

Direction mutualisée des Ressources Humaines

VA/AG/MT/LC

VILLE DE FLERS
FLERS AGGLO

PLAN DE FORMATION MUTUALISE 2024-2026

Avis des Comités sociaux territoriaux réunis le 22 mars 2024 :

Présentation aux assemblées délibérantes

Conseil communautaire

Délibération n°

Conseil municipal

Délibération n°

Le plan de formation traduit la politique de formation définie au sein des collectivités par leurs autorités territoriales, pour une période donnée. Il doit faire l'objet d'un avis du comité social territorial, d'une délibération des assemblées délibérantes et être transmis au CNFPT.

Ce document recense les besoins de formations permettant de disposer des compétences nécessaires pour garantir un service public adapté et de qualité aux usagers. Il doit être élaboré dans le cadre d'une concertation entre tous les acteurs concernés : élus, agents, représentants du personnel, direction générale, DmRH, et N+1.

La politique de formation de la Ville de Flers et de Flers Agglo est formalisée au travers d'un plan mutualisé. Son application est proposée pour une période de 3 ans, ce qui permet son exécution en tenant compte des contraintes d'organisation (identification, priorisation, planification), de mise en œuvre des actions avec les partenaires (CNFPT ou prestataires externes) et de financement.

Les actions de formation s'inscrivent dans le cadre de la typologie des formations instaurée par la réglementation. En effet, les formations sont classifiées en deux catégories : statutaires et facultatives. Les premières s'imposent aux collectivités et aux agents et conditionnent le déroulement de carrière de ces derniers. Les formations facultatives sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Les thématiques, quant à elles, s'articulent autour des axes de formation identifiées par les collectivités. Ces axes découlent des orientations générales ciblées validées par les autorités territoriales, des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et le plan d'actions égalité professionnelle arrêtés par les collectivités, ainsi que par les besoins des services.

En complément, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 précise les modalités de formation et d'accompagnement destinés à favoriser l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique dont les agents cités à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation et renforce les droits relatifs aux congés de formation et transition professionnelle. Il introduit également le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

L'analyse de l'ensemble de ces besoins, individuels ou collectifs, permet d'identifier des axes stratégiques déclinés en actions et présentés ci-dessous.

Ce plan pourra, en cours d'exécution, être actualisé pour tenir compte de l'émergence de besoins nouveaux. Rappelons également que son exécution financière est annuelle pour tenir compte des exercices budgétaires et de l'offre annuelle du CNFPT.

Sommaire		Page
I	DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE – TYPOLOGIE	3
II	ORIENTATIONS TRANSVERSALES ISSUES DE PLANS D'ACTIONS CONCERTES	5
III	THEMATIQUES ELEMENTAIRES	7
IV	ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES OPERATIONNELLES	10
V	PREVENTION DES RISQUES ET SECURITE AU TRAVAIL	12
VI	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	13
VII	PROJETS DE FORMATION COLLECTIVE	15
VIII	FINANCEMENT DES FORMATIONS	16

Vos contacts auprès de la Direction mutualisée des Ressources Humaines:

Virginie ATTYE, chargée de projets et développement des compétences – 02 33 64 66 85 - vattye@flers-agglo.fr
Fabienne JOUAN, gestionnaire RH – 02 33 64 66 97 - fjouan@flers-agglo.fr

I- LE DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE – TYPOLOGIE

I-1 Formations statutaires (Obligatoires)

Les formations statutaires s'imposent aux fonctionnaires.

Les contractuels, peuvent bénéficier de formations de perfectionnement pour développer leurs compétences ou en acquérir de nouvelles, tout au long de leur carrière. De plus, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue renforcer ce droit à la formation en prévoyant plusieurs nouvelles dispositions concernant les contractuels.

Ainsi, depuis la publication des décrets d'application, les formations d'intégration et de professionnalisation s'imposent également aux contractuels occupant des emplois permanents visés au nouvel article 3-3 de la loi n°84-53 et bénéficiaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an. Egalement, les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions (déontologie, organisation et fonctionnement des services publics).

En outre, la loi précitée prévoit que tous les agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement ont l'obligation de suivre une formation au management.

Type	Durée et périodicité*	Objectifs et enjeux
Intégration	A réaliser dans la 1ère année de stage. A et B 10 jours, C 5 jours.	Faciliter l'intégration de l'agent par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exerce sa mission Obtenir la titularisation Obligatoire également pour les agents contractuels sur poste permanent
Police municipale : Formation initiale	Durée de la formation : C : 120 jours B : 120 à 183 jours A : de 3 à 9 mois	Connaitre les missions de la police municipale et de l'environnement
Professionnalisation au 1^{er} emploi	Droit commun : 5 jours pour les catégories A et B et 3 jours pour la catégorie C, à réaliser dans les 2 ans à compter de la nomination, sous réserve des dispositions locales.	Permettre l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences
Professionnalisation tout au long de la carrière	Droit commun : 2 jours à réaliser par période de 5 ans toutes catégories confondues à compter de la nomination, sous réserve des dispositions locales.	Permettre l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences Conditionner l'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne
Professionnalisation lors de l'affectation sur un poste à responsabilité : Emplois fonctionnels et certains postes éligibles à la N.B.I (annexe 1 du décret n°2006-779)	A réaliser dans les 6 mois à compter de la nomination : A, B et C 3 jours.	Permettre l'adaptation à de nouvelles fonctions impliquant des responsabilités particulières ou de l'encadrement.
Police municipale : Formation continue obligatoire	10 jours minimum sur 5 ans pour les agents de catégorie C et 3 ans pour les A et B	Permettre le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues.
Police municipale : Formation préalable à l'armement	Tronc commun de 12 heures sur le cadrage juridique et des modules correspondants au type d'arme de dotation	Permettre l'autorisation de port d'une des armes précitées, dans les conditions fixées à l'article 4 du décret du 24 mars 2000. Seuls sont concernés les agents qui n'ont jamais été détenteurs de l'autorisation concernée.

Police municipale : Formation d'entraînement au maniement des armes	<i>Au moins 2 séances de 3 heures par an et par type d'arme pour tous les agents de police municipale armés en 4ème et / ou 7ème catégorie</i>	Permettre l'autorisation de port d'une des armes précitées, dans les conditions fixées à l'article 4 du décret du 24 mars 2000. Seuls sont concernés les agents qui n'ont jamais été détenteurs de l'autorisation concernée.
<i>*Le statut particulier de chaque cadre d'emplois définit la durée des formations de professionnalisation ainsi que la périodicité de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Chaque statut particulier prévoit une durée minimum de formation ainsi qu'une durée maximum.</i>		

I-2 Formations facultatives sous réserve de l'accord expresse de l'autorité territoriale

Type	Objectifs et enjeux	Conditions
Perfectionnement	Développement ou acquisition de nouvelles compétences.	Pas de quota (en fonction des nécessités de service)
Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique	Evolution professionnelle : avancement de grade, changement de cadre d'emplois ou accès aux FPE, FPH et aux institutions de l'Union Européenne.	Selon programmation des concours et examens et avis des responsables hiérarchiques- Un fonctionnaire territorial qui a déjà bénéficié d'une des actions de formation mentionnées aux articles 5 et 6, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.
Lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.	Favoriser l'autonomie et l'employabilité des agents et leur permettre de se remettre à niveau, d'exercer leurs activités et de progresser personnellement et professionnellement.	A l'initiative de l'agent ou de la collectivité
Compte Personnel de Formation (CPF)	Projet d'évolution professionnelle pour préparer une future mobilité, une promotion ou une reconversion.	Présentation d'un dossier pour validation par une commission ad hoc
Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Acquérir d'un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrit au RNCP.	24 heures, majorées pour les agents prioritaires selon le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 (Congé spécifique)
Congé pour Bilan de Compétences (BC)	Faire le point sur sa carrière en vue d'une évolution professionnelle.	20 heures, majorées pour les agents prioritaires selon le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 (Congé spécifique)
Congé de formation professionnelle	Préparer un projet professionnel ou personnel (obtenir un diplôme ou un niveau de qualification supérieur par exemple).	5 ans maximum sur la carrière (fractionnable)
Congé de transition professionnelle	Outil nouveau ciblé pour certains agents dans un objectif de reconversion à intégrer dans la politique RH et GPEC dans une logique d'anticipation par la collectivité.	Entre 70 et 120 heures sur une période de 12 mois fractionnable pour 3 catégories de public (Article L422-3 du code général de la FP complété par l'article 1 du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022)
Période d'immersion	Appréhender la réalité d'un métier, sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il se déroule.	Entre 2 à 10 jours, dans la limite de 20 jours sur une période de 3 ans
Disponibilité pour études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général	Permettre de satisfaire des projets professionnels ou personnels.	3 ans avec possibilité de renouvellement une fois pour une durée de 3 ans. Pas de durée minimale.

II- ORIENTATIONS TRANSVERSALES ISSUES DE PLANS D' ACTIONS CONCERTES :

II-1 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2021-2026

En décembre 2020, la Ville de Flers et Flers Agglo ont arrêté les Lignes Directrices de Gestions (LDG) pour la période 2021-2026 après concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel. Ces LDG entérinent la nécessaire adaptation des services afin de répondre aux besoins de la population. En conséquence, les compétences de leurs personnels prennent en compte l'évolution des métiers, l'impact des nouvelles technologies ainsi que les parcours professionnels des agents.

Les actions de formation définies par l'autorité territoriale se déclinent autour des objectifs suivants :

- Gérer et adapter les compétences au vu des besoins des citoyens, du projet de mandat et des nouvelles technologies,
- Développer la digitalisation et structuration des systèmes d'information,
- Identifier et mettre en œuvre les besoins collectifs en formation (transition écologique, nouvelles technologies, nouveaux outils, management...),
- Accompagner les agents prenant un nouveau poste via un plan individuel de professionnalisation.

Un accent tout particulier est mis sur certaines de ces actions :

- Un effort particulier doit être consacré à améliorer le recensement des besoins collectifs notamment en matière de sensibilisation aux nouvelles technologies, développement durable, conduite du changement, lutte contre les discriminations...,
- La co-construction du plan de formation managérial avec la définition d'itinéraires,
- L'anticipation des reconversions connues et prévisibles (usure professionnelle, prise en considération des situations d'inaptitudes, départ en retraite massif, changements structurels à venir...),
- L'identification et le maintien des compétences dites sensibles.

En outre les collectivités soutenant la valorisation des parcours professionnels par une politique volontariste en matière de concours, encouragent les inscriptions des agents aux préparations à ces épreuves notamment pour les contractuels occupant un emploi permanent.

Les objectifs et les actions retenus au titre de la formation sont intégrés au présent plan.

II-2 LES FORMATIONS EN LIEN AVEC LES DEFIS MAJEURS POUR LA COLLECTIVITE

Plan d'actions égalité professionnelle 2024-2026

Si le plan d'actions égalité professionnelle est obligatoire uniquement pour Flers Agglo, EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'actions pluriannuel a été établi conjointement avec la ville Flers dans la mesure où la communauté de travail se concrétise par un organigramme commun des services, mis en place depuis 2011. Ainsi les deux collectivités ont défini une stratégie unique et partagée en matière d'actions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (féministe va). Cet engagement fait l'objet d'un nouveau plan d'actions pluriannuel pour la période 2024-2026.

Selon les textes, ce plan d'actions doit s'organiser autour de 4 axes. Il convient de souligner que localement un axe majeur est mis en avant, à savoir favoriser la mixité au sein des équipes.

Les objectifs et les actions retenus au titre de la formation sont intégrés au présent plan.

Démarche et accompagnement aux transitions

Flers Agglo (et la Ville dans le cadre de la mutualisation) a été retenue pour intégrer un dispositif majeur dénommé territoire durable 2030 porté par la Région Normandie. Ce projet transversal donc fédérateur comporte plusieurs niveaux d'interventions autour de 3 piliers (économique, social, environnemental) : Dans le cadre de la démarche interne de développement durable, les axes de travail sont développés sur les champs suivants :

- Transition énergétique
- Biodiversité
- Economie circulaire et déchets
- Agriculture durable et alimentation en circuits courts
- Education au développement durable
- Adaptation aux changements climatiques
- Santé.

L'engagement de la collectivité se traduira notamment par un plan d'actions entraînant la mise en place de formations dédiées (sensibilisation, éco-gestes...)

Aussi, ces actions sont à rapprocher notamment du plan climat air énergie territorial développé par Flers Agglo et d'autres dispositifs.

Qualité de vie et santé au travail QVCT

La politique de prévention des risques permet de sensibiliser l'ensemble des acteurs concernés à différents niveaux afin de trouver des solutions durables en accompagnant tant les managers que les agents et en mobilisant les partenaires sociaux pour influencer sur les pratiques qui amélioreront la qualité de vie au travail. Cela est un axe fort pour les prochaines années, afin de prévenir l'usure professionnelle et le mal-être au travail et, au contraire, développer les notions de responsabilisations, d'implication et de valorisation du travail. Il existe également, un programme annuel de prévention santé au travail qui décline, entre autre, les formations obligatoires en la matière en fonction des risques auxquels sont exposés les agents.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Dans le cadre du déploiement d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une attention particulière sera portée à l'accompagnement des projets de formation permettant l'acquisition de compétences stratégiques utiles au bon fonctionnement des collectivités et à la mise en place d'itinéraires adaptés en fonction du métier des agents. Ces parcours individualisés peuvent comporter plusieurs modules pour favoriser l'appropriation progressive des compétences requises pour l'emploi visé et garantir l'employabilité des agents et leur montée en compétences sur celles dites sensibles ou en tension. Des modules métiers ciblés sur l'électricité, la maintenance hydraulique, pneumatique pourront être proposés aux agents et faire l'objet de certification dans le cadre de projets de direction.

Le CNFPT propose ce dispositif pour différents métiers et niveaux de responsabilités.

Marque employeur

D'autres enjeux peuvent également être cités comme l'attractivité de la fonction publique territoriale, et la construction de la marque employeur, élément clé de la réussite du recrutement et de l'intégration des nouveaux arrivants et des agents sur de nouveaux postes. Au travers du plan de formation, la marque employeur a un impact positif sur plusieurs dimensions RH comme l'attractivité de la collectivité, l'engagement et la fidélisation des agents.

La sensibilisation à la cyber sécurité

Les services publics sont massivement victimes de cyberattaques, et il est clairement identifié que le facteur humain joue toujours un rôle déterminant dans les usages numériques. Des exercices tests de phishing pourront donc être lancés régulièrement pour accompagner les agents à acquérir les bons réflexes en matière de cybersécurité.

Par ailleurs, Cybermalveillance.gouv.fr met en place SensCyber, un programme de e-sensibilisation à la cybersécurité destiné à tous les agents de la fonction publique. Celui-ci fait partie des compétences nécessaires identifiées pour tous les agents territoriaux, et il devient vital pour une collectivité de proposer à ses agents des modules d'auto-formation à distance. Sont notamment ciblés les agents en télétravail au regard des risques induits par l'utilisation d'un réseau domestique.

Relation à l'utilisateur

Les services municipaux et communautaires entretiennent naturellement un lien de proximité avec les administrés. L'élargissement de leur domaine d'intervention notamment avec l'ouverture des guichets France service, renforce cette relation sur de nombreux champs d'activités (accueil administratif, social...). L'adaptation permanente des compétences relationnelles des agents en contact régulier avec les usagers constitue un impératif pour les services dans le cadre de leur mission fondamentale d'accueil.

La relation à l'utilisateur vise particulièrement le développement de compétences dans l'accueil du public, la gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil, la gestion du stress, l'adaptation aux publics spécifiques, l'accueil de public en situation de handicap, allophone ou utilisant la langue des signes.

De plus, les collectivités s'attachent tout particulièrement à la promotion de la compétence des agents assurant l'accueil du public afin qu'ils disposent d'une même connaissance des structures locales et d'une même technicité pour assurer un accueil homogène de tous les usagers.

De même, les modalités de relation avec l'utilisateur évoluent avec la digitalisation et passe par des échanges écrits rédigés par les agents ou par l'intermédiaire d'applicatifs. Quel que soit le type d'écrit (courrier, courriel) il doit délivrer à l'utilisateur une information lisible dans le respect de l'application de la réglementation. Cela suppose une maîtrise de la rédaction administrative.

Démocratie participative et citoyenne

La démocratie participative a pour objectif d'associer les citoyens à la vie publique locale. La mise en œuvre de cette démarche suppose que les collectivités se dotent de compétences en ingénierie stratégique et opérationnelle de la participation citoyenne afin de disposer des méthodes et techniques de mise en œuvre du dialogue citoyen dans le cadre de leurs projets.

II-3 L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

La collectivité met en œuvre des dispositifs d'accompagnement adaptés aux projets professionnels ou aux axes de progression des agents. Peuvent être cités :

- le bilan de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le protocole emploi découverte
- la période d'immersion professionnelle
- Le congé de transition professionnelle
- -etc.

Le service accompagnement des ressources propose une évaluation préalable et des conseils personnalisés à ceux qui souhaitent bénéficier de ces dispositifs.

Tous les objectifs et les actions retenus au titre de la formation sont intégrés au présent plan.

III- LES THEMATIQUES ELEMENTAIRES

Les thématiques élémentaires sont attachées aux grands principes des activités des personnels territoriaux.

Chacune d'elles se décline en différentes actions correspondant aux besoins identifiés, qu'il s'agisse de commandes spécifiques émanant des élus, de l'encadrement, ou de demandes individuelles des agents définies comme prioritaires.

III-1 LES FONDAMENTAUX DU SERVICE PUBLIC LOCAL

III-1.1 - L'agent public aujourd'hui

Les agents publics servent l'intérêt général. Ils sont de ce fait soumis au respect de principes tels que la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité. Le respect de ces valeurs suppose que les agents soient sensibilisés à ces principes et à leurs enjeux. De plus, ils exercent dans un contexte en permanente évolution et particulièrement judiciaire. Aussi, les collectivités les engagent tout particulièrement à se former sur des thèmes tels que la lutte contre les discriminations, la déontologie, l'égalité professionnelle, la laïcité, la transition écologique, la cyber sécurité...

De même la production législative et réglementaire connaît une croissance soutenue, notamment dans le contexte des réformes structurelles actuelles. Les organisations doivent s'adapter au contexte dans le souci constant du service à rendre à l'usager, au citoyen. A ce titre, les collectivités considèrent comme essentiel que leurs personnels puissent bénéficier des formations correspondantes, dès lors que leurs missions en exigent la maîtrise.

Les besoins de formation relatifs aux fondamentaux du service public local, englobent, de manière générale et non exhaustive, les actions traitant de l'approche fonctionnelle des organisations et se déclinent comme suit : les institutions territoriales, les marchés publics, les procédures budgétaires, les finances locales, le droit de l'urbanisme, les règles statutaires (carrière et rémunération des personnels).

III-1.2 - L'ingénierie et la stratégie territoriale

La mise en œuvre de la décentralisation s'inscrit dans un contexte évoluant rapidement. Les domaines de responsabilités exigent des personnels territoriaux, notamment des cadres, une parfaite compréhension de leur environnement professionnel qui conditionne les stratégies de territoire opérées par les élus locaux. Toutes les actions de formation axées sur la composition des politiques publiques constituent des outils majeurs qui soutiennent la compréhension des problématiques, l'analyse, la prospective, la définition d'enjeux décisionnels et d'arbitrages politiques. On développe ici, par exemple, des actions en lien avec les politiques culturelles, de la petite enfance, le tourisme, l'urbanisme ou l'accueil éducatif et social.

III-1.3 - Le développement durable

Le développement durable est un enjeu d'intérêt public dépassant la seule protection de l'environnement pour y inclure, en plus, les principes du développement économique soutenable, d'égalité et d'équité.

Les compétences des collectivités les placent naturellement dans une logique de prise en compte des problématiques en la matière, que ce soit dans le cadre de comportements collectifs ou individuels.

Ainsi, les collectivités entendent poursuivre leur politique en lien avec ces problématiques qui induisent de former les agents sur des diagnostics techniques de précision (formation à la détection de déperdition d'énergie des bâtiments...) et de les sensibiliser à l'utilisation des éco-matériaux.

Par ailleurs, il convient de poursuivre les actions déjà initiées en vue de mettre en œuvre les moyens de préserver l'environnement et la santé au travers de l'entretien des espaces publics.

Depuis 2021, il s'est engagé dans une démarche de labellisation du golf du Houlme en intégrant des techniques de gestion durable du parcours golf limitant au maximum l'utilisation des produits phytosanitaires et des engrais chimiques. Ce travail a permis au golf de se voir décerner le label « Golf pour la biodiversité » niveau Bronze en mai 2022 et vise le label argent.

De même, les collectivités poursuivent leur réflexion autour de la lutte contre les inondations et développent des approches paysagères et écologiques dans les projets de gestions des espaces naturels.

En outre, le parc automobile et d'engins de chantier compte environ 70 véhicules. Les collectivités souhaitent prendre en compte les questions environnementales et d'économie d'énergie, en maintenant des actions de sensibilisation des conducteurs à l'«éco-conduite» déjà engagées précédemment. Un projet relatif aux déplacements doux pourrait voir émerger de nouveaux besoins de formation, également en transversalité dans les services.

Enfin, dans le cadre du premier axe (démarche interne de développement durable) du dispositif territoire durable 2030, l'ensemble des ateliers a permis de faire émerger un plan d'actions dans les domaines suivants : patrimoine, gestion des espaces verts, de l'eau et des déchets, formation et sensibilisation, commande publique mobilité et bien-être au travail.

Une formation de sensibilisation à l'attention des élus et la coconstruction d'une charte écoresponsable sont en réflexion afin d'intégrer les objectifs de développement durable dans les pratiques professionnelles, faciliter l'émergence de nouveaux projets ou l'adhésion à des projets déjà existants.

III -2 LE DEVELOPPEMENT DE REFERENTIELS COMMUNS ET D'OUTILS DE PARTAGE

III-2.1 Le management

Dans le prolongement des actions déjà engagées précédemment, les nécessités d'adaptation permanente du service public rendent indispensables de poursuivre la construction d'une culture commune du management propre à nos collectivités pour l'ensemble des encadrants désormais bien identifiés. La majorité des actions de formation sur cette thématique concernent l'amélioration des pratiques managériales, l'accompagnement au changement et le management dans l'incertitude. Il s'agit, par exemple, de développer des compétences organisationnelles et de gestion d'équipes, de savoir trouver sa place en tant que nouvel encadrant ou en qualité d'ancien collègue, de gérer une équipe dispersée sur plusieurs sites. De même, il peut être proposé aux tuteurs d'apprentis, d'emplois de contrats aidés ou d'engagés de service civique, une formation spécifique à cet accompagnement de proximité particulier.

Depuis 2015, le principe d'une journée annuelle de formations dédiées à tous les encadrants N+1 dite les « Ateliers du management » a été instaurée. Dans le cadre du plan de formation 2024-2026, les modalités de cette action de formation sont revisitées afin de donner un nouveau souffle et s'appuient sur les travaux issus des groupes de travail organisés entre juillet et septembre 2023, en collaboration avec le CNFPT et le cabinet Inovéoz. 60% des encadrants ont contribué à la co-construction du plan d'action managérial et ont souligné l'intérêt de ce type d'action mutualisée qui leur permet de se rencontrer et d'échanger entre collègues municipaux et communautaires provenant d'horizons divers que ce soient en termes de filières, de métiers...

Cette expérience de partage a révélé des préoccupations et des problématiques communes et a permis de faire émerger des itinéraires socles mis en œuvre dès les premiers jours de prise de poste et personnalisables selon leur profil et leurs besoins :

- Un itinéraire initial « Le manager et sa collectivité »
 - Les droits et devoirs
 - Les règles et fonctionnements internes, l'organigramme, le circuit décisionnel, la place des élus, le budget, l'environnement de travail, présentation du CST
 - Les valeurs des collectivités

- Un itinéraire « Le manager et son équipe »
 - Animation d'équipe
 - Préparation, conduite de réunion et rédaction de compte-rendu
 - Prévenir et gérer les conflits
 - Accompagner le changement
- Un itinéraire centré sur la qualité de vie au travail
 - Regard sur soi : gérer son stress, demander de l'aide, mieux se connaître, gérer son temps, savoir se remettre en question, l'affirmation de soi
 - Regard sur l'équipe : prendre du recul, accompagner le changement, gérer les conflits, gérer les addictions, faire preuve de transparence, manager la diversité, favoriser l'entraide

Ainsi, pour acquérir des compétences de bases, certaines thématiques seront mises en œuvre dès 2024 en intra avec le CNFPT à savoir :

- L'accompagnement au changement
- Prévention et régulation des situations conflictuelles
- Usure au travail, la comprendre pour l'éviter

Enfin, les nouvelles organisations de travail peuvent permettre à certains encadrants de tendre vers un management plus agile. Les formations notamment en format réduit (capsule, MOOC, partages de pratiques...) deviennent en ce sens des outils de découverte ou de pratiques nouvelles sur le management (management hybride, manager la diversité, des temps de travail différents, contexte financier contraint...)

III-2.2 La lutte contre l'illettrisme

Le repérage de l'illettrisme est un moyen pour les encadrants d'aider les personnels concernés à sortir de la difficulté. Il convient donc de donner aux managers les moyens de déceler les situations.

Les collectivités souhaitent accompagner les agents en difficulté en leur proposant un parcours de formation adapté leur permettant d'être plus à l'aise et autonomes dans leur vie professionnelle, de mieux communiquer, voire d'envisager une évolution professionnelle.

A ce propos, la délégation NORMANDIE site de Caen du CNFPT met à disposition des ressources sur ces problématiques délicates.

III-2.3 Les technologies informatiques et bureautiques

L'environnement professionnel de certains emplois rend incontournable des formations de sensibilisation à la micro-informatique et à l'utilisation d'outils bureautiques ou de messagerie. A titre d'exemple le développement des offres de formation à distance initié ces dernières années et accentué par la crise sanitaire, le développement de l'appliquatif Services métiers déconcentrés (SMD), la mise en place d'un portail agents depuis février 2021 et les exigences en termes de cybersécurité, rendent indispensable l'accès aux appareils numériques et les outils informatiques par l'ensemble des agents.

En outre, l'illectronisme peut représenter un frein important pour les agents en situation de mobilité choisie ou subie (PPR, souhait d'évolution professionnelle) et doit faire l'objet d'une démarche collective anticipée au sein des directions afin de maintenir l'employabilité des agents quel que soit le degré d'utilisation de l'outil informatique sur leur poste. A ce titre, le CNFPT propose l'offre PIX territoires dédiée aux collectivités qui permet d'établir un positionnement des agents sur cette thématique et un parcours de formation en corrélation avec leur métier.

L'ensemble des attentes recouvrent un éventail de besoins qui vont de l'utilisateur débutant à l'expert. Aussi, pour présenter une offre adaptée à cette diversité, plusieurs options seront développées. Les débutants pourront être accompagnés dans le cadre d'une action en interne ou en ayant recours à des ressources externes locales. Les personnes plus autonomes pourront approfondir leurs compétences en ayant recours à la Formation Ouverte à Distance (FOAD). Ces personnes pourront également accéder à des thématiques précises de la fonction publique territoriale via des modules de formation appelés MOOC (massive open online course) élaborés par le CNFPT.

Par ailleurs, il est indispensable d'accompagner les agents à l'utilisation des applicatifs informatiques internes spécifiques (logiciels métier, portail agent, saisie dématérialisée des entretiens professionnels et des vœux de formation) et des plateformes de services publics (urbanisme, dématérialisation des actes).

IV- LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES OPERATIONNELLES

Il s'agit de répondre aux besoins plus spécifiques exprimés collectivement ou individuellement (notamment à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation) et qui sont liés à l'évolution de chacun des métiers territoriaux. Les agents peuvent ainsi satisfaire aux nécessités d'adaptation de leurs compétences pour répondre à des besoins ne relevant pas de thématiques élémentaires, mais qui peuvent être indispensables pour le service ou à titre individuel, ou plus simplement utiles au service ou à l'agent dans son environnement professionnel.

Les collectivités recensent en effet une diversité de métiers pour lesquels l'évolution de la réglementation et/ou des technologies implique une actualisation des connaissances ou l'acquisition de nouvelles compétences techniques.

Toutes les actions en lien avec l'emploi occupé dans les collectivités et se rapportant à cette thématique de développement des connaissances métier pourront être prises en compte. On notera à ce titre que l'offre de formation CNFPT évolue régulièrement pour répondre à ces besoins, les collectivités ayant recours à des prestataires extérieurs dans le cas contraire.

L'actualisation collective ou individuelle des pratiques professionnelles vise à satisfaire aux nécessités d'adaptation des compétences requises pour l'exercice des missions correspondantes, et contribue ainsi à l'amélioration de la qualité du service rendu aux administrés. Vous trouverez au titre des principales actions, les thématiques suivantes :

1- L'analyse, l'organisation et la maintenance des moyens techniques

La maintenance du patrimoine, mais aussi des infrastructures nécessite la mise en œuvre de compétences, souvent spécifiques. Ces besoins de formations couvrent tous les secteurs du génie technique sur les deux collectivités. Entrent dans ce champ, les présentations aux agents réalisées par les prestataires et professionnels sur les nouveaux matériels ou la maintenance des équipements.

2- L'accueil et l'éveil du jeune enfant

La prise en charge du petit enfant nécessite la prise en compte de son environnement (parents, société) et des contraintes relatives à son âge (psychomotricité...) ou à sa spécificité (enfant en situation de handicap). Là aussi, des actions spécialisées sont envisagées afin de pouvoir répondre au plus près des besoins des enfants accueillis au sein des structures, telles que la communication gestuelle, la prise de conscience du corps, les mécanismes de l'agressivité chez les enfants de moins de 3 ans ou l'accompagnement de la fonction parentale...

3- L'offre musicale

L'équipe enseignante du conservatoire communautaire de musique souhaite poursuivre le développement de son offre musicale en développant ses outils pédagogiques que ce soit par le jeu, le rythme ou le théâtre, qui permettent de diversifier les apprentissages ou bien la pédagogie différenciée basée sur la théorie des « intelligences multiples » qui prend en compte les spécificités de chaque élève et qui favorise l'inclusion de tous les publics.

4- La politique sociale

Le CCAS décline, dans le cadre du pôle sénior, une action pour lutter contre l'isolement des personnes âgées. Dans le cadre de sa labellisation en Point Conseil Budget, mais aussi dans le cadre des expérimentations Territoires Zéro Non Recours et Mieux Manger pour Tous, certains agents doivent suivre des formations spécifiques liées à l'accueil et l'accompagnement des publics, à la démarche d'aller vers ou encore à l'intelligence collective. Enfin, de manière plus stratégique, la collectivité accompagne les actions d'innovation sociale.

5- La jeunesse et l'éducation : approche théorique et pratique du jeune et de l'adolescent

La relation à l'utilisateur peut connaître également des spécificités face à un public jeune. La connaissance poussée des mécanismes psycho-sociaux de l'enfant permet aux agents d'agir selon des postures professionnelles adéquates. Aussi, la primauté est donnée à l'accompagnement de l'enfant et à son bien-être à l'école au travers d'actions de formation sur les postures professionnelles de bientraitance et de bienveillance. Notons à cet égard que les collectivités ont mis en place, depuis plusieurs années, différentes actions pour répondre à ces objectifs qu'elles souhaitent affirmer : professionnaliser les activités, conforter la qualité de l'encadrement, la sécurité et l'éveil des enfants dans toutes les structures d'accueil, le harcèlement scolaire et la prise en compte du handicap.

6- La maîtrise sanitaire de l'hygiène alimentaire

Plusieurs structures accueillant des enfants sont en charge de la délivrance de repas. La gestion des déchets alimentaires, l'hygiène, les contraintes et les interdictions alimentaires sont des données majeures de conformité et de sécurité. Il convient de confier cette responsabilité à du personnel formé à ces problématiques sensibles.

7- La médiation et la communication institutionnelle

Fonction clé, la médiation est un outil d'interface entre le professionnel et le public, l'institution et le citoyen. Ainsi l'agent territorial doit-il maîtriser l'étude et la planification des actions de communication institutionnelle interne et externe des collectivités et des services. Ces axes de développement fondent des besoins essentiels dont il s'agit de professionnaliser les outils par des formations ciblées, souvent tournées vers les nouvelles technologies et la stratégie de communication. L'importance des réseaux sociaux n'est plus à démontrer. Leur utilisation peut contribuer à développer la lisibilité des établissements et services de la collectivité auprès des usagers et de ses partenaires. En outre les réseaux socio-professionnels peuvent permettre quant à eux des échanges d'expérience, de réflexions sur l'évolution de son secteur d'activité.

8 – Le renforcement de l'attractivité du territoire

La Direction attractivité du territoire est en charge, notamment, de la valorisation du territoire. Ce champ s'ouvre également sur le volet économique, santé, l'économie circulaire et formation comme axes forts de développement du territoire. Les atouts du territoire sont mis en valeur via notamment la refonte du site internet de Flers Agglo, les réseaux sociaux et la plateforme d'achat local.

9- La valorisation du cadre de vie

La Direction de la promotion, de l'animation et du sport est en charge, de la mise en œuvre de la stratégie d'attractivité. L'enjeu est de rendre le territoire plus attractif pour les habitants, les porteurs de projets, les actifs, les touristes... Il s'agit notamment de travailler son image de marque. Pour ce faire, une démarche de marketing territorial a été lancée depuis plusieurs mois. Un argumentaire marketing avec des contenus et des éléments de langage communs a été défini. Plus précisément, afin de renforcer son attractivité touristique, la Direction a structuré et développé son offre et a créé une marque de destination touristique Montagnes de Normandie. Elle fait également évoluer les compétences de ses agents pour favoriser l'organisation de visites et de portes-ouvertes ainsi que dans la mise en valeur de la commercialisation de produits touristiques ou l'émergence de nouveaux services, via notamment les réseaux sociaux.

10- La tranquillité et la sécurité publiques

Au-delà de l'obtention d'habilitations particulières et obligatoires, il convient de développer des actions de formations spécifiques liées aux métiers de policiers municipaux et d'agents de surveillance de la voie publique. En effet, en matière de prévention, de préservation de la tranquillité et de la sécurité publiques, des besoins se confirment en termes de professionnalisation des personnels en charge de ces missions, notamment pour l'utilisation de moyens de vidéo surveillance/protection.

11- La communication et les relations interpersonnelles

Une session de formation sur l'estime de soi dans les relations professionnelles est possible. La gestion du temps, facteur de stress, est également abordée ou peut faire l'objet de formation ciblée afin d'identifier son propre rapport au temps dans le travail et acquérir les méthodes et outils permettant de mieux gérer son temps et celui de son équipe. En complément, le cas échéant, un soutien psychologique et/ou une médiation peut être proposé par les collectivités.

12 – Le renouvellement urbain

Le projet de rénovation urbaine du quartier Saint-Michel de Flers a donné lieu à la signature d'une convention dite Programme de Renouvellement Urbain du quartier Saint-Michel avec divers partenaires associés. Pour assurer le suivi de la réalisation de ce projet il convient de disposer d'outils spécifiques entre le stratégique et l'opérationnel. Des formations relatives au management de projet adapté à la complexité du PRU, à l'animation et à la vérification du respect des engagements des différents acteurs sont donc nécessaires.

13- L'accompagnement au développement culturel

La mise en réseau des médiathèques de la communauté d'agglomération permet d'harmoniser l'offre culturelle du secteur. Les besoins d'animations très diversifiés (la question du genre, la spécificité des bibliothèques rurales, une grainothèque, l'éducation artistique...) et le développement du numérique (éducation au numérique, éviter les fake news...), y compris la lutte contre l'illectronisme, sont des marqueurs de cet accompagnement. Il en est de même, sur le volet patrimonial, pour la valorisation des collections culturelles.

14 – L’instruction du droit des sols en évolution

La complexité juridique des instructions dans le domaine de l’urbanisme est principalement accentuée par l’évolution constante des textes en la matière. Les acteurs du secteur doivent pouvoir bénéficier de formations d’approfondissement et de consolidation des acquis professionnels, notamment dans les procédures ou domaines spécifiques : permis, d’aménager, récolement des ADS, l’évaluation environnementale, la qualité urbaine et paysagère... dans un contexte de dématérialisation fort.

15 – Quartiers 2030

Dans le cadre des contrats de ville, le Préfet de l’Orne a fixé les orientations du contrat de ville concernant les quartiers prioritaires de la ville. Flers Agglo a travaillé sur des thématiques qui ont structuré le document cadre. La participation citoyenne, le soutien à la parentalité et à la famille, la réussite éducative, la santé, l’accès à tous aux services, l’emploi, le cadre de vie, la tranquillité publique et la mise en place d’un observatoire local thématique vont constituer la boussole de Quartiers 2030 à Flers.

V- PREVENTION DES RISQUES ET SECURITE AU TRAVAIL

Ces actions permettent aux collectivités d’être en adéquation avec leurs obligations d’employeur, notamment ce qui concerne la prévention, la santé, l’hygiène et la sécurité au travail, et aussi de délivrer les titres et habilitations indispensables à l’exercice de certains métiers.

A cet égard, elles s’appuient sur le service accompagnement des ressources qui anime en propre certaines actions de formation en interne. Cette démarche est l’aboutissement d’une procédure de « formation de formateur » des agents du service.

1- Les autorisations de conduite et CACES

Les autorisations de conduite couvrent une vaste étendue de compétences. Ces formations sont délivrées pour chaque catégorie d’engin. Un recyclage est obligatoire. Des passages de permis peuvent s’avérer nécessaires sous réserve de justification et accord du chef de service. Certaines missions exigent l’obtention de la Formation Initiale Minimum Obligatoire (FIMO) ou la Formation Continue Obligatoire (FCO) en supplément.

2- Les habilitations obligatoires dans l’exercice des fonctions

Les habilitations électriques pour non électricien, sont conduites soit en interne par l’assistant de prévention ou par des prestataires extérieurs. Des actions de formation couvrant les électriciens et utilisateurs d’échafaudage (montage, démontage) sont programmées en externe.

La réglementation impose que les agents travaillant à proximité des réseaux soient titulaires d’une autorisation spécifique.

En outre, des habilitations particulières devront être programmées pour les agents relevant du service de police municipale.

3- Les gestes qui sauvent

Environ 200 agents sur les deux collectivités sont formés et recyclés pour devenir et conserver le titre de secouriste et sauveteur du travail (SST).

En outre, le volet prévention de la stratégie nationale de santé présenté le 26 mars 2018 prévoit que 80% de la population soit formée aux gestes de premiers secours. Dans cet objectif, une circulaire du 2 octobre 2018 définit les modalités de mise en œuvre de la généralisation des formations aux gestes de premiers secours auprès des agents publics (initiation aux gestes qui sauvent). Les collectivités devront s’attacher à la mise en œuvre de ces prescriptions qui concernent les nouveaux arrivants ainsi que les agents déjà en poste. Ces agents pourront accéder aux formations correspondantes dès leur formation initiale ou dans le cadre de leur formation de professionnalisation.

4- - La sécurisation des chantiers et des espaces de travail

4-1 -L’amiante

La formation amiante correspond à la sécurisation des chantiers de maintenance impliquant des matériaux contenant de l’amiante. Plusieurs types de formations sont proposés aux agents en fonction de leurs missions de service. Cette action concerne une trentaine d’agents et nécessite un recyclage tous les 3 ans.

4-2-La sécurité incendie

La formation incendie doit permettre aux agents de réagir de manière adaptée devant un départ de feu. Un roulement d'agents à former est organisé sur les deux collectivités.

4-3-Les travaux en espaces confinés

Plusieurs agents de la DEA doivent acquérir ou maintenir cette habilitation afin d'utiliser les équipements de protection adaptés et de maîtriser toutes les procédures de secours s'ils ont à travailler dans un environnement confiné.

4-4- Les Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR)

L'Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux est une habilitation permettant d'apporter les compétences et les connaissances aux agents intervenant dans la préparation ou l'exécution de travaux à proximité des réseaux.

4-5- La sécurisation de chantier

Pour les agents des directions de l'eau et de l'assainissement et des espaces publics, de nombreux travaux sont effectués en co-activité avec les usagers de la voirie publique. Les heurts de piétons par des engins ou des véhicules d'usagers sont sources d'accidents très graves. Il convient, pour éviter ces accidents, de prévoir une signalisation temporaire adaptée et de la modifier en fonction des changements de contraintes de site et de l'évolution du chantier.

5- La prévention des troubles musculo-squelettiques

Certains métiers exercés aux sein de nos collectivités sont identifiés comme susceptibles de provoquer des troubles musculo-squelettiques. Prévenir et gérer ces troubles grâce à des formations adaptées est un enjeu majeur notamment au regard du nombre d'agents concernés (PRAP).

6- Sensibilisation à la santé mentale

Depuis les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 27 et 28 septembre 2022, les employeurs publics sont invités à participer à l'effort de développement et de connaissance de la formation en santé mentale.

Si, dans ce cadre, les facteurs d'ordre professionnel doivent être pris en compte, des facteurs extérieurs au travail sont également susceptibles d'altérer la santé mentale et par conséquent, la capacité de travail des agents. Des actions de prévention des risques et de promotion de la santé mentale trouvent donc leur place dans le cadre d'une politique de prévention de [a désinsertion professionnelle. Pour ce faire, le CNFPT propose une offre de formation sur cette thématique :

- une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents publics ;
- une action de formation au secourisme en santé mentale ;
- une action de formation de formateurs au secourisme en santé mentale afin de maintenir des personnes ressources dans les collectivités qui ont investi la démarche.

Une évaluation de ce dispositif sera intégrée dans le bilan annuel du plan de formation en cours et sera transmise à la direction générale des collectivités locales et au CNFPT.

VI- LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Afin d'anticiper l'acquisition de compétences indispensables ou la perte de compétences rares et sensibles, les collectivités sont amenées à intégrer une démarche prospective de gestion des emplois et des compétences.

Ainsi, elles mettent en place des stratégies d'accompagnement d'agents subissant des problématiques de santé au travail. Après une reconnaissance d'inaptitude au travail, un projet individualisé doit être déployé sur une période de préparation au reclassement de 12 mois.

Un accueil personnalisé peut également être proposé, à tout moment, aux agents en réflexion sur leur parcours professionnel, qu'il s'agisse de faire face à une situation d'usure professionnelle ou de répondre à une aspiration légitime d'évoluer vers un nouveau métier.

Pour faire face à un changement professionnel une période préalable de réflexion est indispensable. Elle doit ensuite déboucher sur un projet dont la mise en œuvre doit s'appuyer sur un parcours de formation établi à partir d'outils de diagnostic pertinents, afin d'acquérir ou développer les compétences nécessaires à sa réalisation.

La construction de son projet

Le cadre juridique

Différents outils de réflexion sont mobilisables afin de construire son projet d'évolution professionnelle qu'elle soit choisie ou subie (reclassement, usure, inaptitude physique), que ce soit par le biais de formation dédiées ou du recours au bilan de compétence ou à la validation des acquis de l'expérience.

A ce titre, la réglementation évolue. Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 :

- prévoit les aménagements destinés aux agents cités à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle ;
- définit, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle ;
- précise les modalités d'accompagnement personnalisé, qui s'appuie sur une offre de service formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle ;
- définit le cadre du bilan de parcours professionnelle, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Plus particulièrement, le décret encadre l'accès prioritaire aux actions de formation et renforce celles-ci pour les agents cités à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Sont éligibles :

- Les agents de catégorie C, qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (au sens du répertoire national des certifications professionnelles) ;
- Les agents en situation de handicap (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- Les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Par ailleurs, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 impose, dans son article 6, à chaque employeur public d'établir un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont ils peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mis en œuvre des projets des agents. Il identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés à l'agent parmi lesquels figurent le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences. Ce document doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ainsi que par tout autre moyen et donne lieu à une information du comité sociale territorial.

Par ailleurs, le CNFPT a étoffé son offre sur les transitions professionnelles. Concernant la VAE, il accompagne les agents à la réalisation des livrets 1 et 2. Depuis 2023, des ateliers en mobilité professionnelle et une journée en présentielle dédiée aux transitions professionnelles sont proposés aux agents en réflexion sur leur carrière.

En outre, un parcours spécifique composé de modules de base sur plusieurs compétences socles (suite bureautique, accueil du public, rédaction note, rapport, compte-rendu, base de la comptabilité) est proposé dans le cadre de mobilité interne subie (notamment reclassement pour inaptitude).

Le CNFPT est également habilité pour dispenser le dispositif Cléa qui est un parcours certifiant dans les domaines suivants : communication écrite, calculs, utilisation de l'outil numérique, travail en équipe, travail en autonomie, apprentissage tout au long de la vie, règles de base en hygiène sécurité et environnement.

Enfin, la DmRH disposera de l'outil de positionnement PIX territoires afin de mesurer les compétences numériques des agents et de proposer un parcours personnalisable selon le profil des agents concernés et l'objectif visé : cartographier, développer les compétences numériques et propres métiers, sensibiliser aux enjeux du numérique. Une campagne progressive de déploiement des parcours socles puis compétences métiers sera opérée sur la période 2024-26.

La découverte des métiers

Force est de constater que, le plus souvent, les reconversions impliquent l'acquisition de compétences administratives et supposent une connaissance des métiers correspondants et un diagnostic du degré de maîtrise des outils numériques. Il peut être opportun de réaliser des modules de base de gestion administrative.

En outre, le décret de juillet 2022 instaure la période d'immersion. Elle permet aux agents concernés de découvrir un autre emploi au sein d'un service mutualisé ou d'une autre fonction publique, d'appréhender la réalité d'un métier, sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il se déroule. Les temps d'immersion professionnelle sont de 2 à 10 jours, dans la limite de 20 jours sur une période de 3 ans,

Le dispositif interne « emploi découverte » pourra utilement être mobilisé afin de découvrir les métiers exercés dans la collectivité.

Les préparations au concours et examen professionnel

Les agents doivent être de plus en plus acteurs de leur carrière et de leur évolution professionnelle. Toutefois, les demandes de préparation concours et examens professionnels s'inscrivent dans une procédure administrative afin d'en assurer l'égalité de traitement et un arbitrage objectif et motivé.

Ainsi, lors du recensement des préparations par le CNFPT au 1^{er} et 2^{ème} semestre, chaque inscription fera l'objet d'une demande écrite accompagné du formulaire dédié et complété par l'agent et son responsable hiérarchique.

Le compte personnel de formation (CPF)

Sur ce compte sont accumulés des droits à formation qui permettent d'acquérir un diplôme ou de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Sont concernés les agents titulaires ou contractuels en contrat à durée indéterminée ou déterminée, sans conditions de durée minimale de service.

Ces droits sont mobilisables à l'initiative de l'agent qui doit préalablement solliciter l'accord de son employeur.

La mobilisation du CPF permet de suivre des actions de formation en vue d'obtenir une qualification ou de nouvelles compétences pour accéder à de nouvelles responsabilités, engager une mobilité professionnelle ou une reconversion au sein de la fonction publique ou vers le secteur privé.

Sous réserve d'acceptation, la prise en charge financière des frais par la collectivité est plafonnée à 3 000€ par projet individuel, par exercice budgétaire, comprenant les frais pédagogiques et les frais de déplacement. Tout dépassement reste à la charge de l'agent.

Itinéraires CNFPT

Le plan de formation 2024-26 intègre la construction de projets de formation sur mesure et d'itinéraires individualisés pour correspondre aux missions des collectivités et accompagner les agents dans leur prise de poste. Ces parcours visent à développer une culture commune en s'appuyant sur une offre disponible tout au long de leur carrière et inspirée des itinéraires du CNFPT. Cette démarche est en cours de déploiement et fait l'objet d'une expérimentation au regard des possibilités pédagogiques et financières.

Afin de pallier à l'inexistence d'offre ou au nombre insuffisant de formations sur le territoire sur certaines thématiques, les collectivités souhaitent développer une offre multimodale de formations basée sur la diversité des formats (auto-formation, tutorat/mentorat, accompagnement au changement, atelier, partage de bonnes pratiques et d'outils, tutoriel en ligne, webinaire thématique), un partenariat accru avec les organismes locaux et la mise en place d'un réseau de formateurs internes certifiés par le CNFPT.

Pour acquérir des compétences de bases, les formations sur les thématiques suivantes seront intégrées dans des itinéraires propres au poste occupé :

- ✓ Les bureautique et numériques,
- ✓ Les logiciels et applications bureautiques,
- ✓ Le statut de la fonction publique (possibilité d'évolution, passerelle entre les fonctions publiques, mobilité, reclassement, etc.).

En complément, le CNFPT propose des itinéraires de métiers composé de modules divers, du niveau prise de poste jusqu'au niveau expert.

Sur le modèle des itinéraires du CNFPT, un plan de formation individualisé peut être co-construit avec l'agent.

VII- LES PROJETS DE FORMATION COLLECTIVE

Généralement les formations inscrites au catalogue sont organisées dans les locaux du prestataire, il s'agit de formations dites en INTER.

Toutefois, pour répondre à des besoins plus spécifiques le CNFPT accompagne les collectivités en organisant des formations en INTRA ou en UNION.

Toutes ces actions sont financées dans la cadre du retour de cotisation versée annuellement au CNFPT. La liste en est fixée dans la cadre d'une négociation annuelle entre les collectivités et le CNFPT, après accord de l'autorité territoriale.

En INTRA l'objectif est de traiter une thématique spécifique avec un programme sur mesure pour un groupe d'agents d'une même collectivité et mise en œuvre sur son territoire. Chaque année, un plan est établi en concertation avec le CNFPT et chaque action fait l'objet d'une fiche descriptive à élaborer au fur et à mesure de leur mise en œuvre.

Ces formations délocalisées et programmées spécifiquement par les collectivités pour leurs agents présentent les avantages suivants :

- tenir compte des demandes particulières et spécifiques des services, Un formulaire spécifique est à la disposition des responsables pour exprimer leurs demandes (Voir annexe ci-jointe).
- favoriser les échanges entre les personnels, concrétisant la mutualisation des organigrammes par des propositions transversales interservices,
- limiter les longs déplacements.

Les formations en UNION sont dispensées au profit de plusieurs collectivités d'un même périmètre sur une même thématique. Cette mutualisation de l'offre pour ce qui concerne nos collectivités s'étend sur le territoire Flers-Domfront. Cela permet d'identifier les besoins au plus près sur le territoire et de faciliter l'accès à la formation en réduisant les déplacements. Les collectivités concernées sont invitées à élaborer un programme annuel de projets collectifs dans le cadre d'un plan bisannuel, qui peut être amandé en fonction de l'évolution des besoins.

Les projets de formation collective sont à travailler pendant l'année et transmis à la DmRH au plus tard en novembre de chaque année.

VIII- LE FINANCEMENT DES FORMATIONS

Les sources de financement sont multiples et évoluent de par la technicité et la diversité croissantes des métiers des collectivités. Le CNFPT est le principal organisme de formation et propose une offre généraliste financée par la cotisation de 1% de la masse salariale. Cependant, celle-ci ne répond pas à l'ensemble des besoins des collectivités notamment sur le volet expertise et conception des politiques publiques ou pour les métiers aux compétences spécifiques (culture, eau et l'assainissement, communication...)

C'est pourquoi, les budgets de formation votés par les assemblées prennent en charge les besoins non assurés par le CNFPT mais sont adaptés dans une logique GPEC en intégrant les besoins collectifs de parcours sur mesure identifiés avec les directions et en augmentant au besoin les crédits de formation.

Enfin, la participation des collectivités aux appels à projets permet le financement d'actions de sensibilisation à des enjeux sociétaux majeurs comme l'égalité professionnelle, les transitions écologiques et sociales....