

	Plan de formation 2023/2025 des agents de la Ville et du CCAS de Rouen	REF :	Version : 1
		Rédacteur : Direction des Ressources Humaines	
		Date de création : 2023	MAJ :
		N. pages : 18	

SOMMAIRE

Préambule	2
<p>A - Les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie</p> <p>B - La démarche d'élaboration du plan de formation</p> <p>C - Les principes de mise en œuvre du plan de formation</p>	
I - La formation de professionnalisation tout au long de la carrière et formation de perfectionnement	4
<ul style="list-style-type: none"> • Les formations collectives • Les formations individuelles 	
II - La formation d'intégration	16
III - La formation de professionnalisation au 1er emploi ou de prise de poste à responsabilité	16
IV – Les actions d'actualisation des savoirs de base	17
V- Les dispositifs de formation à caractère personnel	17
<ul style="list-style-type: none"> • La validation des acquis de l'expérience • Le bilan de compétences • Le congé de formation professionnelle • Le compte personnel de formation • La disponibilité pour études et recherches 	
VI – Formation de préparation aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique	18

Préambule

Le plan de formation est avant tout une démarche dynamique qui consiste à :

- Prendre en compte les situations actuelles et prévisibles de la collectivité, des directions et services et des agents
- Définir les grands axes et priorités de formation
- Identifier les besoins de formation collectifs et individuels
- Déterminer le programme des actions de formation avec une programmation prévisionnelle en veillant à ajuster la programmation des actions de formation pour être en adéquation avec les besoins sur l'ensemble de la période du plan
- Mettre en œuvre le plan de formation
- Evaluer les effets de la formation et du plan

A- Les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, publié au Journal officiel du 29 décembre 2007, régit l'exercice du droit à la formation des agents de la FPT et abroge le précédent décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985.

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux doivent :

- permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service
- favoriser le développement des compétences
- faciliter les accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants
- permettre une adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial
- contribuer à l'intégration et à la promotion sociale
- favoriser la mobilité
- créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents emplois.

La formation est un levier d'épanouissement professionnel contribuant au développement des compétences des agents.

La construction du plan de formation :

Conformément à l'**article L 423-3 du Code Général de la Fonction Publique**, le plan de formation est bâti en fonction de l'architecture des actions de formation suivante :

- la formation de perfectionnement (colloques, journées d'étude, séminaires, actions de formation dans le cadre de l'école du management interne)
- la formation statutaire (formation d'intégration et la formation de professionnalisation)
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent (bilans de compétences, formations longues et diplômes, validation des acquis et de l'expérience, compte personnel de formation)
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française (savoirs de base en lecture, écriture et mathématiques)

Le plan de formation 2023 a été élaboré dans une perspective pluriannuelle afin de donner de la lisibilité et de la souplesse et faciliter le travail partenarial avec le CNFPT. Il s'agit néanmoins d'une programmation prévisionnelle qui sera actualisée et ajustée chaque année en fonction des évolutions de contexte.

B – La démarche d’élaboration du plan de formation

Le recueil des souhaits en formation et la planification des formations sont annuels afin de garantir une meilleure adaptation possible aux besoins.

L’élaboration du plan de formation résulte de **trois éléments** :

- les orientations stratégiques de la collectivité prenant en compte les évolutions organisationnelles prévisionnelles,
- les besoins collectifs exprimés par les Directeurs et responsables de service pour leurs équipes dans le cadre de l’évolution du service ou d’un projet particulier,
- les besoins individuels des agents exprimés lors de l’entretien annuel.

C – Les principes de mise en œuvre du plan de formation

Les souhaits de formations collectives de chaque direction sont recensés et priorisés lors des rencontres annuelles avec les directions métiers en décembre de l’année N-1. Les souhaits de formation individuels sont formulés annuellement par ordre de priorité lors des entretiens professionnels.

Après analyse, le service pilotage des compétences rencontre, en début d’année N, l’ensemble des DGA afin d’arbitrer sur l’ensemble des besoins en formations collectives.

Le service pilotage des compétences développe les formations collectives, bâties sur mesure, avec le CNFPT (Plan annuel de formation CNFPT dans une approche triennale).

Il est possible que le besoin de formation exprimé soit spécifique à l’agent et ne permette pas de constituer un groupe, dans ce cas, la formation est organisée à l’extérieur de la collectivité en individuel (stages inter-collectivités). La priorité est donnée aux formations dispensées par le C.N.F.P.T.

Les demandes de formation non exprimées lors de l’entretien professionnel sont étudiées dans le cadre de besoins spécifiques en cours d’année ou dans le cadre d’une mobilité (arrivée, changement de poste, nouvelles missions).

Le plan de formation est prévisionnel et les actions de formations s’y affèrent sont susceptibles de glisser d’une année sur l’autre, d’être déprogrammées au bénéfice d’actions plus urgentes à mettre en œuvre en lien avec des modifications de contexte.

L’inscription à des actions gratuites (colloques, séminaires...) nécessite également une validation préalable de la hiérarchie afin d’assurer la continuité de service et de la DRH afin de s’assurer de la disponibilité des moyens financiers liés notamment aux frais de déplacement.

Pour les formations de professionnalisation au 1^{er} emploi et de professionnalisation de prise de poste à responsabilité* la prévision des besoins en formation ne peut être anticipée. L’agent fait parvenir ses demandes de formation au moment de la nomination.

**Constitue un poste à responsabilité un emploi fonctionnel, un emploi de direction ou d’encadrement assorti de responsabilités particulières et ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire ou un emploi déclaré emploi à responsabilité par l’autorité territoriale après avis du comité social territorial. La durée de la formation est comprise entre 3 et 10 jours, selon les emplois. Le fonctionnaire nommé sur un poste à responsabilité bénéficie d’une « formation de professionnalisation de prise de poste à responsabilité » dans les 6 mois suivant son affectation.*

I - La formation de professionnalisation tout au long de la carrière et formation de perfectionnement

Ces actions permettent aux agents d'actualiser leurs connaissances pour suivre l'évolution de l'emploi occupé ou se maintenir dans l'emploi.

Elles sont organisées en cohérence avec les axes de formations de la collectivité :

- des formations collectives transversales destinées à plusieurs directions
- des formations collectives répondant à la demande spécifique d'une direction ou d'un service ou d'un métier
- des formations individuelles.

- **Les formations collectives**

Pour le plan pluriannuel 2023/2025, les axes prioritaires de formation sont les suivants :

Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales

(écologiques, sociétales (handicap et égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations), numériques)

Axe 2 : renforcer les compétences managériales

Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers

Axe 4 : accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle

Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et développer la culture du risque

Les actions de formation sont mises en œuvre avec le CNFPT ou par des prestataires privés. L'école du management interne propose chaque année une programmation d'actions de formation destinée aux agents en situation d'encadrement et/ou de pilotage de projets structurants.

Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales (écologiques, sociétales : handicap et égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations), numériques

Les objectifs partagés d'une collectivité responsable et engagée représentent un véritable défi collectif, et impliquent la mobilisation de toutes les directions et services. Cela nécessite le partage de valeurs communes et l'évolution des pratiques professionnelles au travers du plan de formation.

La transition écologique :

La transversalité du sujet et la grande diversité des thématiques traitées (santé, bâtiments, énergie, nature en ville, plan climat, ...) amènent la Ville à inscrire de nouveau cette thématique comme une priorité de ce plan de formation.

La collectivité poursuit la sensibilisation d'un vaste panel de professionnels aux enjeux de leurs actions sur le changement climatique, à moyen et long terme.

Les transitions sociétales (handicap et lutte contre les discriminations, égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations) :

La Ville mène une politique active de sensibilisation aux principes de la non-discrimination auprès des agents.

La ville s'attache à promouvoir la diversité, à travers ses recrutements, qu'elle soit d'ordre géographique, sociale, culturelle ou ethnique. Elle vise à former, communiquer et sensibiliser les agents de la Ville sur le handicap (encadrement, agents de la Ville).

La Ville souhaite défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle veille, à travers l'ensemble de ses politiques publiques, à rechercher l'égalité, assurer la défense des droits des femmes et lutter ainsi contre les discriminations.

Ce plan se décline autour des trois axes suivants :

- Affirmer l'égalité professionnelle,
- Développer une culture de l'égalité,
- Favoriser l'égalité dans nos politiques publiques.

La transition numérique :

Des formations internes sont programmées pour s'assurer de l'utilisation efficace :

- des différents logiciels bureautiques de base (Excel, Word...),
- des logiciels métiers dans chaque direction,
- des outils numériques RH (Ev@l, formulaires RH digitalisés, Inser Formation, Incovar).

La Direction des Systèmes Informatiques (DSI) accompagne la DRH, tant sur les équipements numériques que sur la mise en œuvre de formations adaptées.

Axe 2 : renforcer les compétences managériales

L'environnement public se transformant, les compétences des responsables doivent impérativement être consolidées pour tendre vers des pratiques et une culture managériale commune à l'ensemble de l'encadrement. La fonction « ressources humaines » doit également être partagée, en rendant chaque encadrant acteur de ces processus. Pour ce faire, il convient :

- d'accroître les compétences d'encadrement et d'animation de groupes,
- d'améliorer le fonctionnement des équipes en dotant les responsables de méthodes et d'outils.

Les formations proposées dans le cadre de cet axe prendront pleinement leur place dans la programmation de l'école du management interne à la Ville. Des sessions seront assurées en partenariat avec le CNFPT et des formateurs internes, eux-mêmes formés à la pédagogie pourront intervenir.

Des sessions de co-développement ont également été mises en place en collaboration avec la Métropole Rouen Normandie. Cette approche originale, réunit un groupe d'agents en position d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel pour partager des situations professionnelles concrètes et construire ensemble des réponses, dans un cadre de confiance pour progresser ensemble.

De nombreuses formations seront également proposées à chaque encadrant, individuellement, dans un parcours construit en lien avec l'équipe formation, particulièrement pour les agents nouvellement recrutés ou positionnés récemment dans de nouvelles missions d'encadrement.

Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers

Les formations proposées, peuvent être très diverses en fonction de l'actualité et de la spécificité des emplois occupés.

Il peut s'agir de stages de formations, de la participation à des congrès, des colloques, d'assister à des journées d'étude, afin de traiter toute l'actualité sur des questions stratégiques, sociétales ou sur des enjeux techniques.

Les actions proposées permettront de renforcer la maîtrise technique d'un sujet et d'actualiser les connaissances. Elles favoriseront la confrontation des points de vue et les échanges avec des professionnels partageant les mêmes préoccupations.

Parmi les actions de formation proposées :

- Des journées d'actualité en matière juridique, de finance, RH ...
- Des rencontres professionnelles, notamment en matière de communication,
- Des séminaires,
- Des réunions de réseaux, tels que celui des DGS, des DRH, des responsables formation...

Axe 4 : accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle

Les agents ont la possibilité de bénéficier de parcours professionnels personnalisés au sein de la collectivité, conciliant leurs aspirations (souhait d'évolution professionnelle), leurs contraintes (reclassement le cas échéant) et les besoins des services.

Les projets d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou externe, font l'objet d'un accompagnement de la Direction des Ressources Humaines, lorsque l'agent le souhaite et y compris pour les agents en reclassement.

Dans ce cadre, plusieurs outils et/ou dispositifs individuels sont mobilisables :

- Mise en place de parcours de formation personnalisés
- Accompagnement aux préparations aux concours et examens professionnels,
- Bilan de compétences et/ou bilan professionnel,
- Validation des Acquis de l'Expérience,
- Congé de Formation Professionnelle,
- Ateliers de préparation aux entretiens de recrutement,
- Immersion au sein des services de la Ville.

Cet axe de formation a vocation à s'inscrire dans la prévention de l'usure professionnelle.

En complément, chaque agent de la collectivité doit pouvoir bénéficier d'un socle de compétences clefs : lecture, écriture, communication orale, compréhension et utilisation des nombres et opérations, compréhension de l'environnement professionnel...

La formation aux savoirs/compétences de base a vocation à s'inscrire sur toute la durée du plan de formation. Ces actions sont individualisées et contribuent à l'évolution professionnelle.

Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et développer la culture du risque

La Ville a l'obligation d'organiser des formations en matière d'hygiène et de sécurité, afin de faire connaître à ses agents les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. Puis, en fonction de l'activité et de la fonction de l'agent, des formations spécifiques sont nécessaires.

Les formations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité :

En application de la réglementation, notamment du Code du Travail, des décrets pris pour son application, ainsi que des textes spécifiques à la Fonction Publique Territoriale, la Ville, en tant qu'employeur, doit répondre à certaines obligations, et mettre en œuvre diverses mesures visant à préserver la santé et l'intégrité de ses agents.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information, la mise en place d'une organisation, de moyens adaptés et des formations obligatoires.

Ce dernier volet constitue en effet un des éléments permettant de contribuer à leur sécurité et à la protection de leur santé.

Il s'agit par exemple de sessions relatives :

- Aux habilitations pour exercer les missions liées au poste de travail
- A l'utilisation des extincteurs, à l'évacuation incendie,
- ...

En complément du marché de sécurité notifié en juillet 2022, une démarche en cours doit permettre à la Ville de rejoindre les groupements de commande sur la thématique « Sécurité ». L'objectif est à la fois de pouvoir bénéficier de tarifs plus avantageux, tout en garantissant la qualité des prestations de formation en matière de sécurité.

Les actions contribuant au maintien de la qualité des conditions de travail :

Au-delà des sessions obligatoires, la formation constitue un levier important pour l'amélioration de l'organisation et de la communication au sein des directions. Elle permet d'instaurer une démarche visant à améliorer les conditions de travail des agents et leur qualité de vie au travail.

Parmi les agents à bénéficier de formation dans ce domaine :

- Les assistant(e)s de prévention,
- Les membres des instances consultatives.

La ville développe les actions individuelles et collectives dans ce domaine.

Développer la culture du risque :

Au regard des enjeux climatiques, mais aussi des différents risques naturels (inondations, éboulements, ...) et industriels auxquels elle doit faire face, la Ville met en œuvre un des actions de formation sur les risques identifiés.

Si la Ville de Rouen dispose d'une forme d'expertise dans ce domaine, cet enjeu étant partagé par l'ensemble des collectivités du territoire métropolitain, des formations pourront être programmées dans le cadre d'un partenariat en Union (inter-collectivités).

Déclinaison sur trois années :

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	Autisme : trouble envahissant du développement (enfant)	DTE et DCJVAI CRR	2	1
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	Entretien du linge et des espaces intérieurs dans une approche éco responsable	DTE, DLA, CCAS, DVS	2	1
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	Utilisation des matériaux bio-sourcés	DPB	1	1
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	Sensibilisation éco conduite	Multi-directions	0,5	1
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	Numérique responsable (la sobriété numérique) sans certification	Multi-directions	2	1
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	L'égalité professionnelle et lutte contre les discriminations (cadre juridique et théâtre d'impro)	Multi-directions	1	2024/2025
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	Les principes de l'accessibilité numérique <u>En union</u>	Multi-directions	1	1

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 1 : accompagner les grandes transitions territoriales	La communication non violente dans le domaine social	DSCS	2	2024/2025
Axe 2 : renforcer les compétences managériales	Co développement (encadrants tout niveau) <u>Suite 2022</u> <u>Ecole du management interne</u>	Multi-directions	2	1
Axe 2 : renforcer les compétences managériales	Co développement (encadrants tout niveau) en lien avec la Métropole Rouen Normandie <u>Ecole du management interne</u>	Multi-directions	2,5	3
Axe 2 : renforcer les compétences managériales	Une prise de fonction réussie sur un poste d'encadrement Parcours d'intégration managérial destiné aux nouveaux arrivants et aux agents en mobilité interne avec tutorat/mentorat (encadrement associé) OBLIGATOIRE <u>Ecole du management interne</u>	Multi-directions	1	A partir de 2024
Axe 2 : renforcer les compétences managériales	Parcours managérial cousu main destiné à <u>l'encadrement intermédiaire</u> : Une logique "De promo entre pairs» avec des échanges de pratiques et des retours d'expériences pour toutes les thématiques abordées A destination des directeurs adjoints (en fonction des parcours), chefs de services, adjoints aux chefs de service OBLIGATOIRE 12 jours sur 3 ans <u>Ecole du management interne</u>	Multi-directions	3	2

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 2 : renforcer les compétences managériales	Parcours managérial cousu main destiné à <u>l'encadrement de proximité</u> : Une logique "De promo entre pairs" avec des échanges de pratiques ++ et des retours d'expériences ++ pour toutes les thématiques abordées A destination des encadrants des équipes de terrain OBLIGATOIRE 6 jours sur 3 ans <u>Ecole du management interne</u>	Multi-directions	2	2
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Accueil du public en bibliothèque	DCJVAI Bib	2	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Graine de Jardin « thématique annuelle »	DEPN	1	2
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Accompagnement éducatif sur les temps de repas et lutte contre le gaspillage alimentaire	DTE	1	2
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Les bases administratives du chantier (PARCOURS 1 et 2)	DPB	2	2
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Pilotage de projet expert et accompagnement au changement	Multi-directions	3	A partir de 2024

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Le pitch en action à coupler avec la communication verbale et non verbale	Multi-directions	1	A partir de 2024
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Animer des réunions avec les techniques de créativité et découverte de la facilitation graphique	Multi-directions	3,5	A partir de 2024
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Mieux se connaître pour mieux communiquer, s'affirmer avec assertivité, les relations interpersonnelles, les techniques de communication (DESC ...) simulation ++	Multi-directions	3	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Conduite de réunion : conduire une réunion efficace en présentiel et à distance <u>avec les outils internes à disposition</u>	Multi-directions	2	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Accueil téléphonique, physique, échanges dématérialisés, communication non violente (amélioration de la relation usagers/gestion des conflits de proximité avec des usagers y compris les adolescents ou des organisateurs externes, commerçants, habitants)	DVS, DRC, CCAS, DELE, DTE, DTP, DCJVAI, DEPN	3	2
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Formation législation funéraire La Ville de Rouen rejoindra une autre collectivité en formation UNION	DRC	2	Planification 2023/2024
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Améliorer ses écrits, rédiger clairement et efficacement niveau 1 et 2	Multi-directions	2	1

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Améliorer ses écrits, rédiger clairement et efficacement niveau 2 (suite 2022 en identifiant les mêmes stagiaires)	Multi-directions	1	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Actualités RH thématiques (CNFPT) et parcours RH interne (logique de passeport RH process internes) et également une montée en compétence sur les logiciels métiers ASTRE, INSER et INCOVAR Des formations à prévoir les murs à l'automne	Multi-directions (GPRH)	2	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Marchés publics	DF et référents thématique finance dans les directions	2	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Budget et finances (risques juridiques, nouveau régime de la responsabilité (resp et ordonnateurs))	DAJ, DF, et chef de projet et chargés de missions Ville et CCAS	1	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Transmissions ciblées (SSIAD/résidence)	CCAS	1	A partir de 2024
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Personnes âgées et troubles psychiatriques	CCAS	3	1
Axe 3 : adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers	Les formations bureautiques	Multi-directions	De 0,5 à 2 en fonction des besoins	Fort enjeu Dès 2023

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 4 : accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle	Si je devenais manager Me tester sur 2 jours en mode PADAWAN-JEDI (Système de compagnonnage)	Multi-directions	2	1
Axe 4 : accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle	Parcours de reconversion professionnelle <u>choisie</u> (feed back compétences acquises transposables, projet avec détection des compétences à développer, CV, lettre de motivation, entretien)	Multi-directions	3	1
Axe 4 : accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle	Parcours de reconversion professionnelle <u>subie</u> (feed back compétences acquises transposables, projet avec détection des compétences à développer, CV, lettre de motivation, entretien) Organisation d'un forum des métiers internes, capsules vidéo, viens parler de ton job (2024/2025)	Multi-directions	3	1
Axe 4 : accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle	Repérer un agent en situation d'illettrisme <u>En union</u>	Multi-directions	0,5	1
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	PSC1 (accueil du public en bibliothèque)	DCJVAI Bib	1	1
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Hygiène alimentaire en production de repas	DTE	1	1
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Supervision et échanges de pratiques thématique funéraire (AFU) <u>En union</u>	DRC	2	2
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Optimiser la gestion du temps dans une logique d'équilibre de la charge mentale	Multi-directions	2	A partir de 2024

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Certaines sessions ne sont prévues qu'à partir de 2024 Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Risques liés à l'utilisation et au stockage des produits d'entretien	DLA, DVS, DTE, DEPN, DCJVAI	2	2
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Risque attentat (sensibilisation)	DCJVAI (sites) et autres Etablissements Recevant du Public	0,5	1
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Sensibilisation prévention risques chimiques	Multi-directions	1	A partir de 2024
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Secouriste en santé mentale (PSSM)	Multi-directions	2	3
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Formation de formateurs en secouriste en santé mentale (PSSM) Prise en charge individuelle ou en intra <u>En union</u>	Multi-directions	5	A partir de 2024 Sous réserve de l'organisation de cette formation en intra
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Formation assistants de prévention (initiale) <u>En union</u>	Multi-directions	5	2
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Formation assistants de prévention (recyclage annuel) <u>En union</u>	Multi-directions	2	1

Axes du plan de formation 2023/2025	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Directions concernées	Durée de la formation en jours en JF	Besoin identifié dès 2023 en nombre de sessions (15 agents et + par groupe, voir grand groupe pour certaines actions de sensibilisation) Planification à partir de 2024 pour quelques sessions Le nombre de sessions peut être ajusté en fonction des besoins
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Signalisation routière temporaire	DEPN, DELE	2	1
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Sensibiliser sur le bien-être au travail <u>Semaine de la qualité de vie au travail (2024) + projet Respire</u>	Multi-directions	1	1
Axe 5 : préserver les conditions de travail, assurer la mise en œuvre des règles d'HS et développer la culture du risque	Les formations relevant de la thématique sécurité (marchés, groupement de commande avec d'autres collectivités et sur devis)	Multi-directions	En fonction des types de formation	Fort enjeu de mise en conformité : Habilitations électriques, CACES, PRAP, Evacuation incendie, Maniement extincteurs, FIMO/FCO, AIPR, Amiante, Permis, exposition au bruit, contact avec des animaux dangereux, exposition à des produits chimiques, certiphyto, SSIAP, PSC1, SST, CAEP MNS, HACCP ...

- **Les formations individuelles**

Ces formations sont destinées à accompagner les évolutions importantes du parcours des agents, et à leur permettre de se perfectionner dans leur activité professionnelle.

Les souhaits de formations individuelles sont exprimés en fin d'année lors de l'entretien professionnel. Il est demandé aux directions de donner un ordre de priorité lorsque plusieurs formations sont demandées. Lorsque la thématique de formation souhaitée est spécifique à l'agent et ne permet pas de constituer un groupe, la formation est organisée en individuel à l'extérieur de la collectivité soit au CNFPT ou dans le cadre du budget de formation hors cotisation CNFPT.

II - La formation d'intégration

Les actions d'intégration sont définies par le CNFPT. La durée est de 5 jours pour les agents de catégorie C et de 10 jours pour les agents de catégorie B et A et le contenu est imposé.

Elles visent à faciliter l'intégration de l'agent public (stagiaire ou non titulaire) par l'acquisition d'un socle minimum de connaissances de l'environnement territorial, lors de la première nomination dans un cadre d'emplois.

Elles portent sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et leurs établissements publics, les services publics locaux et les déroulements de carrière des fonctionnaires territoriaux.

La titularisation de l'agent public stagiaire est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

III - La formation de professionnalisation au 1er emploi et la formation de professionnalisation de prise de poste à responsabilité

La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi a pour but de permettre une adaptation au premier emploi à chaque entrée dans un nouveau cadre d'emplois et doit être suivie dans les deux ans suivant la nomination :

- pour les agents publics de catégorie C : 3 à 10 jours
- pour les agents publics de catégorie B et A : 5 à 10 jours

La formation de professionnalisation de prise de poste à responsabilité a pour but d'accompagner les agents ayant fait une mobilité vers un poste à responsabilité (emploi fonctionnel, emploi de direction ou d'encadrement assorti de responsabilités particulières et ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire ou emploi déclaré emploi à responsabilité par l'autorité territoriale après avis du comité technique).

Elle est de 3 à 10 jours dans les six mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

Le parcours de formation est co-construit avec le responsable hiérarchique dans les 2 mois suivants la prise de poste. Les stagiaires sont positionnés sur des formations individuelles auprès d'organismes privés ou du CNFPT. Quand cela est possible, ils sont intégrés dans un groupe de formation collective.

IV - Actions d'actualisation des savoirs de base

Les agents concernés sont ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps.

Tout agent peut en bénéficier pour se remettre à niveau, exercer ses activités et progresser personnellement et professionnellement dans les domaines de connaissances générales (mathématiques, français, culture générale).

V- Dispositifs de formation à caractère personnel

Les formations personnelles ont pour objet de permettre aux fonctionnaires, agents non titulaires de se former dans le but de réaliser un projet professionnel ou personnel.

- **La validation des acquis de l'expérience** : La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit déjà existant dont l'accès est facilité dans la fonction publique territoriale par la reconnaissance du congé VAE d'une durée de 24H, fractionnable.
Elle 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 (CQP), sous condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Le candidat doit constituer un dossier comprenant des documents rendant compte des activités exercées. La demande est examinée par un jury constitué conformément au règlement du diplôme ou du titre.
- **Le bilan de compétences** : Le bilan de compétences permet de faire un point sur sa carrière avec un organisme extérieur à la Collectivité en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ou avant de demander un congé de formation professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet d'analyser les compétences, les aptitudes et la motivation des agents afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.
- **Le congé de formation professionnelle** : Il doit permettre aux agents de se former en vue de réaliser un projet personnel ou professionnel particulier.
- **Le compte personnel de formation (CPF)** : Le CPF permet à l'agent d'accéder à une action de formation (hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées) ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaire à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle toute action de formation qui vise à :
 - Accéder à de nouvelles responsabilités (ex : exercer des fonctions managériales, changer de grade notamment en faisant une préparation concours...)
 - Effectuer une mobilité professionnelle (changer de domaine de compétences)
 - S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle.

L'utilisation du CPF est une démarche individuelle. L'agent qui souhaite bénéficier d'une action de formation en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. Les demandes de CPF feront l'objet d'une priorisation en fonction du projet, de l'action de formation demandée et du montant du devis. A réception de la demande, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse.

**dans le cadre du décret n°2022-1043 du 22/07/22 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, les agents cités à l'article L422-3 du code général de la fonction publique (cat.C, handicap, usure pro) bénéficient d'une durée pouvant aller jusqu'à 72h concernant le congé pour bilan de compétences et la VAE.*

- **La disponibilité pour études ou recherches** : les fonctionnaires territoriaux peuvent, sur leur demande, bénéficier de la position de mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général. Dans ce cas, le fonctionnaire peut passer un contrat d'études avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

VI – Formation de préparation aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique

Ces actions de formation ont pour objet de permettre :

- aux agents publics titulaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois
- aux agents publics non titulaires et aux salariés de droit privé d'intégrer la fonction publique.

Ces préparations relèvent du CPF.

L'agent qui a bénéficié d'une préparation ne peut prétendre à une nouvelle préparation pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la formation.

La plupart des préparations sont organisées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Le CNFPT fonctionne par le biais de 2 à 3 recensements annuels, en fonctions des dates d'ouverture des concours et examens professionnels (en général le recensement est fait entre 15 et 18 mois à l'avance)

A réception de l'information du CNFPT, l'équipe formation transmet un mail au GPRH afin que les agents puissent s'inscrire (sous couvert de leur hiérarchie).

Toutes les catégories A, B et C doivent effectuer un test de positionnement pour déterminer si l'agent doit réaliser au préalable une formation tremplin (modules déterminés par le CNFPT) avant de pouvoir intégrer la préparation.