



Plan de Formation 2018-2020

Document présenté à l'Assemblée plénière du 30 mai 2018

SOMMAIRE

- Mots introductifs du Président de région.....3
- Bilan 2017.....4
- Méthode d'élaboration du plan de formation 2018-2020.....5
- Mise en œuvre du plan de formation 2018-2020.....6
- Documents annexés :
 - Annexe 1 : Note du DGS en date du 2 octobre 2017 ;
 - Annexe 2 : Recueil des besoins de formation ;
 - Annexe 3 : Règlement de formation.

Mots introductifs du Président de région



L'exigence de plus en plus grande de nos concitoyens vis-à-vis de l'efficacité des politiques publiques mises en œuvre par la Région Guadeloupe considérée comme collectivité stratégique ; l'acte III de la décentralisation qui a spécialisé et renforcé les compétences des régions dans des domaines-clés (développement économique, transports, aménagement du territoire et protection de l'environnement, transfert de la gestion du CREPS et de ses personnels) ; la révolution numérique qui est en train de transformer profondément les pratiques et les métiers administratifs, nécessitent que la collectivité régionale s'adapte à ces bouleversements et à ces nouvelles exigences.

Or, la Région Guadeloupe ne pourra être au rendez-vous de tous ces défis, que si nous réussissons tous ensemble à nous adapter et à innover, autant les élus du Conseil régional que les personnels de la collectivité. Et il n'y a pas de transformation possible, sans formation préalable. Le président de la République souhaite faire de la formation professionnelle tout au long de la vie l'un des leviers essentiels de l'adaptation nécessaire des salariés à ce monde en pleine mutation, et nous sommes convaincus que c'est la seule voie possible. C'est d'ailleurs ce vaste chantier que nous sommes en train de lancer à l'échelle de la Région, au travers de la mise en œuvre d'une politique interne de formation exigeante et exhaustive, devant toucher l'ensemble des agents de la collectivité régionale et des lycées.

Le précédent plan de formation a été réalisé en 2014-2016, et après une année de transition en 2017, le nouveau plan de formation 2018-2020 (PDF 2018-2020), volontairement ambitieux, a un double objectif :

- Devenir un véritable outil stratégique de gestion des ressources humaines, et contribuer au succès du pilotage de la collectivité régionale dans un contexte de profonde réorganisation interne et du renforcement des compétences de la Région, issu notamment de la loi NOTRe du 7 août 2015 ;
- Répondre pleinement aux attentes de l'ensemble des personnels, en termes de consolidation des acquis, de montée en compétence, de perfectionnement, ou encore de projets d'évolution professionnelle ou de mobilité.

Le PDF 2018-2020, qui recense près de 600 actions de formation à réaliser au cours des 3 ans à venir, est d'abord et avant tout le fruit d'un travail collectif, qui a mobilisé autant la direction des ressources humaines (le service formation), que les directions opérationnelles, les chefs de service, et plus globalement l'ensemble de nos collaborateurs. Un partenariat fort a d'ores et déjà été noué avec le CNFPT, partenaire incontournable de la collectivité régionale, et qui devra assurer une part importante de la mise en œuvre du plan de formation.

J'ai aussi souhaité mettre l'accent sur la formation des personnels de catégorie C peu ou pas qualifiés, notamment les personnels des lycées, au travers de la mobilisation du dispositif national de certification professionnelle « CléA » qui fait actuellement l'objet d'un marché public. Il en sera de même pour le dispositif VAE (validation des acquis de l'expérience) qui fera aussi l'objet d'un marché spécifique.

Enfin, je tiens à saluer la mise en œuvre du réseau de formateurs internes, qui a vu le jour en début d'année 2018, et qui grâce à l'implication d'une quarantaine d'agents volontaires, permettra de répondre à des besoins de formations collectifs et individuels dans de nombreux domaines.

Puisse donc le plan de formation 2018-2020 répondre aux attentes des personnels de la Région, et être un levier incontournable du changement que nous appelons de nos vœux.

Bilan des formations réalisées en 2017

L'année 2017 a constitué une année de transition en termes de formations des personnels de la collectivité régionale, le précédent plan de formation datant de la période 2014-2016, et le nouveau plan étant programmé pour les années 2018-2020. Néanmoins, de nombreuses formations ont été suivies par les personnels de la Région en 2017, et il convient de distinguer les formations réalisées par le CNFPT, des formations hors CNFPT (organismes privés).

Bilan des formations suivies avec le CNFPT en 2017 :

316 personnels de la Région ont suivi en 2017 au moins une formation avec le CNFPT (dont près de 91% des formations suivies en Guadeloupe, 2% dans les INSET en métropole, et 7% dans les autres délégations de Martinique et Guyane). Pour un total en 2017 de 1319 journées de formations stagiaires (JFS), et 7890 heures de formations stagiaires (HFS). Ce qui correspond à une moyenne d'environ 25 heures de formations par stagiaire et par an.

Décomposition des 1319 JFS en 2017 :

- 1092 journées de formations de professionnalisation et de perfectionnement (FPP) ;
- 161 journées de préparation aux concours et examens professionnels ;
- 65 journées de formations d'intégration.

Sur les 1092 journées FPP, 575 ont été réalisées en inter collectivités, 259 en intra pour le compte de la Région, et 258 en intra-Union avec d'autres collectivités.

A noter néanmoins un taux d'absence d'environ 19% aux formations CNFPT, si l'on tient compte de la différence entre le nombre d'inscrits et le nombre de présents. Il conviendra à l'avenir, en concertation avec le CNFPT et les stagiaires inscrits, d'améliorer significativement le taux de présence.

Le budget consacré en 2017 par la collectivité régionale au CNFPT (versement automatique d'une subvention correspondant à 0,90% de la masse salariale de la Région), a été de 268 000 €.

Bilan des formations suivies hors CNFPT en 2017 :

En 2017, 40 formations ont été réalisées hors CNFPT par des organismes privés, et qui ont concerné plus de 150 agents de la Région. Pour un total de 254 journées de formations.

En outre, 9 séminaires ont été organisés en interne, dans le cadre de la réorganisation administrative de la collectivité régionale, et ont concerné 200 agents.

Le budget total consacré en 2017 à la mise en œuvre de l'ensemble de ces formations hors CNFPT, a été de 155 000 €.

Méthode d'élaboration du PDF 2018-2020

Le président du Conseil régional a fait de la formation des personnels l'une des priorités de son action. Pour ce faire, il souhaite mettre en œuvre une politique interne de formation ambitieuse, et devant répondre aux attentes de ses collaborateurs, en termes de consolidation des acquis, de montée en compétence, de perfectionnement, ou encore de projets d'évolution professionnelle ou de mobilité.

C'est dans ce cadre que la directeur général des services (DGS) a lancé, par sa note datée du 2 octobre 2017 (voir annexe 1), la procédure d'élaboration du plan de formation 2018-2020 (PDF 2018-2020), dont la première étape a été la constitution d'un comité de pilotage spécifique qui s'est réuni le 9 octobre 2017. Lors de ce comité constitué du président de région, du DGS, des DGA, des directions opérationnelles, de la DRH et des représentants du personnel, la méthode d'élaboration du plan et de recensement des besoins de formations, tant collectifs qu'individuels, a été présentée, discutée, et validée par les membres du comité.

Quatre grands objectifs stratégiques proposés par le président de région ont été actés lors de ce comité de pilotage, et constituent le socle à partir duquel doivent être déclinés les objectifs opérationnels des actions de formations à programmer dans le cadre du plan de formation :

1. Consolidation des acquis et montée en compétences des personnels, notamment des encadrants, en adéquation avec le projet politique de l'exécutif régional et la réorganisation interne de la Région ;
2. Formation des personnels impactés dans le cadre des compétences renforcées de la Région issues en particulier des lois MAPTAM et NOTRÉ, ainsi que des personnels nouvellement transférés ou mis à disposition (direction du transport, personnels du CREPS, ...) ;
3. Acquisition de connaissances et de compétences professionnelles socles pour les agents peu ou pas qualifiés (en particulier les agents régionaux des lycées), devant aboutir à l'obtention de certifications et/ou de qualifications reconnues ;
4. Adaptation de l'ensemble des personnels à la nouvelle culture de la « E-Administration ».

Le service formation de la direction des ressources humaines, épaulé par un comité technique, a procédé tout au long du 4ème trimestre 2017 à la collecte puis à l'analyse des besoins de formations dans l'ensemble des directions ; besoins aussi bien collectifs qu'individuels (les directeurs étaient chargés de faire remonter au travers de tableaux les besoins collectifs de leur direction liés notamment à leur projet de direction, et les chefs de service les besoins individuels de leurs agents). En outre, le service formation a procédé à de nombreuses auditions des directeurs et chefs de service, pour affiner les besoins de formations exprimés.

L'ensemble des directeurs et des chefs de service se sont fortement impliqués dans le recensement des besoins de formation collectifs et individuels.

Le service formation a ainsi pu établir un tableau exhaustif recensant l'ensemble des besoins de formations (près de 600 actions de formation sont à réaliser sur la période 2018-2020). Ce tableau de recueil des besoins constitue l'annexe 2 du PDF 2018-2020.

Mise en œuvre du PDF 2018-2020

Le projet de plan de formation 2018-2020 a été présenté pour avis au comité technique, réuni le 19 avril 2018. Ce plan doit être présenté à l'assemblée plénière du Conseil régional du 30 mai 2018. Pour autant, au vu de l'urgence et des priorités affichées par l'exécutif, un certain nombre de décisions et d'actions de formations ont d'ores et déjà été mises en œuvre :

- La convention de partenariat de formation professionnelle territorialisée 2017-2020 entre la Région et le CNFPT, a été signée le 25 octobre 2017. L'annexe technique prévoit en particulier la réalisation de 25 actions de formation en 2018 (formations en intra au sein de la collectivité), dont plusieurs ont été réalisées, et d'autres le seront tout au long de l'année 2018. Deux autres annexes techniques seront signées en 2019 puis en 2020 ;
- Suite à la délibération CR/17-1148 du 15 novembre 2017, le réseau de formateurs internes de la Région est désormais opérationnel, et 35 premiers formateurs internes ont été désignés par le président de Région, sur la base du volontariat, et à l'issue d'auditions menées par la direction des ressources humaines. Une dizaine de formations ont déjà été réalisées, et une programmation étoffée sera établie jusqu'à la fin de l'année 2018, puis en 2019 et en 2020 ;
- Le président de Région souhaitant mettre l'accent sur la montée en compétence des agents de catégorie C peu ou pas qualifiés, il a été décidé de mobiliser le dispositif national « CléA » de certification professionnelle pour l'acquisition de connaissances et de compétences socles, dans le cadre d'un marché global par accord-cadre d'une durée de 3 ans (160 000 € par an, soit 480 000 € au total), et devant permettre à une cinquantaine d'agents volontaires (2/3 d'agents des lycées et 1/3 d'agents de la Région), chaque année, de s'inscrire dans ce dispositif de parcours personnalisé de formation (soit 150 agents qui pourraient bénéficier de ce dispositif en 2018-2020) ;
- Afin d'encourager la montée en compétence des agents de la Région, et favoriser leurs projets d'évolution professionnelle, l'exécutif souhaite mobiliser le dispositif « validation des acquis de l'expérience » (VAE), sur la base du volontariat. La VAE peut en outre constituer une suite de parcours de formation pour les agents ayant obtenu la certification « CléA ». Pour ce faire, il est envisagé la rédaction puis le lancement d'un marché global sur la VAE (accord-cadre à bons de commande, alloti par zone géographique, d'une durée de 3 ans), qui permettra à une cinquantaine d'agents par an de s'inscrire dans une démarche de VAE ;
- Enfin, il est prévu le lancement d'un marché global (accord-cadre à bons de commande) relatif au plan de formation 2018-2020, d'une durée de 3 ans, pour toutes les actions de formation hors CNFPT et hors réseau de formateurs internes nécessitant de passer par des organismes privés (près d'une centaine de formations ont été identifiées suite à la remontée des besoins ; voir annexe 2, formations externes).

Les moyens budgétaires

La direction des ressources humaines (le service formation) a procédé à une estimation du coût global du PDF 2018-2020. Cette estimation est de l'ordre de 1,3 millions d'euros sur 3 ans.

Afin de réaliser ses ambitions en faveur de la formation des personnels, l'exécutif régional a donc souhaité mobiliser des moyens budgétaires conséquents, dès le vote du BP 2018 :

- Une autorisation d'engagement 2018-2020 a été créée, et dotée d'une enveloppe de 1,3 millions d'€ ;
- L'enveloppe globale des crédits de paiement 2018 dédiés à la formation des personnels, s'élève à 730 000 €. Par comparaison, pour l'exercice budgétaire 2017, cette enveloppe était de 250 000 € ;
- Par ailleurs, en plus de cette enveloppe budgétaire, la Région subventionne le CNFPT pour l'organisation de formations en inter ou intra collectivités, par le versement automatique d'une subvention correspondant à 0,90% de la masse salariale de la collectivité (en 2017, cette enveloppe était de 268 000 €).

La direction des ressources humaines (le service formation) dispose donc des ressources budgétaires suffisantes pour réaliser l'ensemble des actions de formations recensées et répertoriées dans le tableau présenté en annexe 2.

L'évaluation du PDF 2018-2020

Tel que le précise la note du DGS du 2 octobre 2017 (voir annexe 1), « Le PDF 2018-2020 fera chaque année l'objet d'une mise à jour par le comité de pilotage ».

Aussi, le service formation de la direction des ressources humaines, épaulé par le comité technique, devra procéder chaque année à une évaluation à la fois quantitative et qualitative du plan de formation. Cette évaluation exhaustive fera l'objet d'une présentation en comité de pilotage en fin d'année, qui à l'issue procédera à une actualisation du PDF 2018-2020, pour la période restante (2019 et 2020).

Communication du PDF 2018-2020

L'article 7 de la loi 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale, prévoit qu'à l'issue de la présentation du plan de formation en assemblée plénière, « le plan de formation est transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale ». Le PDF 2018-2020 ainsi de toutes ses annexes seront donc transmis au CNFPT, partenaire majeur de la Région dans le domaine de la formation des personnels, et qui est chargé d'organiser une part importante des actions de formation du plan.

Par ailleurs, le président de Région souhaite que le plan de formation soit très largement diffusé à l'ensemble des agents de la collectivité régionale. Par conséquent, la direction des ressources humaines (les services formation et information) sera chargée de communiquer l'ensemble des éléments du PDF 2018-2020 :

- Par mail, via la messagerie interne, à tous les personnels ;
- En mettant en ligne l'ensemble des documents sur le site Internet de la Région Guadeloupe, à un emplacement dédié et facilement accessible ;
- En consacrant une édition du magazine « Mots pluriels » à la politique interne de formation.