

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) | Maîtriser 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 maîtrise 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€**