D. Le parcours de formation des agents contractuels des Lycées nouvellement recrutés

Afin de garantir l'implication durable des nouveaux arrivants et leur permettre de s'adapter à leur nouvel environnement professionnel au sein de la Région, un parcours de formation concernant les agents d'entretien général contractuels nouvellement recrutés est mis en place. Il s'agit de permettre l'acquisition des connaissances et des techniques de base d'hygiène dans le domaine de la propreté en lien également avec la nouvelle méthode de nettoyage par imprégnation et de la restauration dans un objectif de professionnaliser les agents dès leur prise de fonction. Ce dispositif se déroule deux fois par an durant cinq jours en amont des prises de fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE).

Ce parcours obligatoire alterne la théorie et la mise en pratique.

Il est composé des modules suivants :

Module Tronc commun - hygiène des locaux et entretien manuel → (2,5 jours)

Module Hygiène alimentaire → (2,5 jours).

### **E.** Le parcours culture territoriale

Afin de permettre aux agents d'actualiser leurs connaissances de l'environnement territorial notamment dans le cadre de la préparation d'un concours ou d'une mobilité, un parcours de formation sur la culture territoriale, composé de deux modules, est proposé aux agents du siège. Il peut permettre également aux agents contractuels d'acquérir les notions fondamentales de la culture territoriale indispensables pour mieux se situer dans leur milieu professionnel.

Les modules composant ce parcours et leur durée sont les suivants :

Module 1 : Environnement territorial et acteurs des collectivités territoriales → (2 jours)

Module 2 : Droits et obligations des fonctionnaires → (2 jours)

1.2. MANAGEMENT STRATÉGIQUE,
OPÉRATIONNEL ET DE PROJETS:
DONNER AUX MANAGERS ET AUX
CADRES RÉGIONAUX TOUTES LES
CLÉS NÉCESSAIRES

### A. L'accompagnement des encadrants du siège et des lycées :

Dans un contexte de changement et de mutation des collectivités territoriales, la Région innove en matière de développement des compétences des encadrants. Elle se modernise dans son fonctionnement et est particulièrement impliquée dans la transformation de l'administration depuis plusieurs années. Ces évolutions successives exigent des managers, une adaptation constante de leur organisation et méthodes de travail. Près de 300

managers opérationnels au siège et 800 managers de proximité dans les établissements scolaires sont ainsi sollicités pour animer les équipes.

Forte d'une offre d'accompagnement des managers riche et diversifiée, la Région Ile-de-France s'est doté d'une structure spécifique d'accompagnement des managers, le Campus des cadres et d'une charte managériale.

Le Campus des cadres favorise le programme de formation, d'accompagnement, de mise en réseau des encadrants de la Région IDF et de promotion de l'innovation managériale.

Il s'adresse à l'ensemble des encadrants du siège et des lycées et possède plusieurs objectifs :

- ► Animer une communauté de pairs en favorisant l'échange de bonnes pratiques et les retours d'expérience
- ▶ Renforcer les connaissances managériales en privilégiant des formats collaboratifs et créatifs
- ➤ Stimuler l'esprit d'ouverture, la prise de recul et la convivialité
- ► Intégrer les nouveaux arrivants dans la communauté des managers
- Accompagner la montée en compétences des managers en proposant un plan de formation global depuis la prise de poste jusqu'aux formations stratégiques en management.

Socle commun à l'ensemble des managers du siège et des lycées, la charte managériale vise à accompagner l'évolution des pratiques managériales et la politique de gestion des ressources humaines, pour ainsi catalyser la performance de l'action publique en favorisant l'émergence d'une administration innovante, libérée, débureaucratisée. Elle porte trois valeurs essentielles :

- ▲ La confiance
- ▲ La responsabilité
- ▲ Le sens du collectif

Cette charte met en lien les valeurs que porte la Région Île-de-France avec les rôles et les compétences attendus de la part des managers. Les rôles, ou autrement dit les postures managériales attendues, permettent d'incarner et de faire vivre les valeurs dans le quotidien professionnel. Pour adopter ces rôles, les managers mobilisent des compétences particulières (savoir-faire, connaissances, savoir-faire relationnels). Cette articulation valeurs/rôles/compétences permet et de clarifier les attentes de la collectivité et de gagner en cohérence dans les pratiques managériales.

6 rôles ont été déterminés comme essentiels pour la pratique du management :

- ▲ Le manager Pilote
- ▲ Le manager Arbitre
- Le manager Innovateur
- Le manager Coach
- Le manager Leader
- Le manager Facilitateur

Par ailleurs, dans une logique d'interopérabilité des outils et des parcours, la Région Île-de-France a choisi de structurer ses niveaux d'encadrement selon la classification proposée par le CNFPT:

- Les managers de proximité : Ce sont l'ensemble des encadrants des lycées opérant dans les établissements d'enseignement :
  - --- Responsables d'équipes techniques
  - Responsables Maintenance et Entretien général
  - -- Responsables D'entretien général
  - → Responsables Maintenance
  - → Chefs Cheffes de cuisine
- Les managers opérationnels : Ce sont l'ensemble des encadrants dits intermédiaires plus généralement opérant dans les services administratifs et opérationnels du « siège » :
  - → Responsables de service
  - → Responsables de secteur
  - → Responsables de service adjoints
  - → Chargés Chargées de coordination des systèmes d'informations
- Les managers stratégiques : Ce sont l'ensemble des encadrants supérieurs : ils managent des encadrants opérationnels et des chefs ou directeurs de projets complexes

- → DGS
- → Directeurs -Directrices Généraux adjoints
- → Adjoints-Adjointes Au DGA
- → Directeurs Directrices
- → Directeurs Directrices adjoints

Afin d'accompagner la transformation managériale interne et de répondre aux objectifs susvisés, la Région propose à ses managers des formations et des temps d'échanges adaptés et innovants.

Ces accompagnements portent principalement sur le rôle, la posture, les pratiques et à travers cela sur l'identité du cadre tel qu'identifié au travers de la charte managériale et du référentiel des compétences managériales.

Ils visent également à traiter les défis clefs qu'un acteur du changement rencontre (améliorer sa communication, innover, développer le collectif, créer une dynamique, etc.).

Il s'agit également de les accompagner pour faire évoluer les cultures managériales (culture d'innovation et d'initiative, de décloisonnement, de travail collaboratif, de responsabilisation...) pour développer la capitalisation et les échanges, les réseaux d'échanges de pratiques entre managers, décloisonner et combattre l'isolement du manager mais également permettre une respiration afin d'aider à la résolution de problèmes via des formations-actions permettant les échanges entre pairs, les moment d'échanges sur le leadership et le management du changement.

Le plan de formation proposera à l'ensemble de la communauté managériale du siège comme des lycées :

- Des formations sur des formats privilégiant le présentiel mais pouvant être proposés en mode distanciel si nécessaire. Ces formations pourront varier sur des durées de 0,5 à 2 jours consécutifs ou non ;
- Des thématiques de formations qui feront l'objet d'une programmation semestrielle afin de privilégier les besoins les plus immédiats et répondre de manière plus réactive aux attentes des managers et de la Direction Générale; Cette programmation fera l'objet d'une communication diffusée sur l'espace numérique réservé aux encadrants, la newsletter et autres « brèves » du Campus.

- Un accompagnement privilégié des « nouveaux arrivants »:
- → Amenés à manager pour la première fois : un parcours de formation spécifique à la prise de poste accompagné d'un coaching
- Nouvellement recrutés à la Région mais déjà managers : un accompagnement spécifique pour acquérir rapidement une connaissance fine de l'organisation régionale
- → Des ateliers sur les outils et les process régionaux ;
- Un dispositif de parrainage, favorisant l'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté des managers.
- Le Campus des cadres proposera également, tout au long de l'année, plusieurs formats d'apprentissage et d'échange pour les encadrants :
- Les ateliers de co-développement (siège & lycées) : un espace confidentiel et bienveillant, encadré par un coach certifié, permettant aux encadrants de partager entre eux des problématiques de leur quotidien professionnel selon la méthode du co-développement ;
- Les ateliers RH (siège & lycées) : un moment collectif pour revenir sur les fondamentaux du statut et de la gestion RH pour une application au quotidien dans ses équipes.
- Les matinées des managers (siège & lycées) : une matinée pour échanger en petit groupe ou en « temps fort » avec la communauté des managers, sur des problématiques et outils concrets du management au quotidien.
- → Des cafés-campus thématiques mensuels
- → Plus ponctuellement des séminaires, tables-rondes et colloques
- Le coaching pour les encadrants du siège

En complément de l'accompagnement des encadrants dans leurs pratiques managériales, la Région leur propose un accompagnement individualisé et personnalisé, via un cabinet de coaching sélectionné par marché public, répondant à la fois aux enjeux de développement professionnel et personnel.

Il peut s'agir d'un coaching individuel qui accompagne les encadrants à mobiliser leurs ressources personnelles et à mettre en œuvre des actions pertinentes pour optimiser leurs fonctions managériales, et qui les conforte dans leur rôle de manager ou de dirigeant en leur permettant de :

- Trouver leurs solutions à des problématiques managériales rencontrées plus particulièrement dans les relations hiérarchiques, le rôle de responsable d'équipe, de l'organisation du temps et la gestion des priorités;
- → De développer leur potentiel et leur performance : leadership, prise d'une nouvelle fonction, assurance dans la négociation, fonctionnement ou cohésion d'un groupe ou d'une équipe, préparation d'événements importants ;
- Pour les encadrants supérieurs en particulier, les accompagner dans la réflexion leur permettant d'opérer les choix et décisions professionnels relevant du management stratégique. Leur permettre également d'aborder les problématiques relationnelles propres à la responsabilité.

Un coaching collectif peut également être mis en œuvre pour une équipe. Cette démarche doit permettre de développer une meilleure cohésion d'équipe, un appui à la conduite du changement ou encore d'accompagner un collectif de travail dans une réflexion.

## B. L'accompagnement des meneurs de projet : Favoriser le travail en transversalité et développer des partenariats

Les formations sur le management de projets sont indispensables à la Région, au vu du nombre considérable de projets transversaux qu'elle met en œuvre. Le plan de formation poursuit donc la dynamique lancée ces dernières années sur les formations à la conduite de projet.



Module 1 : Les fondamentaux de la conduite

**de projet →**(2 jours)

Module 2 : La mise en application

**d'un projet** → (2 jours)

Module 3 : Animer un groupe de travail → (2 jours)

Module 4 : Le leadership du chef de projet : mieux se

connaître pour mieux conduire un projet → (2 jours)

Module 5 : Journée de retour sur expérience → (1 jour)

Pour autant, les métiers régionaux évoluent fortement, entrainant un impact majeur dans la conduite de projets. Ces mêmes projets sont de plus en plus complexes et les acteurs concernés sont extrêmement diversifiés. La Région est passée d'une administration « financeur » à une administration de « projet/ d'animation ».

Prenant en compte cette évolution, cette offre de formation évoluera fortement tout au long de ce plan pour tenir compte des besoins des agents concernés afin d'être au plus proche de leur réalité de travail.

En ce sens, il devient également essentiel de proposer des nouvelles formations portant sur l'animation de réseaux, la conduite de partenariats, l'évaluation des politiques publiques et la connaissance des acteurs mais également des actions adaptées au degré d'expertise des porteurs de projets (formation sur les fondamentaux pour les personnes en prise de fonction, formations pour les experts pour les pilotes de projets)

Différents parcours de formation seront donc développés et proposés tout au long de ce plan.

Ainsi à destination des cadres participant à l'élaboration de projets, un accompagnement à la conduite de projet, permettra à chaque participant de découvrir ou de revisiter le cycle complet de son projet, sous toutes ses caractéristiques, depuis le sens jusqu'à la conduite du changement et à l'évaluation du projet (parcours sur les fondamentaux de la conduite de projet).

Un second parcours axé sur la mise en place de partenariats et sur l'animation de réseaux sera proposé aux responsables de projets détenant déjà une expertise en pilotage de projets transversaux au sein de la collectivité (parcours experts sur l'animation de réseaux et création de partenariats). Dans un objectif d'efficience, initier les agents porteurs de projets à la compréhension des principes et étapes de l'évaluation d'une politique publique, véritable levier de transformation de l'action publique, et à la définition d'indicateurs d'évaluation en vue d'une démarche d'analyse des politiques publiques s'avère nécessaire. C'est pourquoi une formation intra sur les fondamentaux de l'évaluation des politiques publiques sera mise en œuvre pour diffuser une culture de l'évaluation au sein des services de la collectivité et d'outiller les agents à l'analyse des politiques publiques dont ils sont porteurs.

Une formation dédiée à un public plus expérimenté dans l'évaluation des politiques publiques régionales leur permettra d'expérimenter en cas pratique la réalisation d'une évaluation des politiques publiques de la collecte des informations et l'analyse croisée des données collectées, à l'interprétation des résultats en vue d'estimer l'impact d'une politique publique, de formuler des préconisations et de diffuser les résultats de l'évaluation.

Ces deux offres cumulées permettront d'accompagner l'ensemble des porteurs de projets au sein de la région et selon leur niveau d'expertise dans ces domaines.

## 1.3. DES FORMATIONS OBLIGATOIRES POUR DÉPLOYER LES PRIORITÉS RÉGIONALES

Le plan proposera aux agents régionaux une offre importante de formation, rendue obligatoire, afin de permettre à la collectivité de répondre collectivement aux importants enjeux dans les domaines précis que sont l'égalité femmes-hommes, la sensibilisation au handicap, la déontologie et la probité, les valeurs de la République, la laïcité et la prévention de la radicalisation,

Cette politique de formation sera majoritairement déployée par la mise à disposition de MOOC enrichis par des classes virtuelles ou des conférences sur site et sur teams. Des formations en présentiel complèteront ce dispositif.

Ces sessions de formation seront systématiquement proposées aux nouveaux arrivants. Pour les agents ayant déjà suivi ces formations, il leurs sera proposé des sessions spécifiques d'approfondissement ou de mise à niveau selon la thématique.

### A. Egalite professionnelle : l'égalité femmes-hommes

La Région se veut exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes et se mobilise fortement sur cette question sociétale qui est un enjeu majeur des politiques publiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes est non seulement une question de justice sociale, mais elle est également un levier de performance pour une organisation.

Afin d'engager cette transformation culturelle, organisationnelle et managériale au sein de l'ensemble des services régionaux, impactant les pratiques professionnelles, la Région développe un plan d'action spécifique déclinant des mesures très concrètes

L'un des volets de ce plan concerne la formation car l'égalité professionnelle femmes-hommes concerne tous les agents et chacun peut être acteur en étant sensibilisé à cette question.

Les encadrants et les différents services des ressources humaines ont plus spécifiquement un rôle sur cette question et particulièrement les agents qui sont en charge du recrutement et de la gestion des carrières. Ils doivent être formés pour mieux appréhender ces enjeux.

Outre le rappel du cadre légal de l'égalité professionnelle femmes-hommes, les formations permettent d'identifier plus précisément les enjeux autour de cette question, de comprendre quels sont les ressorts des pratiques inégalitaires et leurs impacts et de mettre en évidence les leviers en matière managériale et de ressources humaines pour renforcer cette égalité.

### B. La sensibilisation au handicap

Consciente de la responsabilité qui lui incombe, et de l'enjeu sociétal que constitue l'inclusion du handicap, la Région se mobilise, en tant qu'employeur, sur cette question et fait de l'intégration et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap l'un des axes forts de sa politique de ressources humaines

La Région prévoit de renouveler en 2021 sa convention de partenariat pluriannuelle (2018-2020) avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) afin de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Les formations qui seront mises en œuvre répondront aux objectifs identifiés et énoncés par cette nouvelle convention.

### C. Déontologie, probité et lutte contre la corruption

En 2021, la Région s'est engagée dans une démarche de certification ISO 37001 (système de management anti-corruption), certification qu'elle a obtenue. Dans cette continuité, il est nécessaire que tous les encadrants, y compris le DGS et les DGA, ainsi que les agents qui interviennent sur les octrois de subventions et les achats, bénéficient d'une formation sur les règles de déontologie et les risques d'atteinte à la probité.

C'est dans ce cadre qu'un partenariat a été lancé avec le CNFPT pour proposer à tous les agents du siège concernés de suivre un MOOC spécialement conçu à cet effet

Réalisé par le CNFPT et l'Agence Française Anticorruption (AFA), ce cours en ligne traite de l'ensemble des risques d'atteinte à la probité : corruption, favoritisme, détournement de fonds publics, concussion, prise illégale d'intérêts ou trafic d'influence. L'objectif est de permettre aux agents d'avoir toutes les clés pour adopter les bons réflexes, se renseigner ou alerter en cas de doute.

Tout au long du plan, le MOOC sera proposé chaque année aux agents régionaux, ainsi qu'une mise à jour périodique de cette thématique pour les agents déjà formés.

D. Les valeurs de la république, la laïcité et les valeurs de la République, et la prévention à la radicalisation

La Charte régionale des valeurs de la République et de la laïcité a été adoptée par délibération n° CR 2017-51 du 9 mars 2017 (modifiée le 21 novembre 2018 en séance

du conseil régional). Elle souligne l'attachement de la collectivité aux valeurs fondatrices de la République, et manifeste une volonté de promouvoir ces valeurs.

Prolongeant cet engagement, le parcours de formation « Laïcité et valeurs de la République » vise à :

- Rappeler le cadre juridique de la laïcité et l'histoire de cette notion,
- Préciser les obligations auxquelles sont soumis les agents de la fonction publique territoriale, et le rôle spécifique des encadrants,



### MOOC: LES CLÉS DE LA LAÏCITÉ -

A destination de l'ensemble des agents, la Région a contribué à l'élaboration du MOOC « Les clés de la laïcité », en partenariat avec le CNFPT, l'Observatoire de la laïcité, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), et le Département de Seine-et-Marne. Ce MOOC est accessible désormais à l'ensemble des agents régionaux.

Des modules de formation en présentiel sont proposés aux agents et animés par une formatrice à temps plein et des formateurs internes :

Module 1 : Laïcité et services publics, journée d'introduction pour les encadrants → (1 jour)

Module 2 : Laïcité et services publics, retour d'expérience encadrants → (0.5 jour)

Module 3 : Laïcité et valeurs de la République → (1 jour)

## 1.4. ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS

POUR LES AGENTS DES LYCÉES : LA RESTAURATION SCOLAIRE, L'ENTRETIEN GÉNÉRAL, LA MAINTENANCE,ET L'ACCUEIL AU SEIN DES EPLE.

Le parcours et les formations en restauration scolaire pour les agents des lycées La Région a engagé depuis plusieurs années une réforme de la restauration scolaire dans les établissements public local d'enseignement (EPLE) et s'engage à mettre en œuvre une politique ambitieuse visant à approvisionner 100% des restaurations collectives des lycées, en produits locaux, issus des circuits courts et 50% de produits biologiques ainsi que des menus végétariens.

Ainsi, dans une démarche collaborative et transversale avec les différentes directions régionales et au regard de ces orientations, l'offre de formation se décline autour des axes prioritaires suivants :

 Sensibiliser aux enjeux liés au déploiement de produits bio, locaux, issus de circuits courts et en lien avec la règlementation et la politique régionale,

- Mettre en œuvre un projet de restauration et accompagner le changement de pratiques dans les équipes dans le cadre du déploiement de produits bio, locaux, issus de circuits courts,
- ► Favoriser la mise en pratique par des ateliers culinaires dans le cadre du déploiement de produits bio, locaux, issus de circuits courts.
- Lutter contre le gaspillage alimentaire.

Tous les parcours métiers liés à cette thématique favorisent majoritairement les mises en pratique dans un objectif de développer les compétences des agents et de reproduire les gestes professionnels dans le cadre de situations concrètes.

Dans ce cadre, les parcours de formation durable sont les suivants :

PARCOURS DE FORMATION RESTAURATION DURABLE – CHEFS DE CUISINE

Module 1 : S'approprier le nouveau contexte règlementaire applicable à la restauration collective et les principales techniques d'achats → (2 jours)

Module 2 : Restauration durable : Mise en œuvre d'un projet de restauration lors de l'introduction des produits Bio, locaux, issus descircuits courts → (2 + 1 jours)

Module 3: Maîtriser son budget lors de l'introduction des produits Bio, locaux, issus des circuits courts →(2 jours)

Module 4: Evolution des pratiques de restauration et accompagnement des équipes lors de l'introduction des produits bio, locaux, issus de circuits courts →(2 jours)

PARCOURS DE FORMATION RESTAURATION DURABLE – CUISINIERS

PLAN DE FORMATION 2022 - 2024

Module 1 : Introduction des produits Bio, locaux, issus de circuits courts : participer à la mise en œuvre du projet de restauration dans une démarche collaborative → (3 jours)

Module 2 : **Gaspillage alimentaire** → (2 jours)

Module 3 : **Obligations nutritionnelles** → (2 jours)

ATELIERS PRATIQUES RESTAURATION DURABLE:
PERFECTIONNER LES TECHNIQUES CULINAIRES
DES CHEFS DE CUISINE ET DES CUSINIERS

Atelier pratique : Comment intégrer des menus végétariens en restauration collective ? → (2 jours) Atelier pratique : La cuisson des viandes

et des poissons →(2 jours)

Atelier pratique : **Légumes sous toutes leurs formes,** assaisonnements et sauces →(2 jours)

Atelier pratique : **Préparer des desserts simples et les fruits →** (2 jours)

LE PARCOURS DE FORMATION DURABLE DÉDIÉ SPÉCIFIOUEMENTAUXAGENTSDERESTAURATION

Module 1 : **Techniques culinaires →** (2 jours + 1 jour)

Module 2: Introduction des produits BIO, locaux,

issus de circuits courts →(3 jours)

Module 3 : Favoriser le libre-service et l'autonomie

des lycéens →(2 jours)

Module 4 : Les différentes gammes de produit (1 jour)

Ces parcours métiers existants seront modifiés avec pour objectif principal de répondre aux nouvelles évolutions stratégiques de la collectivité.

Enfin, il existe également une formation dédiée aux missions de gestion des stocks alimentaires pour tous les publics exerçant cette tâche.

### FORMATION DÉDIÉE AUX MISSIONS DE GESTION DES STOCKS ALIMENTAIRES

Module: Magasinage et gestion des stocks (1 jour)

En parallèle des parcours décrits ci-avant, une offre de formation complémentaire et primordiale est proposée dans le domaine de l'hygiène et la sécurité alimentaire et des obligations en matière de nutrition.

### LES FORMATIONS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ EN RESTAURATION SCOLAIRE

En proposant cette offre de formation fondamentale, la Région entend maintenir les fondamentaux de la formation dans le domaine de la restauration scolaire. Conformément à la réglementation en vigueur en matière de sécurité alimentaire, la Région et les chefs d'établissement doivent garantir des conditions d'hygiène et sécurité dans les restaurations scolaires.

A ce titre, la Région propose un parcours de formation permettant de répondre à ces obligations.

Ces modules sont rendus obligatoires dans un objectif de mettre l'accent sur la mise en pratique du plan de maîtrise sanitaire (PMS) et pour une amélioration continue de la sécurité sanitaire. Mise en œuvre depuis 2019 et pour une période de 4 ans, cette offre de formation a pour objectif de former l'intégralité des équipes intervenant en restauration.

Les modules de formation proposés sont les suivants et sont à actualiser tous les 3 ans.

Module: hygiène et sécurité alimentaire à destination des chefs de cuisine − plan de maîtrise sanitaire (PMS) /méthode HACCP →(3 jours)

Module actualisation des connaissances : hygiène et sécurité alimentaire à destination des chefs de cuisine – plan de maîtrise sanitaire (PMS) /méthode HACCP→(1 jour)

Module hygiène et sécurité alimentaire à destination des cuisiniers, agents de restauration, gestionnaires de stocks → (2 jours)

Module Actualisation des connaissances - hygiène et sécurité alimentaire à destination à destination des cuisiniers, agents de restauration, gestionnaires de stocks + (1 jour)

Module hygiène et sécurité alimentaire à destination des agents d'entretien général intervenant en restauration → (2 jours)

Module actualisation hygiène et sécurité alimentaire à destination des agents d'entretien général intervenant en restauration → (1 jour)

Par ailleurs, au regard des enjeux de santé publique, une formation concernant **les obligations nutrition-nelles** est également développée avec pour objectif principal de connaître et comprendre les bases de la nutrition pour mettre en œuvre les recommandations du GEMRCN (groupement d'étude des marchés en restauration collective et de nutrition).

#### FORMATION OBLIGATIONS NUTRITIONNELLES

Module **Obligations nutritionnelles →**(2 jours)



### A. Les parcours et les formations entretien général des locaux pour les agents des lycées

L'entretien des établissements d'enseignement est un enjeu majeur pour la Région, qui souhaite garantir le bon fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), la qualité de l'accueil des lycéens et des professeurs dans une démarche de prévention de l'usure et de la pénibilité professionnelle des agents.

Au regard de ces enjeux, la Région déploie au sein des établissements de nouvelles méthodes de nettoyage par imprégnation depuis 2019 plus ergonomiques répondant aux engagements environnementaux actuels, tout en prenant en compte la prévention des risques physiques et chimiques.

Ainsi, un important plan d'investissement a été lancé par la direction des ressources humaines des agents des lycées pour équiper depuis janvier 2019 en nouveaux chariots d'imprégnation, l'intégralité des agents d'entretien des lycées franciliens. Pour accompagner cette action, un parcours de formation obligatoire a été déployé pour former les agents concernés ainsi que les chefs d'équipe à l'utilisation de ces nouveaux équipements.

En parallèle, la Région a mis en place un guide de l'entretien général des lycées permettant d'accompagner les directions des EPLE et les chefs d'équipe, de donner un cadre théorique et pratique aux agents d'entretien général et de mettre en œuvre les protocoles de nettoyage définis par la Région.

A ce titre, les responsables d'équipe ont un rôle majeur dans l'accompagnement des équipes dans le cadre de la mise en œuvre de ces nouvelles méthodes de nettoyage en termes d'organisation, d'analyse des situations de travail, d'adaptation des moyens humains et techniques.

Ainsi, deux parcours de formation, détaillés ci-après, ont été construits pour accompagner les agents d'entretien fondés sur le guide de l'entretien général et les protocoles de nettoyage :

- L'un vise les chefs d'équipe
- L'autre les agents d'entretien général

Ces parcours de formation alternent la théorie et la pratique.

De plus, ces actions de formation sont animées par différents prestataires, avec toujours une uniformité des contenus pédagogiques : le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), un marché public de formation (prestataire externe) ou par des formateurs internes dans le cadre du dispositif de la collectivité ainsi que des formateurs à temps plein rattachés au service formation.

### LE PARCOURS DE FORMATION HYGIÈNE ET PROPRETÉ À LA MÉTHODE DE NETTOYAGE PAR IMPRÉGNATION POUR LES CHEFS D'ÉQUIPE

Le parcours de formation destinée aux chefs d'équipe a pour objectif de piloter et consolider une démarche globale d'entretien des locaux dans le cadre de la mise en œuvre de la méthode de nettoyage par imprégnation, d'accompagner le changement de pratiques professionnelles des équipes et d'adapter l'organisation en fonction des contraintes.

Ce parcours de formation est composé des modules suivants :

Module tronc commun – hygiène des locaux (1 jour)
Parcours chefs d'équipe : module hygiène et propreté
– méthode par imprégnation → (3 jours)
Module organisation d'un service entretien
général → (2 jours)

LE PARCOURS DE FORMATION HYGIÈNE ET PROPRETÉ À LA MÉTHODE DE NETTOYAGE PAR IMPRÉGNATION POUR LES AGENTS D'ENTRETIEN GÉNÉRAL

Le parcours de formation destiné aux agents d'entretien général a pour objectif de permettre aux agents d'ac-

quérir les connaissances de base pour l'exercice de leur métier, d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de nettoyage par imprégnation et d'appliquer les protocoles d'entretien de la collectivité.

Il est composé des modules suivants :

Module tronc commun **– hygiène des locaux →**(1 jour)

Module entretien manuel des locaux →(2 jours)

Module perfectionnement à la méthode

imprégnation → (1 jour)

Le module tronc commun – hygiène des locaux est un prérequis règlementaire et obligatoire pour tous les agents exerçant leur fonction dans le domaine de l'entretien et de la propreté ainsi que pour les chefs d'équipe avant de pouvoir participer à l'un des autres modules du parcours de formation.

Par ailleurs, dans un objectif d'actualisation des connaissances destiné aux agents d'entretien général, un module perfectionnement à la méthode par imprégnation est mis en œuvre. Il est à suivre entre 6 à 9 mois après avoir participé au module « hygiène des locaux –tronc commun » et au module 2 « entretien manuel des locaux » et d'en maîtriser les apports théoriques et pratiques.

Ce module est fondé sur des méthodes et des outils pédagogiques actifs et dynamiques permettant de renforcer l'efficacité de l'apprentissage et la mémorisation.

## LE PARCOURS ENTRETIEN GÉNÉRAL À DESTINATION DES AGENTS D'ENTRETIEN ET DES CHEFS D'ÉQUIPE

En parallèle des formations à la méthode d'imprégnation, des parcours de formation en hygiène et propreté sont également proposés à destination des chefs d'équipe et des agents d'entretien général.

Ces parcours comportent les modules suivants :

Module 1 : **Techniques d'entretien mécanisé** 

**des locaux →** (2 jours)

Module 2 : Traitement du linge dans les établissements scolaires → (2 jours)

Module 3: Magasinage et stockage des produits

**d'entretien** → (1 jour)

Module 4 : Entretien des équipements

**sportifs** → (1 jour)

Module 5 : Entretien et rénovation

**des parquets →** (2 jours)

### B. Le parcours et les formations Maintenance pour les agents des lycées

La sécurité et l'entretien des bâtiments constituent des enjeux importants pour les établissements publics locaux (EPLE). Dans ce cadre, les agents de maintenance affectés dans les lycées sont amenés dans leur quotidien à intervenir dans des domaines variés (plomberie, peinture, électricité, espaces verts etc...) dans le respect des règles d'hygiène et sécurité.

De ce fait, un parcours de formation à la maintenance des bâtiments portant sur les connaissances théoriques et les compétences techniques indispensables aux agents de maintenance a été construit lors des plans de formation précédents.

Ces formations intègrent autant que possible des enjeux de développement durable. Ainsi, la formation concernant la gestion des espaces verts sans pesticides et celle concernant la réduction des déchets verts et bonnes pratiques de compostage illustrent l'engagement de la Région dans ce domaine.

Au regard des évolutions sociétales et environnementales, il est prévu une refonte des parcours de formation dans le domaine de la maintenance dans un objectif d'évolution des priorités stratégiques de la collectivité. Ainsi, une démarche collaborative et transversale avec les différentes directions régionales sera mise en place dans la cadre de la refonte de nouveaux parcours de formation lors de la durée du plan.

Dans cette attente, le dispositif de formation s'articule autour d'un module réglementaire en hygiène et sécurité et de 10 modules spécialisés décrit ci-après :

Module Règlementation en matière d'hygiène et sécurité dans le domaine

**de la maintenance →** (2 jours)

Module 1 : **Électricité →**(2 jours)

Module 2 : **Plomberie →** (2 jours)

Module 3 : **Peinture et Placoplatre →** (2 jours)

Module 4 : Menuiserie, clôture, vitrerie

et quincaillerie → (2 jours)

Module 5 : **Serrurerie** → (1 jour)

Module 6 : Installations sportives et VRD

(voirie et réseaux divers) → (2 jours)

Module 7 : Accessibilité des bâtiments

**publics** → (1 jour)

Module 8 : **Magasinage atelier →**(2 jours)

Module 9: Gestion des espaces verts

sans pesticides → (1 jour)

Module 10 : Réduction des déchets verts et les bonnes pratiques de compostage → (2 jours)

### C. Le parcours et les formations Accueil pour les agents des lycées

Les agents d'accueil occupent un poste clé dans les établissements d'enseignement car ils sont en relation avec des publics divers que sont les agents régionaux, l'équipe de direction, la communauté éducative, les élèves et leurs parents. Ils peuvent ainsi être amenés à connaître des situations très diverses, et potentiellement conflictuelles, que ce soit physiquement ou téléphoniquement. Leur rôle dans la surveillance et la sécurité des bâtiments et des personnes qui s'y trouvent les oblige en outre à s'adapter en cas de danger imminent, comme par exemple lors d'un incendie.

Pour répondre aux besoins de formation des agents d'accueil, un parcours élaboré conjointement avec le CNFPT, leur est proposé en vue d'acquérir toutes les connaissances et compétences requises pour effectuer efficacement leurs missions, et assurer de cette manière un service public d'une grande qualité dans les établissements d'enseignement secondaire franciliens.

Ce parcours comprend un module de formation de sensibilisation aux problématiques du handicap pour les personnels d'accueil régionaux (siège et lycées). L'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées, et plus particulièrement son article 12 précise en effet que « l'acquisition de connaissances dans les domaines de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées est obligatoire dans la formation des professionnels appelés à être en contact avec les usagers et les clients dans les établissements recevant du public ».

Des contenus supplémentaires à distance sont proposés aux stagiaires pour compléter les apports théoriques dispensés et les exercices réalisés en formation.

Compte tenu de la crise sanitaire et afin d'assurer la continuité de cet accompagnement, un module relatif aux fondamentaux de l'accueil a été conçu en collaboration avec le CNFPT pour pouvoir être animé à distance. Il s'agissait ainsi de pouvoir proposer une alternative d'accompagnement pour les agents des lycées en période de confinement. Cette modalité pédagogique suppose que ces agents soient a minima équipés en lycée ou chez eux d'un ordinateur. Les sessions sont organisées en 100 % distanciel, sur 2 jours répartis en 4 séances de trois heures chacune.

Les objectifs généraux de cette formation sont de :

- ▶ Professionnaliser les agents d'accueil ou agents assurant des missions d'accueil
- ▶ Valoriser la fonction accueil des agents

Les objectifs pédagogiques sont les suivants :

 Contribuer à la qualité de l'image de d'Etablissement et à celle de la Collectivité

- Améliorer la qualité de l'accueil physique et téléphonique des différents publics en EPLE
- ▶ Rester professionnel face aux situations difficiles

Les formations du parcours Accueil sont les suivantes :

Module 1 : **Accueil physique et téléphonique →** (3 jours)

Module 2 : Accueil des publics difficiles →(2 jours)

Module 3 : **Accueil et systèmes de sécurité** 

incendie (SSI) →(2 jours)

Module 4 : Formation de perfectionnement pour les personnels d'accueil →(2 jours)

personners a accuert + (2 jours)

Module 5 : Sensibilisation des personnels d'accueil au handicap → (2 jours)

Module 6 : **Accueil et laïcité →**(2 jours)

Module 100% distanciel : L'accueil dans les lycées

→ (4 demi-journées de classes virtuelles sur Formadist, plateforme de formation du CNFPT)

#### LES PARCOURS DE FORMATION POUR LES AGENTS DU SIÈGE

Des parcours complets de formation sur des thématiques techniques et pouvant être transverses à plusieurs pôles ou directions sont mis en place et pourront au besoin être développés et accentués au cours du plan de formation. Ces exemples de parcours décrits ci-après ne sont pas pour autant exclusifs.

En effet, le service formation met également en place de nombreux accompagnements et formations collectives spécifiques auprès d'autres services et directions et dans tous les domaines de compétences. Répondant à un cahier des charges précis de formation, ces formations collectives sont ainsi organisées à la demande des pôles pour permettre une monté en compétence des agents.



### D. Le parcours Commande publique et techniques d'achat

En lien avec la réorganisation des services régionaux et la modernisation de l'action publique régionale, un parcours complet et ambitieux est mis en œuvre.

Ce parcours poursuit trois objectifs principaux :

- Accompagner la collectivité dans la structuration et l'optimisation des processus d'achat faisant intervenir prescripteurs, acheteurs et juristes;
- ► Favoriser le développement des achats durables, en prenant en compte les aspects économiques, sociaux et environnementaux ;
- Sécuriser les achats, en apportant les connaissances nécessaires à la passation et à l'exécution des marchés, en suivant les évolutions de la règlementation.

Innovant, il s'adresse aux agents concernés directement par la commande publique et par les achats et intègre les éléments suivants :

- ► \u221an cycle sur les techniques d'achat public,
- ▶ Une formation interne sur les achats durables,
- ► Un cycle sur les spécificités de différents types de marchés (hors travaux),
- ▶ Les modules complets sur la maîtrise d'ouvrage des opérations de travaux (niveau 1 et perfectionnement),
- ▶ Des journées d'approfondissement d'une journée sur différents thèmes (accords-cadres, exécution...) visant à favoriser les échanges de pratiques entre agents ayant déjà une expérience avérée des marchés...
- ► Un module spécifique sur les questions d'équité, de probité, de déontologie

Les formations liées au parcours commandes publiques sont animées par des prestataires externes ou des formateurs internes de la collectivité.

#### Le parcours se décline en 4 cycles :

### CYCLE 1 : LES FONDAMENTAUX DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Module 1.1 : Les grands principes de la commande publique →(2,5 jours)

Module 1.2 : L'éthique, la déontologie

et la probité → (1 jour)

Module 1.3 : Sensibilisation et introduction à la RGPD → (1 jour)

Module 1.4 : **Savoir passer un marché et gestion administrative** → (3 jours)

Module 1.5 : Comment mener une consultation de moins de 25 000 € de manière dématérialisée ? →(1 jour)

### CYCLE 2: GESTION ET EXÉCUTION DES MARCHÉS PUBLICS

Module 2.1 : Cotraitance et sous-traitance dans les marchés publics → (2 jours)

Module 2.2 : **Accords-cadres, Niv. 1 →**(2 jours)

Module 2.3: Accords-cadres,

**Approfondissement →** (1 jour)

Module 2.4 : L'exécution administrative et financière

des MP (hors travaux) − niv. 1 → (2 jours)

Module 2.5 : L'exécution administrative et financière des MP (hors travaux) – Approfondissement

**→** (1 jour)

Module 2.6 : Les contrats de concession → (2 jours)

Module 2.7 : Actualité et jurisprudence des marchés

**publics** → (1 jour)

Module 2.8 : **Développer les achats durables :** clauses environnementales et sociales

**des MP →**(1 jour)

### CYCLE 3 : MARCHÉS PUBLICS DE TRAVAUX ET MAÎTRISE D'ŒUVRE

Module 3.1: Quand la maîtrise d'ouvrage publique

**construit** →(2 jours)

Module 3.2 : l'exécution technique et financière des

**MP de travaux →**(2 jours)

Module 3.3 : La sélection des candidatures.

Les critères de jugement et l'analyse

**des offres →** (2 jours)

#### **CYCLE 4: LES TECHNIQUES D'ACHAT**

Module 4.1 : Introduire la fonction Achat public en

collectivité : objectifs, enjeux,

**organisation** → (1 jour)

Module 4.2 : Les techniques de découverte des

secteurs économiques →(2 jours)

Module 4.3 : **Les structures de coûts →**(2 jours)

Module 4.4 : Construire une stratégie

optimale d'achat → (2 jours)

Module 4.5 : Achat public, les techniques

**de négociation →** (2 jours)



### E. Le parcours en Comptabilité publique et Comptabilité privée

Les formations concernant le domaine des procédures budgétaires et comptables sont proposées en intra en trois parcours comprenant des contenus adaptés aux différents métiers exercés par les agents de la collectivité.

1. LE PARCOURS SUR L'INITIATION À
LA COMPTABILITÉ PUBLIQUE ET LES
FONDAMENTAUX DE LA COMPTABILITÉ
PRIVÉE ET DE L'ANALYSE FINANCIÈRE DES
ORGANISMES SUBVENTIONNÉS

### Module 1 : Les bases de la Comptabilité publique(fondamentaux) → (2,5 jours)

Ce module est destiné à tous les agents désireux de connaître les bases de la comptabilité publique locale et de l'exécution budgétaire que ce soit pour préparer un concours ou une mobilité ou pour consolider des bases.

Module 2 : Initiation à la comptabilité privée et à l'analyse financière des organismes subventionnés → (2,5 jours)

Afin d'accompagner les agents dans l'analyse financière des organismes, un module de formation spécifique a été mis en place pour les agents chargés de l'octroi des subventions, du contrôle des structures subventionnées.

#### 2. LE PARCOURS MÉTIER POUR LESGESTIONNAIRESCOMPTABLES/BUDGÉTAIRES

Ce parcours a été élaboré à destination des agents en poste dans un service comptable et financier ou en cours de mobilité vers un poste équivalent.

Module 3 : La chaine de la dépense : de l'engagement à la dépense → (2 jours)

Module 4 : Exécution comptable des marchés publics → (2 jours)

3. UN MODULE SPÉCIFIQUE SUR L'ANALYSE FINANCIÈRE DES ORGANISMES SUBVENTIONNÉS POUR LES CHARGÉS DE MISSION DES PÔLES OPÉRATIONNELS; CE MODULE EST SPÉCIFIQUE AUX AGENTS DONT LES MISSIONS DEMANDENT DE DÉVELOPPER DES OUTILS DE CONTRÔLE D'ANALYSE DES ORGANISMES SUBVENTIONNÉS

Les relations entre la Région et les associations et autres organismes publics et privés sont multiples, et interviennent à l'occasion de la mise en œuvre de nombreuses politiques publiques régionales. Afin d'accompagner les agents dans l'analyse financière de ces organismes, un parcours de formation spécifique a été mis en place.

Module 5 : Mettre en place une analyse et un contrôle des organismes subventionnés → (2 jours)

### Le parcours formation en Ressources humaines

Depuis plusieurs années, des actions de formation à destination des agents des différentes directions et services du Pôle Ressources Humaines ont été mises en place. Les formations avaient pour objectif de former des agents en prise de fonction et des agents souhaitant approfondir leurs connaissances, ou pouvaient être mises en place afin de donner un éclairage sur un thème d'actualité ou juridique.

Un certain nombre de formations répondant à des besoins de formation métiers identifiés ont été regroupées dans un unique parcours de formation. Celui-ci porte sur plusieurs thématiques dont les relations sociales, le recrutement et l'accompagnement, et statut et la gestion de la carrière et de la paie.

Ce parcours est rendu possible par la passation d'un marché comprenant trois thématiques portant sur :

- ▶ Le dialogue social
- ► Le recrutement et l'accompagnement
- ▶ Le statut et la carrière

Cette nouvelle offre de formation animée par des prestataires privés de formation prévoit les modules suivants :

Un module "Approfondissement sur le droit syndical et les pratiques de dialogue social" (2 jours) sera mis en place plus spécifiquement pour le service du dialogue social. Il a pour objectifs de comprendre et maitriser l'exercice du droit syndical, sa pratique dans les collectivités territoriales et de faciliter les relations sociales.

S'agissant du recrutement et de l'accompagnement plusieurs modules seront organisés pour les équipes Ressources humaines des lycée et siège en charge du recrutement et du conseil en évolution professionnelle.

## Module 1- Les règles juridiques, processus et techniques de base du recrutement (niveau débutant) →(3 jours)

Ce stage aborde les items suivants : maîtriser les règles juridiques du recrutement ; identifier les enjeux d'un recrutement et ses conditions de réussite ; repérer et appliquer les phases d'un processus de recrutement et ses étapes clés ; identifier les objectifs et les conditions de réussite de l'entretien de recrutement ; préparer, conduire, assurer le suivi et l'exploitation d'un entretien de recrutement ; créer des pratiques communes et partagées entre recruteurs.

### Module 2 - Posture, techniques d'accompagnement et d'entretien (niveau perfectionnement) → (3 jours)

La formation a pour objectif de maitriser les techniques de sélection et d'évaluation des candidats (éviter les biais de recrutement) ; de savoir analyser les comportements des candidats ; d'identifier les schémas cognitifs clés mis en œuvre dans le contexte du travail. de mieux comprendre son fonctionnement et celui des autres pour développer une approche bienveillante vis-à-vis de soi et de ses interlocuteurs ; d'affiner sa capacité à analyser et à comprendre le comportement d'un candidat en utilisant les techniques issues de la PNL ; d'adapter sa communication au profil de ses interlocuteurs pour renforcer l'efficacité de la relation ; de mettre en place des méthodes efficaces pour réussir ses recrutements ; de maîtriser les

techniques d'entretien individuel et collectif ; de savoir définir et réaliser des tests de sélection ; de maîtriser les indicateurs de recrutement (nombre de candidatures reçues, nombre de recrutés ?) et d'adopter une attitude « gagnant-gagnant »

## Modules 3 - Accompagnement des agents dans des démarches de mobilité et d'évolution professionnelle → (2 jours)

Cette formation a pour but de présenter les outils et dispositifs pouvant être mise en place afin de gérer la mobilité contrainte des agents de la structure.

### Module 4 et 5 - Recrutement et réseaux sociaux - public débutants et perfectionnement

Les thèmes suivants sont développés en formation : élaborer une stratégie de sourcing avec les réseaux sociaux et outils digitaux ; acquérir une méthodologie de recherche sur les réseaux sociaux pour améliorer l'efficacité du recrutement ; gagner en impact dans sa communication de recruteur et mesurer l'efficacité de sa méthodologie de recherche pour attirer les meilleurs candidats.

### Module 6 - Lutte contre les discriminations en ressources humaines → (2 jours)

La formation vise la compréhension des fondements de la non-discrimination ; la prévention de la discrimination dans le cadre d'un recrutement ; la prévention de la discrimination dans le cadre d'une évolution de carrière ; la sensibilisation et l'implication de tous les acteurs pour lutter contre la discrimination.

### Module 7 - L'instruction juridique et statutaire des situations de violence/harcèlement → (3 jours)

Il s'agit au cours de ce module de qualifier juridiquement des faits de violence physique et de harcèlement; de décrire et de contextualiser les mesures statutaires visant à protéger les victimes (dont la protection fonctionnelle); d'identifier la façon dont il convient de monter et motiver un rapport de suspension et/ou de sanction.

### Module 8 - La gestion des émotions pour les agents des services RH →(2 jours)

Les objectifs de ce module sont les suivants : comprendre et mieux vivre les situations de stress pour améliorer son efficacité professionnelle comme gestionnaire RH; appliquer des méthodes et des réflexes pour faire face aux tensions professionnelles avec les bénéficiaires; développer sa propre stratégie face à des situations stressantes; développer ses capacités de distanciation par rapport aux situations difficiles rencontrées par les agents de la collectivité; situer les limites de son rôle de gestionnaire RH afin de ne pas s'impliquer outre-mesure.

S'agissant de la thématique statut et carrière, 4 modules pourront être planifiés. Ils sont plus spécifiquement dédiés aux gestionnaires des services de l'administration du personnel.

### Module 1 - Le statut de la Fonction Publique : les règles nécessaires aux agents RH → (2 jours)

Ce module a pour objectifs de : décrire les dispositions principales du statut de la fonction publique territoriale et d'identifier les modules à suivre dans la construction de son itinéraire de formation en ressources humaines.

### Module 2 - **Gestion statutaire** perfectionnement → (2 jours)

Ce module a pour objectifs de : renforcer sa technicité et suivre l'évolution jurisprudentielle des règles statutaires

#### Module 3 - Les règles de rémunération → (2 jours)

Ce module a pour objectifs de : maîtriser l'ensemble des dispositions juridiques relatives à la rémunération des agents territoriaux ; assurer la sécurité juridique des opérations budgétaires et comptables liées à la rémunération ; mettre en œuvre une communication interne autour des questions de rémunération

### Module 4 - La gestion des interlocuteurs en ressources humaines → (2 jours)

Ce module a pour objectifs de : mieux se connaître pour mieux communiquer ; travailler en confiance et savoir se préserver ; susciter la confiance et valoriser la Région et plus spécifiquement les missions assurées par le Pôle RH ; savoir gérer les étapes de la communication téléphonique et physique.

#### G. Le parcours Europe 2021-2027

Afin d'accompagner le transfert de la compétence de gestion d'une large part des fonds européens de Solidarité et d'investissement (FESI)<sup>6</sup>, la Région a mis en place un parcours spécifique de formation sur cette thématique.



<sup>6</sup> Loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles

Ce parcours « Europe » a pour objectif d'accompagner les services et Directions concernés par ce transfert de compétence régionale et concerne les modules suivants :

Module 1 : Les programmes européens gérés en Île-de-France 2021-2027 → (1 jour)

Module 2 : Les missions des instructeurs du POR

**FEDER - FSE →** (2 jours + 1 jour)

Module 2bis : Les missions des instructeurs du POR

**FEDER-FSE/retour d'expérience →** (1 jour)

Module 2ter : le contrôle du service fait → (2 jours)

Module 2quater : le contrôle du service fait / retour

**d'expérience** → (1 jour)

Module 3 : La collecte des données et le suivi des bénéficiaires des opérations financées par les fonds européens → (2 jours)

Module 4 : La prévention du risque

**de fraude →** (1 jour)

Module 5 : Aides publiques et aides d'Etat → (2 jours) Module 5bis : aide publiques et aides d'Etat retour

**d'expérience** → (1 jour)

Module 6 : Les principes et règles de la commande publique dans le cadre des FESI → (2 jours)

Module 6bis: Commande publique FESI-

**cas pratique →** (1 jour)

Module 7 : **Analyse comptable et financière des porteurs de projet →** (1 jour)

Module 8 : **Les dépenses de personnel →** (1,5 jours)

Module 9 : **Réaliser des visites sur place →** (1,5 jours)

Par ailleurs, pour l'ensemble de ces formations, le dispositif des formateurs internes a été mobilisé afin de favoriser une approche à la fois théorique et la plus opérationnelle possible.

Toutefois, certaines formations spécifiques peuvent également et au besoin être animées par un organisme de formation externe.

Cette offre de formation sera actualisée et renforcée dès 2022 et à l'aune des modifications règlementaires touchant la gestion des fonds européens. Elle sera coconstruite avec les directions et agents concernés

par la gestion des fonds européens, ainsi que le pôle finances et le pôle JADE. A cette occasion, la nouvelle offre de formation intègrera également des modules de formation relatifs à l'acculturation des agents régionaux à la question des fonds européens, notamment les agents ayant la gestion de dispositifs régionaux pouvant bénéficier de financement européen ou accompagnant des porteurs de projets franciliens pouvant également bénéficier de soutiens financiers européens.

### H. Evaluation des politiques publiques régionales

Par la délibération N° CR 2019-068, la Région s'est engagée à mener une nouvelle démarche renforcée, innovante et ambitieuse portant sur l'évaluation des politiques publiques régionales.

L'objectif est de permettre à la collectivité de disposer, sur la thématique de l'évaluation des politiques régionales, des outils, des moyens, des méthodes pratiques, régulières, généralisées et en continu.

Cet important objectif sera suivi, sur la durée de ce plan, d'une offre de formation dédiée à l'attention des agents régionaux pour leur donner toutes les clés de la réussite d'une évaluation des politiques publiques efficiente et performante. A ce titre, l'offre de formation sera menée conjointement avec l'IGRIF.

### 1.5. TRAVAILLER EN SÉCURITÉ ET FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ RÉGIONALE

L'amélioration des conditions de travail et la santé au travail sont des enjeux majeurs pour la Région. Ainsi, la prévention des risques professionnels est mise en exergue dans toutes les formations pour lesquelles cela est pertinent.

A ce titre, la Région a passé un marché public en 2020 de grande envergure dans ce domaine pour une durée de 4 ans afin de répondre au besoin de la collectivité pour les agents du siège et des lycées.

A. Les formations dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et du bien-être et de la santé au travail (CACES, SST, habilitations électrique, Lutte contre l'incendie, PRAP)

Certaines formations se concentrent plus spécifiquement sur ces thématiques et concernent différents métiers dans les lycées et au siège.

#### Les formations permettant la conduite en sécurité

Afin de permettre aux agents régionaux, notamment des lycées, de travailler en toute sécurité lorsqu'ils sont amenés à utiliser des engins de chantier ou de levage, la Région, conformément aux obligations règlementaires, a mis en place des formations pour l'obtention du Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES) qui conditionne la délivrance d'une autorisation de conduite de ces engins. Une formation sur la conduite en sécurité des tondeuses autoportées, qui ne donne pas lieu à l'obtention d'un CACES, est également prévue.

Depuis le 1er janvier 2020, de nouvelles recommandations CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) sont applicables. Celles-ci précisent les modalités de réalisation des tests d'aptitude à la conduite d'engins de chantier, de levage ou de manutention avec pour objectif principal une homogénéisation des pratiques.

Les formations proposées sont les suivantes :

Module 1 : **Tondeuses autoportées →** (1 jour)

Module 2 : Chariots (R489) → (la durée des actions

varie de 2 à 4 jours selon le type de public)

Module 3 : Plateformes élévatrices mobiles de personnes - Nacelles (R486) → (la durée des actions

varie de 2 à 3 jours selon le type de public)

Module 4 : Engins de chantier (R472) → (la durée des actions varie de 2 à 5 jours selon le type de public)

#### Les formations permettant la réalisation de travaux en hauteur

Si la réglementation ne donne pas de définition du travail en hauteur, il revient également à l'employeur d'évaluer les risques et de les prévenir. Tout employeur est ainsi tenu d'informer ses salariés sur les risques professionnels et leur prévention, de les former à la sécurité et à leur poste de travail. En outre des formations spécifiques doivent être mises en œuvre pour l'usage de certains équipements de travail comme les échafaudages. Certains lycées sont équipés d'échafaudages roulants ou fixes, d'autres louent occasionnellement ce matériel pour des interventions en hauteur. Les pratiques et les connaissances en matière de montage et d'utilisation d'échafaudage roulant restent diverses. Il est donc nécessaire de suivre la recommandation R457 de la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés) et l'obligation de formation du code du travail, d'actualiser les connaissances techniques des agents et des encadrants de proximité et d'améliorer les conditions de travail des agents.

À ce titre, la Région a prévu l'organisation de formations diverses aux travaux en hauteur dispensées sur une journée.

Module 1 : formation aux règles de sécurité des travaux en hauteur → (1 jour)

Module 2: formation à l'utilisation du port

**du harnais →**(1 jour)

Module 3 : **formation à la vérification des** 

équipements de protection individuelle → (1 jour)

Module 4 : formation à l'utilisation d'une échelle ou d'un escabeau → (1 jour)

Module 5 : formation à l'utilisation d'une plateforme individuelle ou individuelle roulante légère → (1 jour)

Module 6: formation à l'utilisation d'échafaudages

fixes ou sur pieds : utiliser et vérifier → (1 jour)

Module 7 : **formation à l'utilisation d'échafaudages** 

roulants : utiliser et vérifier → (1 jour)

Module 8: formation à l'utilisation d'échafaudages

fixes ou sur pieds : monter, démonter, utiliser

et vérifier → (1 jour)

Module 9: formation à l'utilisation d'échafaudages

roulants : monter, démonter, utiliser

et vérifier → (1 jour)

#### Les formations permettant l'habilitation électrique

Au regard des exigences réglementaires, la Région a l'obligation d'habiliter le personnel qui intervient sur des opérations électriques à un niveau correspondant aux tâches effectuées. Ces habilitations concernent principalement les agents des lycées, mais également certains agents du siège.

Le suivi d'une formation préparatoire en amont de l'habilitation est obligatoire afin d'acquérir des connaissances sur les risques électriques et les mesures à tenir en cas d'accident.

Les formations dispensées par la Région concernent les habilitations BE manœuvre, BS et BR/B2V. Des habilitations de niveau H0 sont également susceptibles d'être mises en place au cours du plan de formation, notamment pour certains agents du pôle Lycées ou du siège. Ces habilitations font l'objet d'un recyclage obligatoire tous les trois ans.

### Les formations comprennent une partie théorique et pratique.

Selon le type d'interventions électriques, il est nécessaire de prendre en compte les compétences et aptitudes de l'agent qui s'apprécient par un diplôme, titres ou certificats professionnels ou de la reconnaissance de l'expérience dans le domaine électrique.

Par ailleurs, le dispositif des formateurs internes a permis à des agents des lycées de devenir formateurs et de dispenser les formations en habilitation électrique (hors niveau BRB2V) aux agents des lycées comme aux agents du siège.

Module 1 : Habilitation électrique BE Manœuvre ou

**BE Manœuvre H0 →** (2 jours)

Module 2: Recyclage habilitation électrique

**BE manœuvre →** (2 jours)

Module 3 : **Habilitation électrique BS →** (3 jours)

Module 4: Recyclage habilitation

**électrique BS** → (2 jours)

Module 5 : **Habilitation électrique BR/B2V** → (3 jours)

Module 6 : Recyclage habilitation électrique BR/B2V → (2 jours)

### LES FORMATIONS AU SECOURISME DU TRAVAIL ET À LA LUTTE CONTRE L'INCENDIE

#### Les formations secourisme :

La présence de sauveteurs-secouristes du travail (SST) sur les lieux de travail des agents est obligatoire, à raison d'un agent SST pour vingt agents travaillant dans ces lieux

La formation SST est ainsi proposée à des agents volontaires pour qu'ils puissent être capables de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail mais également d'être acteur de la prévention au sein de la collectivité. Cette formation nécessite un recyclage tous les deux ans.

Au siège, le conseiller de prévention a la charge de la gestion des sauveteurs-secouristes au travail.

En particulier, il participe au choix des agents autorisés à s'inscrire aux formations initiales SST afin d'homogénéiser la présence des SST au sein des différents espaces régionaux.

Dans les lycées, il appartient au chef d'établissement, en co-responsabilité avec la Région, de désigner les sauve-teurs-secouristes parmi les agents des lycées et/ou de la communauté éducative. Ainsi, sur la durée du plan, l'objectif est, prioritairement de maintenir et d'actualiser les compétences des agents qui sont actuellement SST.

La Région souhaite proposer des formations initiales pour avoir un vivier de SST suffisant au vu de la répartition des agents régionaux au sein des nouveaux espaces, de la mise en place du télétravail ainsi que selon la répartition géographique dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE).

Les formations correspondantes sont :

Module 1 : **SST** → (2 jours)

Modules 2: Maintien et actualisation des

**compétences** → (1 jour)

#### Les formations à la lutte contre l'incendie et sur la prévention des incendies

Des formations à la lutte contre l'incendie et sur la prévention des incendies sont organisées, pour les agents des lycées et ceux du siège. Elles sont réalisées pour les agents des lycées sur les lieux de travail au sein des établissements scolaires et pour les agents du siège auprès d'un prestataire disposant d'un espace pouvant permettre un entraînement sur feu réel.

Le programme de stage porte, d'une part, sur la sensibilisation au risque incendie et la manipulation d'extincteurs, d'autre part sur le fonctionnement des systèmes d'alarme incendie et les modalités d'évacuation d'un établissement accueillant du personnel ou du public. Ces formations sont d'une durée d'une demi-journée.

#### Les formations de prévention des risques

Deux formations contribuent tout particulièrement à la prévention des risques en milieu professionnel : la formation sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) conformément aux recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) et la formation pour les assistants de prévention des risques.

### ➤ La formation à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) :

Elle permet à l'agent d'être acteur de sa propre prévention mais aussi de devenir acteur de la prévention au sein de la collectivité dans un objectif de réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Elle s'adresse aux agents qui ont dans leur métier une activité ou un travail physique (activités manuelles, port de charge, travaux et gestes répétitifs.). Une mise à niveau des compétences est nécessaire tous les 2 ans.

Les agents des lycées sont particulièrement concernés par ces actions de formation, qui peuvent également être suivies par les agents du siège.

Module 1 : **PRAP** → (2 jours)

Module 2: Maintien et actualisation des

**compétences** →(1 jour)

#### Les formations à la lutte contre l'incendie et sur la 🔸 La formation assistant de prévention des risques :

Conformément au cadre législatif et réglementaire relatif à l'hygiène et la sécurité au travail, un assistant de prévention des risques doit être nommé dans chaque établissement scolaire sous la responsabilité de la Région et des chefs d'établissement.

L'agent formé joue un rôle particulièrement important dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques. Il assiste et conseille l'autorité auprès de laquelle il est placé, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Il est un relai de proximité sur le terrain.

Ses missions sont de différentes natures et consistent à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents;
- à améliorer les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents;
- ▶ faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre;
- assurer un recueil des questions relatives à la prévention des risques professionnels et veiller à la bonne tenue des registres de sécurité dans les services.

Afin d'accompagner les agents nommés, des formations d'assistants de prévention des risques sont organisées, ainsi qu'une formation continue d'une durée de deux jours afin de permettre à l'agent de continuer à exercer sa mission.

Module 1 : **Assistant de prévention – formation initiale** →(5 jours)

Module 2 : **Assistant de prévention – formation continue →**(2 jours)

### B. Les formations spécifiques pour les agents de sécurité du siège (SSIAP, PCR)

La présence d'un service de sécurité est rendue obligatoire dans les établissements recevant du public. Les missions principales d'un service sécurité et incendie sont de sensibiliser le personnel aux risques incendie et d'effectuer des rondes et des contrôles afin de s'assurer que les équipements de sécurité (extincteurs...) soient conformes et disponibles, que les sorties de secours soient bien dégagées en cas d'évacuation. Le service est aussi tenu d'alerter et d'accueillir les secours, d'organiser l'évacuation du public, l'intervention avant l'arrivée des secours, l'assistance aux personnes travaillant au sein de l'établissement et l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Afin d'exercer les missions qui leur sont confiées, les agents de sécurité doivent recevoir les formations appropriées : SSIAP, SST, habilitation électrique, etc.

Le SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes) est une formation diplômante obligatoire en France. Le SSIAP nécessaire à l'agent est déterminé par sa fonction : SSIAP 1 pour les agents de sécurité, SSIAP 2 pour les responsables de site ou chefs d'équipe et SSIAP 3 pour le chef du service sécurité.

Le diplôme SSIAP nécessite également en prérequis de détenir le certificat de Sauveteur-secouriste du travail (SST). De plus, une habilitation électrique de base (BE Manœuvre/H0) peut être nécessaire pour compléter la formation des agents de sécurité. Cf. descriptif de ces formations p.33-34

Les formations au SSIAP étant réglementaires et obligatoires, celles-ci sont organisées et inscrites au plan de formation de manière pérenne, dans une volumétrie pouvant varier chaque année selon les périodes de fin de validité des titres obtenus, des recrutements effectués, etc.

Module 1 : **SSIAP 1 : Agent de sécurité** 

- formation initiale : 10 jours

- formation remise à niveau : 3 jours

- formation recyclage : 2 jours

Module 2 : SSIAP 2 : Responsable de site

ou chef d'équipe

- formation initiale: 10 jours

- formation remise à niveau : 3 jours

- formation recyclage : 2 jours

Module 3 : SSIAP 3 : chef d'un service sécurité

formation initiale: 30 jours
 formation remis à niveau: 5 jours
 formation recyclage: 3 jours

Enfin, des formations complémentaires peuvent être mises en œuvre de façon ponctuelle, à la demande du service concerné : comme des formations sur les appareils à rayons X (tunnels de vérification des bagages à l'accueil), des formations PCR (Personne Compétente en Radioprotection ou encore des formations sur la sécurité des biens et des personnes (autre fonction possible des agents de sécurité) comme la certification TFP APS « Agent de prévention et de sécurité »).

### C. La formation pour les brigades régionales de sécurité (BRS)

Face à l'augmentation de la violence dans certains lycées et pour répondre à cette situation d'urgence afin de permettre aux lycéens d'étudier sereinement, la Région Île-de-France déploie des brigades mobiles de sécurité des lycées (Brigades Régionales de Sécurité) en renfort des équipes mobiles de sécurité déjà mises en place par les rectorats. Les équipes régionales sont chargées d'intervenir en cas d'intrusion, de bagarre et de dégradation avec pour principales missions la médiation, la prévention, le dialogue avec les élèves et la sécurisation des sites.

Pour accompagner la montée en compétences des agents composants les brigades et confirmer celles des coordinateurs, un plan de formation spécifique est proposé sur :

La médiation et la gestion des conflits pour permettre aux agents de maîtriser une situation conflictuelle, d'éviter la surenchère et d'intégrer le rôle d'un médiateur. Ces objectifs sont complétés par des apports sur la maîtrise de soi, la gestion du stress et des émotions. La compréhension de la typologie des personnalités pour adapter son comportement vient compléter ce sujet. La prévention de la délinquance et la prévention de la radicalisation violente : connaître les acteurs et les dispositifs pour comprendre et

analyser le sujet et accompagner les agents à cadrer les échanges et les interventions avec l'équipe éducative et auprès des élèves

▶ La gestion des risques et de la sureté en tenant compte de l'environnement dans lequel ils évoluent (environnement scolaire et environnement urbain). Les objectifs de ce module permettront de développer les compétences complémentaires ou spécifiques en sûreté malveillance, de connaître l'évolution de la menace et des risques associés, de connaître les différentes radicalités et principaux mouvements dits «ultra», de définir la posture et les bons comportements à adopter face à une situation de risques, de maîtriser et s'adapter à l'évolution des menaces actuelles et/ou émergentes, d'appliquer le cadre juridique et réglementaire et de mettre à jour les connaissances juridiques.

Ce plan de formation très complet sera également l'occasion d'accompagner les coordonnateurs des brigades sur :

- La gestion managériale d'une équipe et en particulier la résolution des conflits au sein d'une équipe afin de diagnostiquer les situations conflictuelles, d'identifier les postures managériales adaptées pour résorber les situations de conflit et agir pour prévenir et réguler les relations conflictuelles.
- ▶ L'animation et l'encadrement d'une équipe au quotidien pour permettre aux coordonnateurs d'acquérir des outils et des méthodes efficaces pour animer, diriger et motiver ses équipes dans un environnement de travail parfois difficile.

Des séances pratiques des Gestes Techniques Professionnels en Intervention (GTPI) seront également proposées aux agents amenés à agir dans un contexte de violence et devant appliquer les principes généraux de sécurité d'action lors d'une intervention.

### D. Les formations issues de la nouvelle convention FIPHFP

Dans le cadre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP pour la période 2022 – 2024, un important plan d'action sera mis en œuvre comprenant un volet formation renforcé.

Les objectifs seront de poursuivre les actions entreprises auprès des manageurs et des recruteurs et de renforcer auprès de agents la connaissance en diversifiant les vecteurs de formation.

#### Il s'agira de:

- ► Former des publics prioritaires tels que les partenaires sociaux, les recruteurs, les encadrants, et les agents collègues d'agents en situation de handicap;
- ► Former et informer autour de certains types de handicap (troubles de santé mentale, TSA, cancer) les acteurs et les bénéficiaires ;
- ► Former, informer, sensibiliser obligatoirement les encadrants ayant un agent au sein de son équipe qui bénéfice de préconisation médicale.

Tout au long de sa durée, le plan de formation proposera des actions de formation issues de la convention FIPHFP

## E. Les formations à la prévention des risques professionnels issues du plan de prévention 2021-2024

Le nouveau plan de prévention 2021-2024 prévoit de nombreuses actions participant à la prévention des risques professionnels. Bon nombre de ces actions intègrent des volets formations qui seront mis en œuvre tout au long de ce plan. Les formations liées à la sécurité au travail des agents et décrites précédemment participeront pleinement à la mise en œuvre du plan de prévention.

### F. Les nouvelles modalités de travail et d'animation des collectifs

Tout au long de ce plan, il sera porté une attention particulière aux actions de formation permettant et favorisant le développement d'une meilleure communication entre les agents et auprès d'eux. L'animation des collectifs, la communication managériale, l'accompagnement au changement seront au cœur des préoccupations pour permettre aux agents d'exercer au mieux leurs compétences. Participant ainsi des nouvelles modalités de travail, le plan de formation poursuit son action dans l'accompagnement des agents au télétravail.

La Région a décidé d'expérimenter en 2017 puis de déployer en 2018 la mise en place du télétravail au sein de son organisation. Ce mode d'exercice du travail, qui constitue une opportunité d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'efficacité au travail, s'accompagne notamment par un dispositif de formation spécifique au bénéfice des encadrants et des télétravailleurs régionaux.

Les premières actions de formation sur la thématique ont accompagné la mise en place de cette nouvelle organisation du travail et d'engager une réflexion générale sur les pratiques et organisations, et sur le management global des équipes.

Suite à la généralisation du télétravail au sein des équipes, cet accompagnement comporte désormais deux volets : des ateliers/conférences du Campus des cadres pour les encadrants et des formations pour les agents en télétravail.

Le contenu de ces formations a été conçu et organisée pour les télétravailleurs en interne.

Les objectifs de la formation consistent à :

- ▶ définir ce qu'est le télétravail
- expliquer les adaptations régionales au regard du cadre réglementaire
- ▶ lister les contraintes et opportunités de ce mode d'organisation
- réfléchir sur son mode d'organisation au télétravail
- apprendre à s'autoévaluer, se documenter et prendre connaissance des témoignages ou bilans d'accompagnements similaires

Cette formation est reconduite sur la durée du nouveau plan pour tout agent conventionnant au télétravail. Compte tenu du contexte sanitaire, une réflexion a été engagée pour construire un contenu plus adapté à distance en optimisant notamment l'utilisation de l'application Klaxoon dans Teams. Il est également prévu d'accompagner les formateurs internes dispensant cette action sur le volet méthodologique.

Par ailleurs, une mise en place expérimentale du télétravail a été décidée en 2021 et pour un panel de chefs d'équipe des lycées sur l'année scolaire 2021-2022. Une formation spécifique sera développée pour les accompagner dans la mise en place de cette nouvelle organisation du travail.

### 1.6. TRAVAILLER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Les agents régionaux sont amenés à utiliser, dans le cadre de leurs fonctions les outils bureautiques ainsi qu'un certain nombre de logiciels spécifiques.

Ces outils et logiciels permettent aux agents d'être pleinement efficaces au quotidien, et de minimiser les tâches les plus répétitives que l'informatique peut automatiser.

A l'ère du numérique, de la dématérialisation des procédures et de la multiplication des supports bureautiques et informatiques, il est nécessaire pour les agents régionaux de maîtriser ces outils afin d'en exploiter toutes les fonctionnalités.

Par ailleurs, la Région s'est engagée en 2020 dans un vaste plan de migration des postes informatiques des agents régionaux vers Windows 10. Cette migration permet aux agents de bénéficier d'un poste de travail moderne comportant toutes les applications de Microsoft 365.

PLAN DE FORMATION 2022 - 2024 44 45

Dans ce cadre général, la Région propose des formations sur les logiciels métiers et les outils bureautiques utilisés.

Ces formations peuvent être assurées tant par des agents régionaux au titre de leurs missions que par des

formateurs internes ou des prestataires externes, dont le CNFPT. Trois salles informatiques ont été spécialement équipées pour accueillir ces formations au sein du bâtiment Simone Veil dans l'espace formation du 1<sup>er</sup> étage.



### LA PLATEFORME DE FORMATION MANDARINE ———

Dans le cadre de la migration à Windows 10 et du déploiement des outils numériques Microsoft 365, tous les agents se voient doter de plusieurs nouvelles applications dont TEAMS.

Pour répondre aux besoins de formations associés à ces nouveaux outils et pour davantage les maitriser et les utiliser, il est proposé aux agents du siège d'accéder à <u>une plateforme de formation à distance, Mandarine</u>, proposant plusieurs types de contenus pour permettre aux agents de se familiariser, de s'exercer, de maitriser les nouveaux outils. Dans ce cadre, des contenus de formation en ligne, des webinaires, des tutoriels, sont directement accessibles sur la plateforme mandarine et en totale autonomie.

En outre, la plateforme Mandarine a été spécialement adaptée dans sa présentation et ses contenus en fonction des profils des agents du siège. En conséquence, chaque agent peut se voir proposer des parcours de formation, des cours en ligne, des cas d'usage, des tutoriels, en fonction du métier, des missions exercées ou du logiciel utilisé.

### A. Les formations sur les logiciels métiers

Les formations sur les logiciels métiers ne sont accessibles qu'aux agents ayant un besoin professionnel sur leur poste de travail.

Les logiciels métiers (liste non exhaustive) adossés à des formations et détaillés ci-après, sont :

- ▶ IRIS et CORIOLIS, pour la gestion des subventions et la gestion comptable et financière,
- ► SI restauration, Easilys, pour les agents de restauration en charge de l'approvisionnement

- ▶ SI hygiène des locaux, SMS Management,
- ➤ SI Maximilien « utilisateur » pour les agents utilisateurs actifs de l'outil dans le domaine de la commande publique
- ▶ MES DEMARCHES (PAR V2) pour la maitrise de la plateforme des aides régionales

En parallèle et ponctuellement, à l'occasion du renouvellement ou de la mise en place de nouveaux systèmes d'information, des formations sur d'autres logiciels métiers peuvent être organisées.

Les modalités et acteurs de la formation peuvent être différents :

- ► Formation réalisée par des formateurs internes,
- ► Formation réalisée par le prestataire ayant créé le logiciel métier,
- ► Formation réalisée en distanciel sous forme de tutoriel ou de présentation en distanciel

Ainsi, certains logiciels métiers peuvent faire l'objet non pas de formation en présentiel mais d'un accompagnement et d'une information auprès des agents sous forme de tutoriels accessibles sur e-lien, ou de présentations publiques dans l'auditorium de Saint-Ouen ou dans les lycées. C'est le cas notamment à titre d'exemple pour le logiciel NEEVA.

Ci-après, sont détaillées certaines offres de formation relatives aux logiciels métiers

Le logiciel IRIS assure la gestion d'une base de données unique et partagée par les agents régionaux. Ce logiciel permet de disposer d'une vision globale de l'intervention régionale. L'ensemble des subventions et des dépenses directes votées par la Région est identifié dans le progiciel.

Les formations à l'outil IRIS seront poursuivies tout au long de ce plan et pourront au besoin être actualisées afin de répondre au plus près des besoins de la collectivité et de ses agents

Les formations au progiciel Coriolis sont également dispensées en interne.

Des modules sont proposés aux personnels régionaux, dans une volumétrie prévisionnelle, affinée chaque année à l'issue des entretiens professionnels et en fonction des dates de prise de poste pour les nouveaux agents.

Module 1 : Instruction / gestion des subventions IRIS→ (2 jours)

Module 2 : IRIS création des tableaux de bord → (1 jour)

Module 3 : **MES DEMARCHES** → (1 jour)

Module 4 : Coriolis : les principales fonctionnalités de l'application gestion financière → (1 jour)

PLAN DE FORMATION 2022 - 2024

### Les formations aux solutions informatiques à la gestion et au pilotage de sites

► Easilys, solution informatique de gestion de la restauration scolaire

Afin de remplacer le logiciel Presto, élaboré par le ministère de l'Éducation Nationale et amené à disparaitre dans les années à venir, la Région Île-de-France se dote d'une nouvelle solution informatique de gestion de la restauration scolaire, Easilys afin de gérer les achats et approvisionnement, le budget, les effectifs, la production et le plan de maîtrise sanitaire.

La mise en œuvre du déploiement de ce logiciel et du plan de formation sont pilotés par le pôle lycées. Pour le déploiement de ce nouveau logiciel, des lycées pilotes sont désignés pour faciliter le développement du projet sur 2022.

➤ SMS Management, application à la planification des tâches en hygiène des locaux

Dans un objectif de planification des tâches dans les lycées, une application métier sera mise en place dans un objectif de faciliter l'organisation du travail pour les responsables en charge de l'entretien général. Ainsi, les chefs d'équipe seront formés à ce logiciel de gestion pour accompagner les agents d'entretien dans l'utilisation de ce logiciel qui sera installée sur la tablette numérique de chaque agent.

B. Lutter contre la fracture numérique et l'illectronisme : les formations à l'utilisation de Tablettes numériques et découverte de l'informatique pour les agents des lycées

Les formations à l'utilisation de la tablette numérique pour les agents des lycées

En septembre 2020, la Région a lancé un vaste plan de dotation de l'ensemble des 8500 agents de l'ensemble des lycées d'Île-de-France de tablettes numériques. Cette tablette permet à tous les agents des lycées de se rapprocher de la Région grâce à des démarches facilitées et des contacts à portée de main. C'est aussi un nouvel outil de travail qui permettra de diminuer la pénibilité tout en initiant au numérique les agents des lycées.

Adossé à ce plan d'investissement, un important plan de formation a été initié et lancé dès octobre 2020 pour permettre aux 8 500 agents de bénéficier d'une formation. Au terme de cette formation, d'une durée d'une demi-journée, chaque agent peut utiliser sa tablette sur son lieu de travail grâce à des applications.

Les tablettes ont en effet été équipées d'applications spécialement conçues pour les agents et par les agents. C'est le cas de « Ma Région & Moi » qui permet de facilement prendre contact avec son gestionnaire, prendre un rendez-vous, consulter ses formations ou avoir accès à ses documents.

La formation proposée aux agents aborde sur une demijournée les principales fonctionnalités de la tablette, la présentation et l'utilisation de l'application "Ma Région et Moi», l'utilisation et le paramétrage de sa messagerie professionnelle, ainsi que les principales fonctionnalités de l'application Teams.

### Les formations de découverte de l'informatique pour les agents des lycées

De nombreux agents des lycées, et en particulier les chefs d'équipe ou les agents d'accueil, ont de plus en plus un usage professionnel de l'informatique et des outils bureautiques, par exemple pour réaliser et gérer des plannings informatisés ou pour envoyer des courriels.

En conséquence, des formations découvertes de l'informatique pour un usage professionnel des agents des lycées sont mises en place, en particulier, des formations sur les logiciels Word, Excel et Outlook. Il s'agit d'un premier niveau de formation à l'attention des agents

n'ayant pas une utilisation régulière et maitrisée de l'informatique. Le contenu de la formation et sa volumétrie sont adaptés aux besoins professionnels des agents qui y auront accès.

### C. Les formations sur les outils bureautiques

Afin que chaque agent puisse maîtriser de manière suffisante ces outils, il est proposé des formations de différents niveaux. Ces formations pourront être organisées tant en présentiel qu'à distance. L'objectif est de permettre une plus grande souplesse en distanciel (ex : e-learning) pour ce type de formation et sur tout type de support (PC, tablette, smartphone).

Les agents régionaux peuvent s'inscrire à différentes formations bureautiques qui concernent l'ensemble des outils du Pack Office 2010 : Excel, Word, Powerpoint, one note et Outlook.

Les formations proposées portent à la fois sur des fonctionnalités spécifiques de ces logiciels, tout en gardant une offre de formation de base permettant la prise en main rapide.

En outre, parfois au sein d'un même groupe, les niveaux peuvent être très hétérogènes. Par conséquent, des tests de positionnement en amont des formations bureautiques pour assurer une plus grande homogénéité des groupes seront mis en place.

Au terme du plan de formation et prenant en considération l'innovation dans ce domaine, les formations proposées en bureautique auront évolué tant sur le contenu que les modalités proposées (ex : distanciel, présentiel, e-learning,..).

Module1 : **Powerpoint : les principales** 

**fonctionnalités** → (2 jours)

Module 2 : Powerpoint : dynamiser ses présentations → (1,5 jours)

Module 3 : Excel : les principales fonctionnalités → (2 jours)

Module 4 : Excel : les graphiques → (0,5 jour) Module 5 : Excel : La gestion des bases **de données →** (2 jours)

Module 6 : Excel : Les calculs avancés → (1 jour)

Module 7 : Excel : les tableaux croisés

**dynamiques** → (1 jour)

Module 8 : Word : les principales

**fonctionnalités →** (2 jours)

Module 9 : Word : le publipostage → (1 jour)

Module 10 : Word : créer et actualiser

**un Sommaire** → (0,5 jour)

Module 11 : Outlook : initiation → (1 jour)

Module 12 : Outlook : optimisation de

sa messagerie → (1 jour) Module 13 : OneNote → (1 jour)

Module 14 : Animer et participer à une réunion

à distance → (2 jours)

## D. Les formations aux technologies et usages numériques : culture numérique, RGPD, la gestion des données

Afin d'accompagner les agents et les encadrants dans ces évolutions techniques, des actions de formation dans ce domaine sont construites et mises en place progressivement selon les besoins.

Il s'agit ici de favoriser l'intérêt des agents et les encadrants sur cette thématique et de les accompagner dans l'anticipation et la compréhension des impacts que peuvent avoir ces technologies au quotidien, dans l'organisation du travail et la relation avec les partenaires régionaux.

Le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'union européenne est entré en application entrainant avec lui de nouvelles responsabilités pour les organismes privés comme publics. Ils doivent désormais assurer une protection optimale des données à chaque instant et être en mesure de la démontrer en documentant leur conformité. Dès lors, la mise en œuvre de ce règlement entraine pour la Région et plus directement les agents régionaux de nouveaux besoins de formation pour maitriser cette règlementation et ses applications. Afin d'accompagner les agents régionaux dans cette nouvelle réglementation, une formation

spécifique d'initiation sur la RGPD est mise en œuvre dans le parcours de formation commande publique.

En parallèle, un nouveau parcours de formation a été mis en place et portant sur la gestion et l'analyse des données et de leur utilisation au sein de la collectivité comme outil stratégique de décision et d'évaluation.

### E. Le parcours de formation Archivage physique et numérique

D'après le code du Patrimoine (article L211), les archives sont « L'ensemble des documents, y compris les données, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, produits ou reçus par toute personne physique ou morale et par tout service ou organisme public ou privé dans l'exercice de leur activité. »

Face à l'accroissement constant de la production documentaire de l'administration, y compris dématérialisée, un archivage réussi et conforme des dossiers administratifs est une priorité. Retrouver l'information rapidement est un gage d'efficacité.

Initier les agents aux règles de base de l'archivage est une nécessité et répond à un enjeu d'organisation. L'archivage ne doit plus être une contrainte, mais devenir un vecteur de maîtrise des risques et de conformité.

Des formations internes animées par les archivistes de la Direction de la Culture sont proposées aux agents au travers d'un parcours d'initiation à visée pratique sur les enjeux et les techniques de l'archivage.

Ce parcours se compose de 3 modules :

Module 1 : Les bases de l'archivage

à la Région → (1 journée avec des prérequis pour les modules suivants)

Module 2 : **Se préparer à l'archivage numérique** 

à la Région → (0,5 jour)

Module 3: Classer et archiver ses documents

**bureautiques** → (0,5 jour)



## PARTIE 2:

# LES FORMATIONS EN VUE DE FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Ces formations permettent notamment d'acquérir ou de consolider le socle de connaissances et de compétences, de bénéficier d'un accompagnement en vue de favoriser une opportunité de mobilité de carrière, et de faciliter les transitions professionnelles des agents.



### **SOMMAIRE**

1.7.	CONSOLIDER LES COMPÉTENCES SOCLES ET FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	p. 52
A.	Les parcours savoirs de base – remise à niveau	p. 52
В.	Le parcours Communication, efficacité professionnelle et développement personnel	p. 53
C.	Les formations langues étrangères (Qioz)	p. 54
1.8.	ACCOMPAGNER EN VUE DE FAVORISER	
	LES OPPORTUNITÉS DE MOBILITÉ OU DE CARRIÈRE	p. 55
A.	Les bilans individuels de situation professionnelle	p. 55
В.	Les ateliers mobilité et préparation aux entretiens de recrutement	p. 56
C.	Les actions de préparation aux concours et examens professionnels	p. 56
D.	La validation des acquis de l'expérience (VAE)	p. 57
E.	Les formations longues ou diplômantes	p. 57
F.	Les parcours de Formations certifiantes	p. 57
G.	La reconnaissance du parcours syndical dans le développement	
	de la carrière et de l'évolution professionnelle	p. 58
1.9.	FACILITER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	p. 58
A.	Le Parcours d'évolution professionnelle spécifique (PEPS)	p. 58
В.	Les parcours d'évolution jeunes professionnels	p. 60
C.	Les parcours d'évolution professionnelle d'agents de restauration et cuisinier	p. 60
D.	Le parcours professionnel de reclassement (PPR)	n 61



51 PLAN DE FORMATION 2022 - 2024



### LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) -

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tout agent public comme privé bénéficie d'un compte personnel d'activité (CPA) qui est constitué d'un compte personnel de formation (CPF) et d'un compte d'engagement citoyen (CEC);

Le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF). Il permet d'acquérir un crédit d'heures, mobilisables notamment pour suivre des actions de formation prises en charge financièrement par l'employeur (dans la limite d'un plafond). Il est **universel** (concerne tous les actifs) et **portable** (les droits acquis sont mobilisables auprès d'autres employeurs publics ou privés).

Le CPF vise à favoriser l'accès à des formations **en lien avec un projet professionnel** (mobilité, évolution professionnelle, passage de concours, reconversion...).

#### Il ne concerne pas :

- les demandes de formation liées à l'adaptation au poste occupé par l'agent ;
- ▶ les demandes de formation en lien avec des activités de loisir ou visant le développement d'une activité accessoire.

Les actions de formation sollicitées sont réalisées prioritairement sur le temps de travail (sous réserve des nécessités de service).

Chaque agent acquiert 25 heures de formation par année dans la limite de 150 heures.

Sous certaines conditions ces droits peuvent être majorés pour les agents de catégorie C qui ne disposent d'aucun diplôme ou qualification correspondant au niveau V (CAP) ou pour les agents en situation d'inaptitude professionnelle

L'agent peut également être autorisé à utiliser par anticipation les droits qu'il est susceptible d'acquérir au titre des deux années qui suivent sa demande de formation.

Enfin, les heures CPF acquises au titre de fonctions/postes exercés dans le secteur public ne sont pas monétisable. Les heures acquises ne sont pas transposables en euros contrairement aux salariés du secteur privé.

La Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs de CPF des agents publics. Le portail www. moncompteformation.gouv.fr permet aux agents de suivre l'acquisition et l'utilisation des droits CPF. Il appartient à chaque agent d'activer en ligne son compte personnel de formation. A cette occasion, il peut renseigner son niveau de diplôme et ainsi bénéficier d'une alimentation majorée.

La transposition du CPF à la fonction publique constitue pour la Région une opportunité de renforcer l'accompagnement des trajectoires professionnelles de ses agents, qu'elles soient motivées par un souhait d'évolution ou rendues nécessaires par une usure ou une inaptitude au poste de travail.

La Région s'est fixée des règles spécifiques quant à la mobilisation du CPF et notamment sur les modalités de prise en charge financière.

Toute demande formulée au titre du CPF par un agent fera l'objet d'une étude par le Pôle Ressources humaines.

Le règlement de formation précise toutes les procédures de mise en œuvre du CPF à la Région.

## 1.7. CONSOLIDER LES COMPÉTENCES SOCLES ET FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

### A. Les parcours savoirs de base – remise à niveau

Pour les agents des Lycées : le parcours apprentissage du français et remise à niveau des savoirs de base en contexte professionnel.

L'illettrisme, ou la difficulté à écrire et à s'exprimer, est un lourd handicap sur le marché de l'emploi pour l'insertion professionnelle des chômeurs comme pour l'évolution professionnelle des salariés, dans un monde du travail où le recours à l'informatique et à l'écrit est fréquent. C'est pourquoi la Région soutient de nombreux dispositifs de formation ou d'aides dans ce cadre, véritables outils d'intégration et d'accompagnement à la professionnalisation et au développement des compétences.

La lutte contre l'illettrisme fait partie des axes prioritaires du programme national de développement du CNFPT. Ce dernier a ainsi pu développer ces dernières années une expertise reconnue en la matière.

Un parcours spécifique d'apprentissage et de remise à niveau dans les savoirs de base est proposé depuis plusieurs années aux agents des lycées par la Région, très engagée sur cette thématique, en partenariat avec le CNFPT. Les équipes de direction des lycées franciliens ont été associées à cette initiative, notamment dans l'identification des agents susceptibles de bénéficier de cet accompagnement.

Ce parcours a pour objectif premier d'acquérir ou de consolider des compétences en français. Pour les agents ayant déjà atteint une certaine maîtrise des codes de l'écrit, cette offre est élargie aux savoirs mathématiques.

L'encadrement et le CNFPT sont associés au repérage des besoins de formation des agents. Une formation est également proposée aux chefs d'équipe leur permettant de mieux identifier les agents prioritaires. Adapté aux différents publics de la Région suite à des positionnements organisés chaque année en juin ou en septembre, ce parcours permet d'acquérir les bases de la communication écrite et de développer la communication orale, de lire et de comprendre un texte simple en relation avec la vie quotidienne et professionnelle, et enfin de maîtriser les bases orthographiques et grammaticales et de développer la qualité des écrits.

Les intervenantes accompagnent également les stagiaires dans la découverte d'une première manipulation d'un poste informatique, d'un logiciel de traitement de texte d'internet et de certaines applications Région comme e-lien.

La formation porte sur une durée de 20 jours en présentiel, avec une périodicité d'un jour par semaine.

Il est envisagé pour la prochaine session 2021-2022 d'allonger la durée de formation pour les groupes d'apprentissage de la langue en contexte professionnelle, ce qui permettrait d'accompagner les stagiaires de novembre à mai chaque année scolaire.

Des sessions de pratique du français à l'oral viennent compléter cet accompagnement sur une durée de 7 jours pour les agents pour qui ce besoin a été identifié en cours de formation.

Des évaluations à froid auprès des gestionnaires et des proviseurs d'établissement ont montré l'utilité de ce parcours pour les agents régionaux.

#### ► La certification CléA

Pour ses propres personnels (agents des lycées et agents du siège) la Région propose des formations de remise à niveau sur les savoirs de base non certifiantes (voir supra).

Une expérimentation a été menée pour une quinzaine d'agents ayant suivi l'une de ces formations en vue de l'obtention du certificat CléA.

Ils ont été accompagnés en 2021 dans le cadre d'un parcours conçu au regard du référentiel de cette certification.

La certification peut être validée totalement ou partiellement par le jury dans les 7 domaines de compétences suivants, quel que soit son métier ou son secteur professionnel.

- → La communication en français
- → L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- -- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- → L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- → La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- → La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

La formation est mixte, proposée pour partie en présentiel et pour partie en distanciel. Elle peut être mobilisée en partie au titre du CPF.

Comme pour le parcours certifiant en hygiène et propreté, il s'agit avant tout de valoriser les acquis des agents en formation. Au-delà de la prise de confiance ou de l'assurance que la participation à ce parcours peut générer, les stagiaires ont affirmé l'intérêt de suivre cette formation lors de différents échanges avec le service Formation.

Le parcours permet de reprendre goût aux apprentissages, est vécu comme un challenge personnel, donne des perspectives pour certains à plus long terme (de type concours). Il permet de réactiver des connaissances de base. La relation entre formateur et stagiaires repose sur un enrichissement mutuel.

La mobilisation nécessaire pour ce parcours ainsi que la période de confinement ont eu des répercussions sur le nombre de stagiaires : deux agentes ont souhaité se désister et une troisième n'a pas pu suivre l'intégralité de la formation pour raisons de santé.

L'ensemble des stagiaires qui se sont présentés devant le jury le 6 juillet 2021 ont obtenu leur certificat, soit 13 participants (6 stagiaires du parcours court et 7 stagiaires du parcours long).

Cette action testée en 2021 pourrait être reconduite dans le cadre de ce plan en 2022, voire 2023.

### B. Le parcours Communication, efficacité professionnelle et développement personnel

La Région a mis en place différents modules de formation depuis plusieurs années, afin d'accompagner l'ensemble des agents régionaux souhaitant renforcer leur expression écrite et orale en milieu professionnel et acquérir des outils et méthodes dans ce domaine. Cette offre est essentielle pour leur donner les moyens de devenir de véritables acteurs de leur parcours et de leur évolution professionnelle.

En 2020, l'organisation des classes virtuelles sur la mémoire, l'aisance à l'oral, la gestion du stress, la prise de notes, les courriers et courriels, la gestion de l'information, la posture professionnelle a pu être expérimentée. Cette opportunité de se former à distance a été plébiscitée et le format concis de ces contenus pédagogiques apprécié.

Une offre de formation renouvelée est donc proposée pour permettre aux agents d'acquérir et de consolider leurs connaissances et savoir-faire relatifs aux techniques rédactionnelles, de lecture, d'organisation et de communication.

Les durées de formation seront adaptées en fonction du format de formation retenu et du type d'agents à accompagner et du type d'agents à accompagner.





### ► Thématique 1 : optimisation des techniques et méthodes de lecture et de rédaction d'écrits professionnels

- -- Le vocabulaire, un exercice incontournable)
- → Perfectionner ses écrits professionnels
- → Les écrits dans la filière technique
- → La prise de note
- → La rédaction de compte-rendu
- La rédaction de courriers et courriels administratifs
- La rédaction des écrits d'aide à la décision
- → La découverte des cartes heuristiques (mind-mapping)
- → Maitriser les techniques de cartes heuristiques
- → La lecture active
- → La note de synthèse et la note administrative

#### ► Thématique 2 : savoir-faire relationnels

- → L'aisance à l'oral
- Les clés pour une meilleure communication avec les autres
- → Prendre la parole en public
- → Résoudre les conflits au sein d'une équipe
- → Sensibilisation à la communication non-violente
- Améliorer ses relations professionnelles avec la Process Com

#### ► Thématique 3 : efficacité organisationnelle

- Prioriser et planifier son activité au quotidien
- → Dynamiser sa mémoire

- → Mieux se connaître pour être plus efficace
- → Conduire et animer efficacement une réunion

#### ► Thématique 4 : développement personnel

- → S'affirmer en situation professionnelle
- → Développer son savoir-être en milieu professionnel
- → Positiver ses émotions au travail
- -- Techniques et outils de gestion du stress
- → Intelligence émotionnelle

### C. Les formations langues étrangères (Qioz)

Depuis 2019, la Région propose aux Franciliens et à ses agents régionaux d'apprendre les langues gratuitement et de façon innovante à partir d'extraits de films, séries TV, clips musicaux et de jeux. Cet outil d'apprentissage est disponible sur Internet et sur une application Qioz téléchargeable sur mobile.

Qioz permet de débuter dans l'apprentissage ou de se perfectionner, notamment en :

- → Anglais,
- → Espagnol,
- → Allemand,
- → Français langue étrangère (FLE),
- → Portugais
- → Chinois (depuis février 2021).

Les utilisateurs peuvent également évaluer leurs compétences linguistiques selon les normes du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

Cette offre linguistique, qui est régulièrement enrichie, permet aussi, depuis 2020, d'assimiler du vocabulaire professionnel en anglais ou en français langue étrangère de nombreux secteurs qui recrutent : BTP, Sécurité, Banque et assurance, Communication digitale, Vente et commerce, Hôtellerie-restauration, Transport, Paramédical et Aide à la personne.

Au cours de la mise en œuvre du plan, les heures passées par les agents sur la plateforme Qioz seront transposées à terme sur leur profil Neeva.

## 1.8. ACCOMPAGNER EN VUE DE FAVORISER LES OPPORTUNITÉS DE MOBILITÉ OU DE CARRIÈRE

La vie professionnelle d'un agent est susceptible de connaître des évolutions choisies (souhait de mobilité, passage d'un concours, etc.) ou subies lorsque l'agent est en situation d'inaptitude, de handicap, ou encore face à des évolutions institutionnelles.

La Région est depuis longtemps engagée dans l'accompagnement des agents pour qu'ils évoluent professionnellement, en interne ou en externe. Ce plan de formation est l'occasion de poursuivre et de réaffirmer cet engagement.

De nombreuses formations sont susceptibles de favoriser l'évolution professionnelle des agents, et constituent un levier utile au travail du Pôle Ressources humaines avec les différents services et leurs agents.

### A. Les bilans individuels de situation professionnelle

Afin d'accompagner les agents du siège et des lycées à faire le point, au cours de leur carrière, sur leurs

compétences et leurs souhaits d'évolution professionnelle, la Région a mis en place des dispositifs de bilans réalisés par des prestataires externes. Il s'agit d'étudier avec un consultant l'adéquation des compétences détenues par les agents avec leurs souhaits d'évolution et de les confronter à la réalité du marché de l'emploi en interne et en externe.

L'accès à ces bilans se fait après un premier accompagnement mené par le Pôle RH via les responsables RH et les responsables mobilité et développement des compétences pour les agents du siège, ou les référents RH des antennes pour les agents des lycées. Les demandes de bilan de compétences et professionnel sont arbitrées au sein du service formation, compte tenu des avis hiérarchiques et Référent RH après recensement lors de la période de l'entretien professionnel.

La prise en charge par la Région des prestations de bilan de compétences et professionnel est possible dès lors qu'elle est réalisée avec le prestataire retenu par la Région dans le cadre d'un marché public et dans les limites prévues par le marché soit une quinzaine de bilans de compétences par an et une vingtaine de bilans professionnels par an.

#### ► Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet de faire le point sur les compétences, aptitudes et motivations de l'agent afin de définir un projet professionnel, notamment dans une optique de reconversion professionnelle. Ce projet peut se traduire ensuite par l'élaboration d'un parcours de formation permettant à l'agent de concrétiser son projet.

#### ► Le bilan professionnel

Le bilan professionnel répond aux mêmes objectifs que le bilan de compétences en proposant un accompagnement complémentaire du pôle RH à l'issue de la démarche puisqu'un représentant du pôle est associé à la réunion de restitution avec le consultant et l'agent. C'est en cela qu'il est privilégié dès lors qu'un agent émet le souhait d'une évolution en interne.

#### ► Le bilan d'évaluation professionnelle

Le Pôle RH accompagne les agents en situation de reclassement professionnel, pour lesquels sont proposés des bilans d'évaluation professionnelle. Ces bilans sont réalisés par un prestataire spécialisé sur les problématiques de maintien dans l'emploi. Dans ce cas, ce dispositif a pour objectif d'envisager les possibilités d'évolution de carrière en interne et en externe et de définir un nouveau projet professionnel, tout en tenant compte des situations de handicap ou des restrictions médicales des agents. Le nombre de bilans d'évaluation professionnelle pouvant être initié chaque année est fixé dans la convention conclue avec le FIPHFP.

Ces bilans sont réservés aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ainsi, ils s'adressent en priorité aux agents devant être reclassés pour raisons de santé (c'est-à-dire après avis adéquat du comité médical ou de la commission de réforme préconisant le reclassement).

### B. Les ateliers mobilité et préparation aux entretiens de recrutement

Des ateliers ont été mis en place afin d'accompagner les agents régionaux engagés dans une démarche de mobilité. Animés par des formateurs internes, ces ateliers proposent des outils pour faciliter la formalisation des candidatures internes ou externes (aide à la construction d'un Curriculum vitae (CV) et à la rédaction d'une lettre de motivation) et des conseils pour préparer les entretiens de recrutement.

Module 1 : Construction du CV et rédaction de la lettre de motivation → (2 jours)

Module 2 : Préparation des entretiens

de recrutement →(1 jour)

### C. Les actions de préparation aux concours et examens professionnels

La Région accompagne depuis plusieurs années ses agents dans leur évolution professionnelle, et en particulier dans leur progression de carrière, en leur permettant de suivre des actions de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Ainsi, les agents régionaux titulaires ou contractuels sur emploi permanent ont accès à la préparation du CNFPT (après la réussite de tests de sélection).

Deux phases de dépôt des candidatures sont désormais organisées par le CNFPT. L'ensemble des documents (notice, calendrier et bulletin interne d'inscription) sont régulièrement mis en ligne sur e-lien ainsi que des ressources pour se documenter en complément.

Les agents non-titulaires non-permanents peuvent, eux, suivre une préparation à distance, après validation de leur supérieur hiérarchique, du Référent Ressources Humaines et du service Formation.

Afin de favoriser la réussite à ces tests d'accès aux préparations proposées par le CNFPT, la Région met également en œuvre des sessions de formation de culture territoriale afin de renforcer la connaissance du contexte territorial des agents candidats aux concours et examens professionnels.

Les actions de formation pour préparer un concours ou un examen professionnel sont éligibles au CPF. Les agents titulaires ou contractuels souhaitant suivre une préparation concours organisée par le CNFPT devront, en priorité, présenter leur demande dans ce cadre.

La Région mettra en œuvre des actions de communication incitatives et d'accompagnement supplémentaires auprès des agents de catégorie C souhaitant s'inscrire et passer les concours de catégorie B que cela soit dans les filières administratives ou techniques. Ces actions ont pour objectif d'inciter les agents à préparer ce type de concours et à les accompagner dans les meilleures conditions possibles.

Pour ce faire, ces agents ont la possibilité, outre les préparations aux concours du CNFPT accessibles suite à réussite à des tests de sélection, de suivre des actions de formation leur permettant de s'exercer à la rédaction de note de synthèse ou de note administrative, à acquérir des techniques de lecture ou de communication pour mieux s'exprimer à l'oral, d'appréhender des méthodes pour mieux gérer les situations de stress, d'approfondir leurs connaissances sur la territoriale.

Il peut leur être également proposé d'accéder à des modules d'initiation aux finances publiques, à la commande publique, la conduite de projets afin de mieux comprendre les attendus des épreuves écrites de ces concours.

Enfin un accompagnement renforcé à la préparation des épreuves orales pourra être mis en place et notamment pour les agents n'ayant pas pu bénéficier de la préparation du CNFPT.

### D. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Tout agent (titulaire, non-titulaire permanent, non-titulaire non-permanent) ayant eu une activité professionnelle ou associative durant au moins 3 ans peut bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience.

La Région peut participer à la prise en charge des frais financiers engagés à l'occasion d'une démarche de validation des acquis de l'expérience. L'agent doit pour cela recenser sa demande lors de l'entretien professionnel et évoquer sa démarche avec son Responsable Mobilité et Développement des Compétences (RMDC) ou son Référent Ressources Humaines (RRH).

Les agents peuvent bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience de 24h afin de participer aux épreuves de validation.

La VAE se déroule en quatre étapes :

- ► Renseigner le dossier de candidature de l'organisme qui délivre la certification visée (livret 1);
- ▶ Rédiger son dossier de validation (livret 2), qui décrit les expériences professionnelles et apporte la preuve que les compétences demandées sont acquises. Le CNFPT propose des formations pour aider l'agent à remplir ce livret 2;
- ▶ Présenter son dossier au jury de validation de

l'organisme;

▶ Le jury décide alors des suites données : refus de validation, validation totale, ou validation partielle. Dans ce dernier cas, une formation ou une expérience complémentaire sera nécessaire pour obtenir le titre visé.

La prise en charge de la Région intervient une fois l'étape du livret 1 passée, pour l'accompagnement à la rédaction du livret 2 et la préparation de la présentation au jury.

### E. Les formations longues ou diplômantes

Afin d'évoluer professionnellement, les agents régionaux peuvent souhaiter suivre des formations longues ou diplômantes, comme des CAP, des Masters, etc. La Région peut contribuer à la prise en charge de ces formations, qui peuvent être réalisées prioritairement via leur compte personnel de Formation (cf. CPF) et/ou la mobilisation d'un congé de formation professionnelle (CFP).

L'analyse des demandes se fait lors d'une commission Ressources humaines réunissant trois à quatre fois par an le service Formation, le service Emploi et Mobilité du siège, les antennes RH des lycées, les responsables ressources humaines pour les agents du siège et la DGA du pôle Ressources Humaines.

L'arbitrage prend en compte l'intérêt de la formation demandée pour la Région en tant qu'employeur, la solidité du projet de l'agent, les débouchés professionnels possibles à l'issue et le coût de la formation visée. La prise en charge peut être acceptée de manière partielle ou totale. Le règlement de formation précise les conditions et modalités de demande des formations longues ou diplômantes.

### F. Les parcours de Formations certifiantes

#### Le parcours certifiant hygiène et propreté

Depuis plusieurs années, des parcours professionnels ont été mis en place en collaboration avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) afin que les agents territoriaux des établissements d'enseignement puissent bénéficier d'actions de formation

leur permettant de se professionnaliser.

Ces formations métiers ne sont pas certifiantes et le CNFPT ne souhaite pas s'engager dans cette voie, préférant privilégier l'évolution de carrière via les concours. Les stagiaires réceptionnent ainsi à l'issue de leur formation une attestation de suivi de stage.

Or la reconnaissance des acquis développés en formation et par l'expérience revêt, pour les agents et notamment ceux n'ayant pas de diplôme, une importance majeure. Celle-ci permet de garantir pour l'employeur la qualité des actions de formation dispensées aux agents et contribue à leur évolution professionnelle.

Une expérimentation menée en 2017 puis la mise en place d'une offre récurrente ont confirmé que certains agents polyvalents des lycées pouvaient être orientés sur une formation en vue d'obtenir un titre professionnel en entretien des locaux.

La Région propose depuis et chaque année l'accompagnement de deux groupes de 10 à 15 stagiaires à l'obtention du titre professionnel d'hygiène et de propreté. Cet accompagnement est constitué d'un positionnement préalable à la formation et de modules complémentaires au parcours entretien général développé avec le CNFPT pour une présentation du titre professionnel devant un jury.

A titre d'information, lors de la promotion 2021, au total sur une promotion de 16 agents, 13 lauréats ont été certifiés, 2 agents ont été en réussite partielle, et seulement un agent n'a pas pu obtenir son certificat. Ces résultats très positifs alimenteront l'évaluation du dispositif pour une aide à la décision sur la reconduction sur les années suivantes.

## G. La reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et de l'évolution professionnelle

En 2017, la Région a mis en place une Charte de reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.

Cette charte repose sur le principe de la non-discrimination des agents engagés dans un mandat syndical et l'affirmation de la valeur de l'expérience syndicale. Elle a notamment pour objectif de valoriser les compétences acquises des représentants syndicaux.

Dans ce cadre et pendant l'exercice de leur mandat syndical les représentants syndicaux peuvent se voir proposer:

- ▶ des formations spécifiques dispensées par le Centre International de Formation de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans les domaines du dialogue social et de l'égalité des genres. Un marché a été renouvelé en 2021 pour que ces actions puissent être suivies à distance dans le cadre de l'e-campus développé par l'OIT;
- ▶ la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces dispositifs s'adressent aux membres titulaires élus des instances représentatives du personnel (CT, CHSCT, CAP), aux représentants bénéficiaires d'une décharge annuelle d'au moins 50% du temps de travail et à 3 membres actifs du bureau de chaque organisation syndicale, notamment ceux exerçant des fonctions spécifiques (trésorier, secrétaire, etc.), désignés par chaque responsable de celles-ci.

### 1.9. FACILITER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

### A. Le Parcours d'évolution professionnelle spécifique (PEPS)

Lancé en 2016, le parcours PEPS est un dispositif « passerelle » visant des reconversions professionnelles d'agents issus de filière technique vers la filière administrative.

Ce parcours s'adresse plus spécifiquement à des agents des lycées en restriction d'aptitude et/ou en situation de handicap pour leur proposer un parcours d'accompagnement leur permettant d'accéder à un poste d'adjoint administratif au siège de la Région, compatible avec leur problématique médicale.

Ce dispositif innovant et expérimental est construit autour de l'alternance d'un parcours de formation intensif (CNFPT et formateurs internes) de près de 90 jours et de périodes de stages tutorés dans un ou plusieurs services régionaux avec un accompagnement individualisé très étroit tout au long des différentes phases du parcours.

C'est un dispositif engageant pour la collectivité car mobilisant des moyens humains et financiers importants, mais également pour les agents bénéficiaires.

Il s'intègre dans un panel d'intervention plus large de la collectivité pour assurer au mieux l'aménagement des postes, le repositionnement professionnel et le reclassement des agents en situation de restriction d'aptitude et/ou de handicap.

Le parcours PEPS a débuté en septembre 2016 pour une durée initiale d'1 an à 18 mois. Celui-ci a été prolongé de quelques mois pour une partie des agents notamment au regard du contexte de réorganisation générale des services.

Les bilans qualitatif et quantitatif de ce dispositif étant positifs pour tous les acteurs du dispositif, ce dispositif a été reconduit en 2019 pour une trentaine d'agents.

L'accès au dispositif reste soumis à certains prérequis liés notamment au niveau de compétence des stagiaires avant l'entrée dans le dispositif, à leurs capacités d'apprentissage, à leur motivation.

Le dispositif PEPS a reçu en 2018 le prix « maintien dans l'emploi » remis par le Comité des employeurs publics (COMEP) dans le cadre des prix décernés aux employeurs publics participant de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'accompagnement de la dernière promotion PEPS va se poursuivre sur la durée de ce plan avec comme objectif le positionnement et l'intégration de l'ensembles des agents concernés dans les effectifs administratifs du siège.

### LISTE DES FORMATIONS COLLECTIVES SUIVIES UNIQUEMENT PAR LES STAGIAIRES DU PEPS

#### **LIBELLÉS DE STAGES**

- → Atelier projet de mobilité rédiger sa candidature partie 1 le CV
- → Atelier projet de mobilité rédiger sa candidature partie 2 la lettre de motivation
- → Atelier projet de mobilité réussir ses entretiens de recrutement
- → Accueil des publics sensibles
- → Accueil physique et téléphonique
- → Atelier accompagnement de sa reconversion professionnelle CV et lettre motivation
- **→** Bureautique
- → Initiation à l'administration territoriale
- → Initiation aux écrits administratifs
- → Oser s'exprimer
- → Remise à niveau en français
- → Remise à niveau en mathématiques
- → Retour sur expérience Bureautique
- → Rôle et missions d'un agent de gestion administrative
- → SAS de remobilisation
- → Positionnement français mathématiques et bureautique

### B. Les parcours d'évolution jeunes professionnels

Dans un objectif de valoriser les métiers de l'entretien général et de recruter dans ce domaine d'activité, trois promotions d'une quinzaine d'agents sont mises en place depuis 2017 afin de faciliter leur intégration au sein de la collectivité et de les former au métier d'agent d'entretien général avec des perspectives d'évolution vers des postes d'encadrement.

Ainsi, les parcours de formation sont complets afin d'acquérir les compétences techniques, les savoir-faire et savoir-être nécessaire à l'exercice de leur fonction.

A ce titre, 2 promotions d'une dizaine d'agents suivront à compter de 2022, un parcours de formation relatif au management dans un objectif d'évoluer vers des fonctions de responsable entretien général.

### C. Les parcours d'évolution professionnelle d'agents de restauration et cuisinier

Dans une perspective d'évolution professionnelle des agents et pour répondre aux difficultés de recrutement sur des métiers considérés comme en tension, il est mis en place plusieurs parcours d'évolution professionnelle dans le domaine de la restauration à compter de septembre 2021 pour des agents souhaitant évoluer vers des postes d'agents de restauration et vers des postes de cuisiniers à compter de septembre 2022.

Au cours du plan, des promotions de professionnels dans le cadre d'une expérimentation sont mises en place avant un déploiement de ces dispositifs vers d'autres domaines tels que le management et la maintenance dans les années 2023, 2024 et 2025.

Dans la phase expérimentale, les 2 parcours de formation ci-après seront mis en place.

#### ► Parcours agent de restauration

A ce titre, à compter de septembre 2021, une promotion d'une dizaine d'agents souhaitant évoluer vers des postes d'agent de restauration suivront un parcours de formation complet, totalisant près de 20 jours de formation, dans un objectif d'acquérir les compétences techniques en restauration, comportementales et relationnelles en milieu professionnel. En parallèle, les agents alterneront des périodes de stage sur le terrain dans une restauration scolaire francilienne afin de mettre en pratique les compétences acquises lors des formations. A ce titre, chaque stagiaire sera accompagné par un tuteur afin de construire un suivi et une progression pédagogique de la transmission.

En parallèle, une formation des tuteurs est organisée afin d'acquérir les compétences permettant de comprendre leur rôle et d'accompagner les stagiaires dans leur progression pédagogique et de transmettre les savoirs et savoir-faire. Cette formation est d'une durée de 3 jours et d'un retour sur expérience de 2 jours afin d'échanger entre pairs sur leur vécu en qualité de tuteur.

#### ► Parcours certifiant cuisinier

Depuis plusieurs années, des parcours professionnels ont été mis en place en collaboration avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) afin que les agents territoriaux des établissements d'enseignement puissent bénéficier d'actions de formation leur permettant de se professionnaliser. De nouvelles prestations de formations en restauration dans le cadre du déploiement des produits biologiques, locaux, issus de circuits courts dans les restaurants scolaires des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) de la Région Île-de-France vont également être mises en œuvre.

Ces formations métiers ne sont pas certifiantes. Les stagiaires réceptionnent ainsi à l'issue de leur formation une attestation de suivi de stage.

Or la reconnaissance des acquis développés en formation et par l'expérience revêt, pour les agents et notamment ceux n'ayant pas de diplôme, une importance majeure. Celle-ci permet de garantir pour l'employeur la qualité des actions de formation dispensées aux agents et contribue à leur évolution professionnelle.



La Région envisage de solliciter les services d'un prestataire en vue d'accompagner chaque année dans le cadre de ce marché à compter de septembre 2022 une quinzaine de stagiaires à l'obtention du titre professionnel de cuisinier. Quelques modules conçus en partenariat avec le CNFPT constitueront des prérequis à l'entrée dans ce dispositif.

Cet accompagnement sera composé d'un positionnement préalable à la formation et du suivi en alternance sur plusieurs mois de modules de formation et de périodes d'immersion en lycées pour une présentation du titre professionnel devant un jury.

Une évaluation sera menée à l'issue du dispositif

### D. Le parcours professionnel de reclassement (PPR)

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, publié au J0 du 7 mars 2019, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) et modifié en conséquence le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La PPR s'entend comme une période ayant pour objet « de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. »

Les agents volontaires pour bénéficier de la PPR réaliseront un bilan de compétences mis en place par le CIG Grande couronne suivi de formations mises en place par le service formation.



Ce plan de formation ne saurait lister l'intégralité des actions de formations proposées et réalisées pour les agents régionaux. Il demeure évolutif afin de répondre aux besoins émergents tout au long des trois prochaines années.

63

Résolument moderne, il doit permettre d'accompagner les agents dans le développement de leurs compétences et répondre à leurs attentes.

Le plan de formation est également construit pour répondre aux besoins et aux enjeux internes ou externes qui s'imposent à la collectivité et à ses agents. Il est un outil primordial pour permettre la bonne continuité du service et de l'action publique régionale auprès des franciliennes et franciliens.

Le recensement des besoins de formation réalisé chaque année au moment de l'entretien professionnel participe pleinement à la réussite d'une action de formation et répond aux attentes des agents en identifiant leurs besoins de formation à l'aune des évolutions de métiers et de compétences. Ce recensement en

primordial pour permettre de planifier et d'organiser au mieux l'offre de formation à l'attention des agents régionaux.

Enfin, la planification d'actions de formation et l'atteinte des objectifs de ce plan ne peuvent être garanties que dans le respect des engagements pris par l'ensemble des parties prenantes.

La formation demeure une opportunité pour l'ensemble des agents. Aussi, il est de la responsabilité de chacun, encadrants et agents, de veiller au bon déroulement de la formation au sein de la collectivité. Ainsi, l'absentéisme en formation pénalise administrativement, professionnellement et financièrement la collectivité et en premier lieu les agents régionaux.

L'anticipation, l'organisation et le respect des engagements pris lors de l'inscription en formation doivent être les maîtres-mots de chacun pour maintenir une formation de qualité et répondant ainsi aux objectifs et enjeux du plan de formation tels qu'énoncés.



### **GLOSSAIRE**

#### FORMATION INTERCOLLECTIVITÉ OU INTER:

Formation assurée par un prestataire privé ou par le CNFPT, ailleurs que dans les locaux régionaux, qui mêle souvent un public d'agents de différentes collectivités voire des autres fonctions publiques ou du secteur privé.

#### FORMATION INTRACOLLECTIVITÉ, OU INTRA:

Formation organisée par la Région, réalisée le plus souvent dans ses locaux, et uniquement pour les agents régionaux. Le programme des formations intra est ainsi adapté autant que possible au contexte de la Région.

#### **STAGE DE FORMATION:**

Un stage de formation identifie un domaine de formation (ex: management, informatique) et comporte un descriptif pédagogique et des objectifs de formation.

#### **SESSION DE FORMATION:**

Une session de formation est liée à un stage de formation précédemment recensé. Elle se déroule à une date et dans un lieu prédéterminé.

#### **FORMATION INTERNE:**

Formation intra réalisée par un agent de la Région ou un formateur interne pour d'autres agents régionaux.

#### **FORMATEUR INTERNE (FI):**

Agent régional réalisant une action de formation au titre du dispositif des formateurs internes, en dehors de son temps de travail, auprès d'autres agents régionaux. Le formateur interne perçoit à ce titre une rémunération accessoire.

#### **FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE:**

Formation rentrant dans le cadre des obligations prévues par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, et les décrets qui la complètent. La formation statutaire obligatoire comprend notamment la formation d'intégration, de professionnalisations et de perfectionnement.

#### FORMATION D'INTÉGRATION :

Formation réalisée de manière obligatoire – elle conditionne la titularisation – par les agents lors de leur arrivée dans un nouveau cadre d'emploi de la fonction publique territoriale (sauf dérogation, cf. le règlement de formation).

#### FORMATION DE PROFESSIONNALISATION:

Il existe différents types de formations de professionnalisation (cf. règlement de formation), qui contribuent tous à renforcer les compétences des agents au vu des fonctions qu'ils occupent.

#### FORMATION DE PERFECTIONNEMENT:

Les formations de perfectionnement visent à développer les compétences des agents ou à leur en faire acquérir de nouvelles. Les formations de perfectionnement peuvent être liées aux missions confiées à l'agent ou, plus largement, aux missions confiées aux agents de la Région. Elles doivent dans tous les cas avoir un lien avec les compétences de la Région (cf. règlement de formation).

#### **FORMATION EN DISTANCIEL:**

Les formations en distanciel peuvent prendre la forme :

- · D'e-learning:
- De Rapid Learning :
- De MOOC ou SPOC:
- D'Adaptive-Learning

#### COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA):

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité (CPA) qui est constitué d'un compte personnel de formation (CPF) et d'un compte d'engagement citoyen (CEC).

#### **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF):**

Le CPF vise à favoriser l'accès à des formations en lien avec un projet professionnel (mobilité, évolution professionnelle, passage de concours, reconversion...). Il remplace le droit individuel à la formation (DIF). Il permet d'acquérir un crédit d'heures, mobilisables notamment pour suivre des actions de formation prises en charge financièrement par l'employeur (dans la limite d'un plafond). Il est universel (concerne tous les actifs) et portable (les droits acquis sont mobilisables auprès d'autres employeurs publics ou privés).

Il ne concerne pas :

- les demandes de formation liées à l'adaptation au poste occupé par l'agent ;
- les demandes de formation en lien avec des activités de loisir ou visant le développement d'une activité accessoire.

#### **COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (CEC):**

Le CEC recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage et permet d'acquérir des heures supplémentaires (20 heures au maximum par an) sur le compte personnel de formation (CPF).

