

LES DISPOSITIFS DU PLAN DE FORMATION

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale. Il est garanti à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut – titulaire, stagiaire et non-titulaire - ainsi qu'aux personnes concourant à une mission de service public au sein de la collectivité.

Encadré par les textes, ce droit est grevé de critères de priorisation pour garantir les obligations et la continuité du service public.

Énoncé à l'article 1^{er} du Décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, il pose le principe de « formation professionnelle tout au long de la vie » ;

Ainsi, la formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité, les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois...

La formation professionnelle des agents territoriaux est régie par les textes suivants :

- La loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- La loi n° 84-594 du 12/07/1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 85-552 modifié du 22/05/1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale,
- Le décret n° 85-603 modifié du 10/06/1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,
- Les décrets n° 2008-512 et n° 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation,
- Le décret 2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.
- Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Le décret du 22 juillet 2022 et l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatifs à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle
- L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 relative au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,

La formation joue un rôle clef dans la politique mise en œuvre par la collectivité. Elle constitue un outil essentiel dans la recherche d'un accroissement constant de la qualité du Service Public.

La formation professionnelle « tout au long de la vie » fait de l'agent l'acteur principal de son parcours professionnel en lui offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de sa carrière et de son parcours professionnel.

Elle contribue à :

- Clarifier des actions de formation (adaptation immédiate au poste de travail, évolution prévisible des emplois, développement des compétences).
- Formaliser le plan de formation qui représente une interaction entre les objectifs de la collectivité et les motivations des agents.

La formation :

- Doit assurer la cohérence entre les orientations générales de la collectivité en matière de formation et les souhaits individuels des agents ;
- Doit favoriser le développement des compétences, elle tient une place primordiale dans la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences,
- Doit faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, elle prend toute son importance dans le cadre d'une démarche de professionnalisation des agents,
- Doit être un levier fort pour la collectivité, afin d'accompagner les changements de pratiques et de métiers : nouvelles réglementations, nouvelles technologies... ;
- Doit contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale,
- Constitue également un outil de gestion du parcours individuel des agents,
- Peut leur offrir une évolution de carrière par l'intermédiaire des concours et examens professionnels ou leur faciliter l'obtention de diplômes grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'article 1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 précise que la formation professionnelle tout au long de la vie 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.

Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.

L'arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, vient préciser les conditions de mise en œuvre des actions de formation, des bilans de parcours professionnels et des plans individuels de développement des compétences, en application du décret du 22 juillet 2022 :

- Il définit les publics prioritaires (agents reconnus en situation d'handicap, agents de catégorie C ne disposant pas de diplôme au moins du niveau Bac, agents exposés à un risque d'usure professionnelle).
- Il crée un nouveau dispositif de Bilan de parcours professionnels pour tous les agents.
- Il renforce les droits des publics prioritaires dans la priorisation des inscriptions aux formations, l'allongement de la durée de certains dispositifs (Validation Acquis Expérience, Congé de formation professionnelle et offre un nouveau droit au Congé de transition professionnelle).

ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE FORMATION DE LA COLLECTIVITE

1. Les objectifs stratégiques de la Communauté d'Agglomération LMV

La Communauté d'Agglomération LMV a défini les objectifs stratégiques de développement des compétences des agents ou d'accompagnement des politiques publiques.

En lien avec les lignes directrices de gestion, la Communauté d'Agglomération LMV poursuit ainsi les axes de travail prioritaires sur l'année 2024 :

- **Poursuivre et élargir les actions engagées en matière de santé au travail**, incluant le respect des obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail,
- **Accélérer la transition managériale**
- **Renforcer l'attractivité de notre collectivité**
- **Initier une logique de deuxième carrière sur le bassin des 3 collectivités** : Ville, Agglomération et CCAS

Pour 2024, l'Agglomération souhaite mettre l'accent sur quatre axes spécifiques :

- L'accompagnement à la transition environnementale ;
- Développer l'inclusion de tous les publics ;
- Accompagner les services et les politiques publiques mener sur le volet des transitions technologiques ;
- L'égalité professionnelle

2. Les actions de formations

SANTE AU TRAVAIL		
INTITULE FORMATION	OBJECTIFS	PUBLICS PRIORITAIRE LMV
CACES (initial)	Formation obligatoire pour l'utilisation des engins	Technique et Projets / Valorisation des déchets
CACES (recyclage)	Formation obligatoire pour l'utilisation des engins	Technique et Projets / Valorisation des déchets
FCO	Formation obligatoire à la conduite de poids-lourds	Valorisation des déchets
Capacité transport voyageurs	Capacité transport voyageurs	Transport

FIMO Voyageurs		Transport
Eco-conduite BOM et Conduite en sécurité	Acquérir un comportement de conduite écologique et en sécurité	Agents de collecte
Autorisation d'intervention à proximité des réseaux	Formation obligatoire à l'exercice des fonctions	Techniques et Projets
Habilitation Electrique (initial)	Formation/habilitation pour les agents qui manipulent au quotidien des sources électriques (compteurs, ampoules, alarme...)	Tous services
Sensibilisation aux gestes qui sauvent	Être réactif en cas de problème en attendant l'arrivée des secours	Tous services
Premiers Secours en Equipe niveau 1(PSE1 - révision annuelle)	Mise à jour des méthodes d'intervention et de secours seul et en équipe. Révision des compétences acquises.	Piscines
PSC1 (recyclage)	Conduite à tenir en cas d'urgence - ATSEM, agents d'entretien, concierges	Petite enfance
Sauveteur secouriste au travail (SST - initial)	Maitriser les gestes de premiers secours et participer à la prévention des risques dans les services où sont effectués des travaux dangereux.	Agents exposés aux travaux dangereux - Tous services
Formateur SST (initial)	Former les agents en interne pour réduire les coûts	A définir
Manipulation extincteurs (initial)	Sensibilisation à la sécurité incendie et manipulation des extincteurs	Tous services
Hygiène, Sécurité et Conditions de travail	Formation obligatoire à l'exercice des membres	Membres du CST
Usage de nouveaux matériels	Acquérir la maitrise de nouveaux matériels	Tous agents
Favoriser le bien-être au travail et prévenir les RPS	Diagnostic et pistes d'action pour le manager	Tous encadrants
Gestes et postures	Améliorer la prévention des accidents et maladies, prévenir les faux mouvements et la pénibilité au travail	Petite enfance

Sensibilisation à l'utilisation des Défibrillateurs automatisés externes	Être réactif en cas de problème	A définir
HACCP	Maîtriser les règles d'hygiène alimentaire en restauration collective	Agents des cuisines
Entretien des locaux	Connaitre les enjeux de l'entretien et des bonnes pratiques de nettoyage avec les bonnes postures	A définir
Prévention en addictologie	Sensibiliser les agents et les encadrants aux dangers liés aux consommations à risque	Tous agents
TRANSITION MANAGERIALE		
INTITULE FORMATION	OBJECTIFS	PUBLICS PRIORITAIRE LMV
Rôle du chef d'équipe auprès de ses agents	Développer des connaissances et compétences dans le management d'équipe de proximité	Agents de maîtrise encadrants
La réussite de sa prise de fonction d'encadrant de proximité	Développer des connaissances et compétences dans le management d'équipe et savoir se positionner en tant que responsable	Nouveaux encadrants
Entretien professionnel d'évaluation	Accompagner les agents dans l'entretien professionnel d'évaluation	Tous encadrants
Gestion de conflit	Gérer les situations complexes	Tous agents
Management intermédiaire	Améliorer la pratique professionnelle	Encadrants intermédiaires
Développement de la culture projet	Favoriser la transversalité entre services	Tous encadrants / Chargé de mission
Innovation managériale	L'organisation et l'animation des réunions collectives de résolution de problèmes	Tous encadrants
Positionnement des EJE	Se positionner en tant qu'encadrant intermédiaire	EJE

Cycle de formation de coordinateur petite enfance	Accompagnement à la prise de poste	Coordinateur petite enfance
Fondamentaux de la posture de coach	S'outiller pour accompagner le changement auprès des équipes	Service RH
Accompagnement individuel / coaching	Accompagnement individuel / coaching	Encadrant
ATTRACTIVITE DE LA COLLECTIVITE		
INTITULE FORMATION	OBJECTIFS	PUBLICS PRIORITAIRE LMV
Onboarding	Anticiper les départs et attirer de nouveaux talents, Développer des outils de fidélisation des nouveaux arrivants	
Construire sa marque employeur	Être visible pour attirer la compétence en se démarquant de la concurrence	
Mettre en place une stratégie d'inbound	Développer le rayonnement de sa collectivité	Tous les agents
Journées d'actualité ou séminaires	Maintenir ses connaissances dans un domaine en lien avec les nouvelles actualités	Tous encadrants
Développement des réseaux sociaux	Maitriser les techniques de recrutement via les sites web et les réseaux sociaux professionnels	RH et tous encadrants

TRANSITION PROFESSIONNELLE / 2ème carrière		
INTITULE FORMATION	OBJECTIFS	PUBLICS PRIORITAIRE LMV
Mutualisons nos énergies pour un nouveau départ	Accompagner sa trajectoire professionnelle, construire et formaliser un projet avec une immersion - <i>experimental</i>	Tous types d'agents
Préparation aux concours	Préparation aux concours de catégorie A, B et C	Tous types d'agents
Conduite de son projet d'évolution professionnelle	Engager une réflexion sur sa trajectoire professionnelle, construire et formaliser un projet (cadres, mobilité choisie ou en reclassement)	Tous types d'agents
Connaissances de l'environnement territorial et des métiers	Se repérer dans l'environnement territorial	Tous types d'agents
Atelier CV, lettre de motivation et entretien de recrutement	Utiliser les outils et méthodes pour mettre en valeur son parcours	Publics prioritaires
Plan individuel de développement des compétences	Réduire l'écart entre les compétences attendues et détenues	Tous types d'agents
Bilan de parcours professionnel	Accompagner une trajectoire professionnelle Décret du 22 juillet 2022	Tous types d'agents
Bilan de compétences	Accompagner une trajectoire professionnelle	Publics prioritaires
Congé de transition professionnelle	Accompagner une trajectoire professionnelle	Publics prioritaires
Evolution professionnelle dans le cadre du CPF	Prioriser les projets d'évolution professionnelle (ex : VAE, bilan de compétences)	Tous types d'agents
Accompagnement VAE	Permettre l'acquisition d'un diplôme, titre ou certification	EJE
Accompagnement VAE	Permettre l'acquisition d'un diplôme, titre ou certification	Auxiliaire de puériculture

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES		
INTITULE FORMATION	OBJECTIFS	PUBLICS PRIORITAIRE LMV
Formation d'intégration catégorie A, B et C	Formation obligatoire lors de l'année de stage ou lors de la conclusion d'un contrat de plus de 12 mois	Tous les agents
Découverte et mise à niveau des outils informatiques, bureautiques et numériques	Acquérir et développer les notions de bases sur l'environnement informatique, les logiciels bureautiques et métiers	Tous les agents
Les bases des Ressources Humaines	Faire des managers les premiers acteurs et relais de la fonction RH	Tous les agents
Les bases des outils informatiques et numériques	Acquérir et développer les notions de bases sur l'environnement informatique	Tous les agents
Les bases des achats publics	Connaître les bases des marchés publics	Tous les agents
Les bases des Finances Publiques	Connaître les bases des finances publiques	Tous les agents
Communiquer sur les réseaux sociaux	Connaître les bases de la communication sur les RS	Tous les agents
Améliorer sa pratique professionnelle	Maîtrise des techniques d'organisation et de gestion de son temps	Tous les agents
Maître composteur	Maîtriser les solutions et les étapes de la méthodologie de projet pour mettre en œuvre les opérations de prévention et de gestion des biodéchets	Valorisation des déchets
Guide composteur	Connaître les enjeux du compostage, en maîtriser les principes fondamentaux, connaître les différents modes de compostage, technique d'animation et communication, concevoir un projet autour du compostage.	Valorisation des déchets
Services publics inclusifs	Adapter sa posture et ses modes d'intervention aux situations rencontrées (agents en situation d'handicap, troubles psychiques)	Agents d'accueil

Accueil du public en situation de handicap	Permettre aux agents de médiathèque d'améliorer l'accueil du public en situation de handicap	Médiathèque
Présentation outils médiation déficience visuelle	Permettre aux agents de médiathèque d'améliorer l'accueil du public en situation de handicap	Médiathèque
L'IA en bibliothèque	Comprendre l'IA les différents types et leur fonctionnement, appréhender les enjeux de l'IA dans le domaine de l'information et la culture, se positionner en tant que bibliothécaire, concevoir une offre d'animation, intégrer l'IA dans sa pratique	Médiathèque
Rencontre littérature jeunesse	Journée d'échange destinée aux professionnels.	Médiathèque
S'adapter à un public en situation d'handicap	Sensibilisation à la langue des signes	Agents d'accueil
Journée pédagogique		Petite enfance
Règlementation thermique et rénovation énergétique (dans le cadre de l'instruction droit des sols)		Urbanisme
Prise de parole en public	Gagner en aisance lors de ses prises de paroles en public	Encadrants
Gestion de l'agressivité dans les piscines et équipements sportifs	Comprendre les mécanismes de l'agressivité, repérer les comportements à risque, savoir prévenir, désamorcer, négocier les situations difficiles.	Agents des piscines
Gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	Comprendre les mécanismes de l'agressivité, repérer les comportements à risque, savoir prévenir, désamorcer, négocier les situations difficiles.	Agents des médiathèques
Cursus laïcité et valeurs de la République, + radicalisation	Loi n°2021-1109 d'ici 2025	Tous agents
Transition environnementale		

Sensibiliser pour inscrire son action dans un contexte de transition	Accompagner la démarche de transition écologique à l'échelle de la collectivité	Tous agents
Formation de formateurs à la transition écologique et sociale	Accompagner la démarche de transition écologique à l'échelle de la collectivité	Tous agents
Favoriser l'égalité professionnelles		
Ateliers d'intelligence collective	Favoriser la mixité comme enjeu de performance	Cadres
Formation sur l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations	Développer une culture de la parité	Cadres et agents volontaires
Colloque sur l'égalité	Sensibiliser les chefs de services aux enjeux de l'égalité femmes-hommes	Chefs de services
Mentorat	Inciter les femmes à construire leur carrière	Tous les agents

3. Budget

Chaque année le conseil communautaire votera une enveloppe budgétaire qui conditionnera la réalisation des actions prévues au plan.

Pour 2024, le budget nécessaire est évalué à **65.000€**