



10603768039

Concours / Examen : Technicien territorial principal de 2^e Classe
Session : 2024 Type : INTERNE
Spécialité : Ingénierie Informatique et systèmes d'information
Epreuve : Rapport technique

Ville de Techniville
Direction des systèmes numériques

le 11/04/2024

Rapport technique à l'attention du directeur des systèmes numériques.

Objet : Les enjeux et les moyens de la montée en compétences
des agents dans le domaine du numérique

Selon une étude Credac - Cread près d'une personne sur trois, parmi les 18 ans et plus, sont éloignées du numérique faute de compétences élémentaires.

Au sein des collectivités, ce chiffre est destabilisant lorsque nos métiers évoluent constamment avec la dématérialisation des démarches usagers, celles des marchés publics mais plus fort encore, face aux risques accrus des cyberattaques et à l'arrivée de nouveaux outils embarquant des technologies d'intelligences artificielles.

Le niveau des compétences de nos agents s'en ressent et à un besoin fort en formation pour remonter la pente et s'adapter à ce contexte.

Pour y parvenir, les collectivités doivent s'attaquer au problème en évaluant les disparités de niveaux et

...1/5...

proposer des parcours de formation annuel sous plusieurs formules : à distance, en présentiel, en autonomie, avec un suivi...

I - Enjeux de la compétence numérique des agents face à la transition numérique.

a) Etat des lieux des niveaux de connaissance des agents

Près de $\frac{2}{3}$ agents n'a pas assez de bagage, selon une étude de la startup d'état "Pix" face aux différentes situations professionnelles qu'ils peuvent rencontrer (recherche de fichier, risque cyber, protection des données, bonnes pratiques de sécurité...) et même $\frac{1}{4}$ agent est en grandes difficultés. Les agents de catégorie C (23%) sont en première ligne, du fait d'un environnement moins numérique (école, entretien, cantine...) et les agents de plus de 55 ans (17%) également, pour bénéficier de formation afin de monter en compétences.

Une étude IPSOS pointe également chez les actifs, un sérieux manque d'opportunités (73%) dans les raisons qui au manque de formation en cybersécurité, par exemple.

Car les cyberattaques sont de plus en plus régulières. $\frac{3}{4}$ actifs disent avoir déjà vécu une tentative ou avoir entendu parler d'attaque cyber autour de lui.

Les métiers des collectivités sont en constante évolution et intègrent de plus en plus le numérique

dans ces process. Les systèmes de Gestion de relation usagers (GRU) nécessitent plus de compétences pour traiter via le numérique, les demandes usagers. La protection des données personnelles est également un fort enjeu dans ces démarches.

b) Augmenter les ~~occasions~~ occasions de formation: des dispositifs existants.

Fort de ce constat, les collectivités doivent porter plus d'attention à la formation de leurs agents et proposer des solutions multi formes de montée ~~te~~ en compétences. Le rapport du Conseil national de la refondation (CNR), sur son volet numérique, va dans ce sens en proposant une ~~formation~~ feuille de route 2023-2027 pour la formation et l'inclusion numérique avec la plateforme d'apprentissage Pix.

Le site cybermalveillance.gouv.fr propose également dans son domaine, un programme de sensibilisation, dans le cadre de Plan France Relance, disponible en ligne et en autonomie. Ce programme vise à faire comprendre les enjeux de la cybersécurité, à faire agir pour (se) protéger et à faire transmettre autour de soi.

Concernant les agents publics, le CNFPT a pris en main le dossier d'inclusion numérique avec une offre de formation diversifiée sur son site internet: stage, webinaire, séminaire... et formations spécialisées dans les nouveaux métiers liés à l'Open data ou le RGPD.

L'offre de formation nationale est déjà bien fournie, pour inspirer les collectivités. Son cadre juridique par l'arrêté de 1^{er} Août 2023, relatif à la formation et à l'accompagnement des agents publics, leur permet d'innover sur les formes de formation en présentiel ou en distanciel, par exemple, ainsi de mettre en place des plans individuel de développement des compétences entre l'agent, son supérieur hiérarchique et les Ressources humaines.

II - Des parcours de formation à créer et à personnaliser

a) Evaluation des compétences et pilotage

La plateforme Pix, ou d'autres, permet de mettre en place une évaluation des compétences en autonomie. Cette évaluation est un préalable à la formation. Les besoins ne sont pas les mêmes partout et pour tous.

Une équipe technique, interne, composée du service formation ~~de direct~~ et d'un chargé de mission pourra également mettre en œuvre, auprès des chefs de service, un recueil des besoins en connaissances numériques propre à leur métier : accueil, dématérialisation, cybersécurité, système d'information géographique.

Cette évaluation permettra de définir des axes de développement prioritaires et l'établissement d'un plan pluri annuel de formation au numérique.

Le comité de pilotage de ce projet pourra alors faire un choix vis à vis de ~~des~~ politiques de la ville parmi les axes de formation et opter pour différentes solutions opérationnelles de formation.

b) Proposer différents formats de formation.

Les MOOC, COAC, SPOC... ont beaucoup de succès en terme de formation à distance. Tous disponibles en ligne, ils proposent des modes de fonctionnement différents : ouverts à tous, limités à quelques personnes, proposant ou non un suivi global des agents. Le CUFPT en propose déjà sur son site.

La collectivité pourra opter pour un nombre limité de formations déjà proposées par le CUFPT et s'y appuyer pour inciter ses agents à s'y inscrire.



10603768039

Concours / Examen : Technicien territorial principal de 2^e Classe
Session : 2024 Type : INTERNE
Spécialité : Ingénierie Informatique et systèmes d'information
Epreuve : Rapport technique

Nous pourrions également, après convention, proposer des parcours de formation adaptés à notre situation au travers de la plateforme Pix. Le contenu des évaluations personnels et le recueil des besoins par service servirait de base.

Une campagne de communication ciblée par messagerie, avec le support d'un intranet, permettrait de proposer, comme à la métropole de Lille, des sessions de mini-formation autour de vidéos et quiz, complétées de journées en présentiel.

Enfin, il serait opportun de proposer un séminaire à toutes nos équipes sur le thème de l'intelligence artificielle dans les collectivités. Cette nouvelle technologie, que certains utilisent déjà, viendra à nouveau bouleverser notre façon de travailler dans les années à venir. Une occasion de parler des projets existants comme les ChatBot intelligents et de rassurer sur la continuité d'un besoin humain derrière l'IA.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

