



Plan de Formation Pluriannuel

2022-2023-2024

La politique de formation est un des leviers pour maintenir et développer les compétences des agents nécessaires à la réalisation des missions de service public et également cibler et anticiper les besoins en compétences.

Elle est traduite dans un plan de formation triennal 2022-2023-2024 dont l'élaboration est une obligation par application de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale. Cette période de 3 ans doit offrir une réponse aux besoins de la collectivité et de ses agents et permet d'échelonner les formations tout en garantissant la continuité du service public.

Le Plan de Formation est un outil stratégique visant à concilier les demandes des agents au regard des priorités définies par la collectivité. Il ne s'agit pas de proposer une compilation d'offres de formations sur lesquelles se positionneraient les agents.

La méthodologie retenue par l'autorité territoriale a consisté, à partir des grandes orientations prioritaires définies par les Élus et la Direction Générale, à poser un cadre en matière de formation pour les trois prochaines années et à recentrer les demandes collectives sur les grandes thématiques que souhaitait décliner la collectivité auprès de ses agents.

Les choix méthodologiques sont les suivants :

- Rencontres avec les Élus et la Direction Générale afin de déterminer les priorités de la collectivité.
- Recueil des demandes collectives auprès des responsables des services en fonction des projets en cours ou à venir.
- Recueil des demandes individuelles des agents au sein de chaque service.

Les demandes de formation tant individuelles que collectives seront ensuite soumises à l'arbitrage de l'autorité territoriale au regard des priorités de la collectivité en la matière ainsi que du contexte budgétaire contraint.

D'autre part, un principe de base sera arrêté visant à traiter de manière équitable les demandes de départ en formation et à ne pas privilégier un agent au détriment d'un autre.

Enfin, les responsables accédant à une demande de formation resteront, par ailleurs, garant de la continuité du service public et assumeront à effectif constant (hormis respect de quotas réglementaires d'encadrement, notamment) les départs en formation de leurs agents.

SOMMAIRE

I) Les dispositifs du Plan de formation

1. Le cadre juridique
2. Le cycle de vie
3. Les actions de formation
4. Le Compte Personnel de Formation

II) Les orientations de la collectivité en matière de formation

1. Les axes stratégiques
2. Les actions de formation individuelles
3. L'évolution de carrière des agents : formations d'intégration, préparation aux concours et examens professionnels
4. La professionnalisation et la construction de projets professionnels

III) L'évaluation du Plan de Formation

I) Les dispositifs du Plan de formation

1-Le cadre juridique du plan de formation

La loi du 26 janvier 1984 précisait que les collectivités territoriales établissaient un Plan de formation.

Le Plan de Formation est un dispositif d'accès à la formation visant à permettre aux salariés de s'adapter à l'évolution d'un poste et à développer des nouvelles compétences.

Depuis janvier 2017, les agents de la fonction publique territoriale (FPT) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF). Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

2-Le cycle de vie du Plan de formation

Ce document de référence mis à la disposition de tous les agents comporte plusieurs étapes :

- l'élaboration du plan avec le recensement des besoins collectifs et individuels (entretien professionnel annuel)
- l'exécution du plan traduisant les priorités de la collectivité en lien avec la politique de formation
- la présentation du Plan au Comité Social Territorial
- l'évaluation annuelle (adaptation en fonction de l'entretien individuel)

Cet outil formalise les besoins en formation de l'ensemble des agents de la collectivité afin de consolider l'existant, préparer l'évolution des missions de la collectivité et le développement des compétences de chacun.

3-Les actions de formation

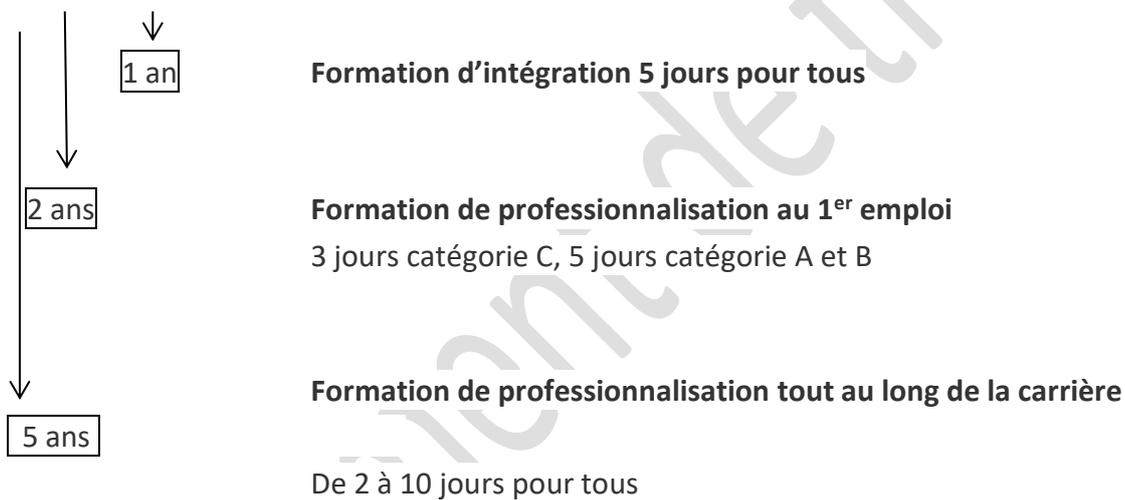
| | |
|---|--|
| <p><u>Obliqatoires</u></p> <p><u>ACTIONS DE FORMATION</u></p> | <p>Formation d'intégration</p> |
| | <p>Formation de professionnalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au 1^{er} emploi • Tout au long de la vie • Suite à une affectation sur un poste à responsabilité |
| | <p>Formation de perfectionnement</p> |
| | <p>Préparation aux concours et examens</p> |
| | <p>Bilan de compétences</p> |
| | <p>Validation des acquis de l'expérience</p> |
| | <p>Actions de lutte contre l'illettrisme</p> |
| | <p>Compte personnel de formation</p> |

Schéma des formations obligatoires

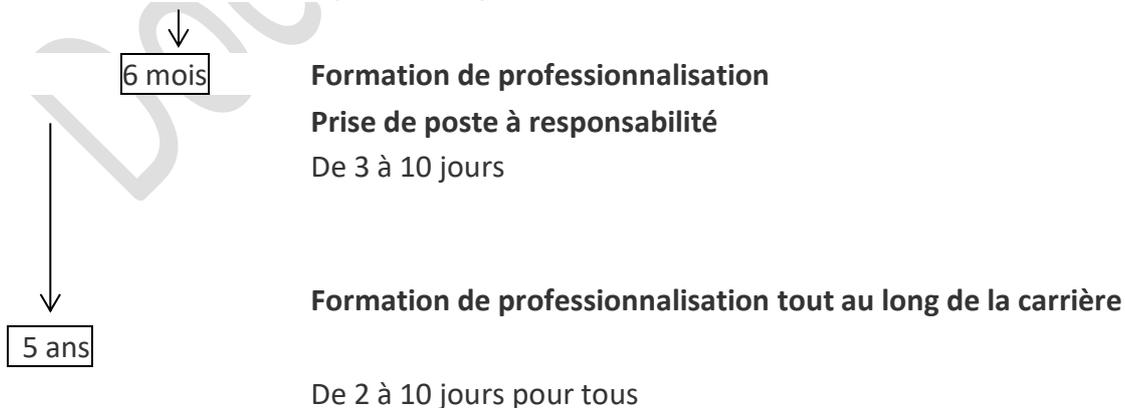
Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

Le dispositif de la formation obligatoire des fonctionnaires territoriaux a été mis en place par la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, modifiée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 et par le décret d'application n°2008-512 du 29 mai 2008.

Nomination stagiaire dans un cadre d'emplois



Si nomination dans un poste à responsabilité



Les autres catégories d'action de formation

Concernent l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et non titulaires.

- Formation de perfectionnement
A la demande de l'agent ou de l'employeur afin de développer les compétences ou d'en acquérir de nouvelles pour envisager une réorientation professionnelle.
- Préparation aux concours et examens
Accès aux cadres d'emploi de la fonction publique. Démarche personnelle de l'agent.
- Bilan de compétences
Tout agent ayant 10 ans de services effectifs peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou un projet de formation.
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Elle permet à tout agent de valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel. L'agent doit justifier d'une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le contenu du diplôme visé.
- Actions de lutte contre l'illettrisme
Développement des compétences liées à la lecture, l'écriture, la communication orale, la compréhension....

4-Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1er janvier 2017 pour les agents de la Fonction Publique Territoriale.

Les droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) sont considérés comme des droits CPF.

Les droits acquis au titre du CPF sont plafonnés à **150 heures**. Un agent à temps complet acquiert 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail, jusqu'à la limite de 150 heures.

Le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent pour la préparation et **d'évolution professionnelle.**

Ce projet peut s'inscrire dans une action de formation qui vise à :

- **Accéder à de nouvelles responsabilités**, par exemple exercer des fonctions de management ou pour changer de grade (préparation aux concours ou examens)
- **Effectuer une mobilité professionnelle**, par exemple changer de domaine de compétences
- **S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle ou prévenir une situation d'inaptitude**

L'obtention d'un diplôme qui ne s'inscrirait dans aucune perspective professionnelle ne peut être considérée comme éligible au compte personnel de formation. De même, les formations dont l'objet est l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ne sont pas éligibles.

L'agent doit formaliser sa demande par courrier adressé au Président de la Communauté de Communes et y joindre le formulaire de demande d'utilisation du CPF, qui détaille :

- La nature du projet (motivations et objectifs)
- Le programme, la nature de la formation, l'organisme de la formation
- Le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes sont fixés par délibération du Conseil Communautaire. S'il est constaté que tout ou partie de la formation n'a pas été suivie sans motif valable (avis médical), la collectivité peut demander le remboursement des frais qui ont été engagés.

Le détail de l'ensemble de ces dispositifs est présenté dans le règlement de formation de la collectivité qui a été présenté au Comité Technique le 20 juin 2017 et le 11 juillet 2017, et présenté au Comité Social Territorial le 27 juin 2023.

II) Les orientations de la collectivité en matière de formation

Les Élus et la Direction Générale sont les acteurs essentiels de cette définition. En tant qu'initiateurs et décideurs, leurs orientations cadrent le Plan de Formation, qui constitue un outil d'accompagnement du projet intercommunal. Ces orientations découlent de l'analyse des atouts et des difficultés de la collectivité au regard de ses missions actuelles et de ses projets.

1- Les axes stratégiques

Les axes prioritaires définis dans le cadre du Plan de Formation Triennal sont les suivants :

- 1 - Les techniques métiers (formations de perfectionnement)
- 2- Le management
- 3- La qualité de service
- 4- Prévention, Hygiène et Sécurité
- 5- L'Égalité Femme-Homme
- 6- La formation des élus
- 7- La reconversion professionnelle et l'accompagnement

1 Les techniques métiers :

Toutes les actions permettant de développer ou de renforcer les compétences des agents en fonction notamment de l'évolution règlementaire, organisationnelle, de la mutualisation de services...

2- Le management :

- Assurer une formation continue des cadres de la collectivité en matière de management sur des problématiques identifiées
- Accompagner à travers la formation les encadrants intermédiaires dans leur rôle de manager de proximité
- Prendre en compte les attentes individuelles et collectives des agents en termes de reconnaissance, de bien-être au travail...
- Identifier la pénibilité des postes et mettre en place des actions afin de maintenir autant que possible les agents sur leur poste de travail ;
- Favoriser et accompagner la mobilité interne et externe des agents, les reconversions...
- Accompagner les départs à la retraite et le transfert des compétences ;
- Maîtriser un socle minimum de connaissances ;
- Évaluer les actions et les compétences des agents : Entretien annuel d'évaluation

3- La qualité de service :

- Acquérir une aptitude à la communication interne/externe ;
- Maîtriser les systèmes d'information et les technologies ;
- Acquérir et développer une culture du service public (accueil ...)
- Développement des compétences métiers

4- Prévention, Hygiène et Sécurité :

- . Santé et bien-être au travail
- . Prévenir les risques psychosociaux
- . Conduites addictives et qualité de vie au travail
- . Formation continue obligatoire des assistants de prévention
- . Formation Sauveteur Secouriste du Travail
- . Formation de recyclage (FIMO, CACES, PSC 1...)
- . Gestes et postures
- . Sensibilisation à la santé mentale

5-Egalité Femme-Homme :

Axe s'inscrivant dans le cadre de la politique gouvernementale en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

6-Formation des Elus

Toutes actions permettant de mieux comprendre le rôle d'élus au sein de la commune ou de l'intercommunalité, toutes thématiques d'actualité

7-Reconversion professionnelle et accompagnement

Toutes actions permettant d'accompagner les agents à une reconversion personnelle.

Actions permettant aux agents de se projeter dans le cas d'une inaptitude au poste

Agents dont les métiers sont exposés à la pénibilité

- AXE 1 : Les techniques métiers

| Intitulé formation | Organisme formateur | Service concerné | Coût |
|--|---------------------|--------------------------|----------------|
| Gérer la rémunération et la masse salariale | CNFPT | RH/Finances | Sur cotisation |
| Les fondamentaux de la gestion de la rémunération | CNFPT | RH/Finances | Sur cotisation |
| Les principes et enjeux du compte personnel d'activité, compte personnel de formation | CNFPT | RH | Sur cotisation |
| La nomenclature comptable M57 | CNFPT | RH/Finances | Sur cotisation |
| Mettre en place des actions de communication | CNFPT | Communication | Sur cotisation |
| Maitriser et piloter les procédures de marchés publics | CNFPT | Patrimoine | Sur cotisation |
| Stratégie et projet de territoire | CNFPT | Aménagement | Sur cotisation |
| Les déchets enjeux, filières, valorisation, prévention | CNFPT | Patrimoine/Aménagement | Sur cotisation |
| La collecte des déchets en toute sécurité | CNFPT | Patrimoine/Aménagement | Sur cotisation |
| L'entretien du matériel en espaces verts | CNFPT | Patrimoine/Aménagement | Sur cotisation |
| La conduite d'engins | CNFPT | Patrimoine/Aménagement | Sur cotisation |
| Les techniques manuelles de nettoyage des locaux de type administratif | CNFPT | Patrimoine | Sur cotisation |
| Pilotage de projet : les outils de pilotage | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Elaborer et suivre son budget de service | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| La communication et les relations professionnelles | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Mobilité au quotidien : faire évoluer les comportements individuels | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Analyse de pratiques | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Le secret professionnel et le partage d'informations dans les pratiques d'intervention sociale | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Le partenariat dans le parcours d'insertion sociale et professionnelle | CNFPT | Cohésion sociale/CIAS | Sur cotisation |
| Les enjeux de non recours aux droits et aux services publics | CNFPT | Cohésion sociale/CIAS | Sur cotisation |
| Le mal logement, une réalité à la croisée de l'habitat et du social | CNFPT | Cohésion sociale/Habitat | Sur cotisation |
| Le travailleur social : un acteur au service de l'insertion socio-professionnelle | CNFPT | Cohésion sociale/CIAS | Sur cotisation |
| Approche de la fragilité et de la vulnérabilité des | CNFPT | Cohésion sociale/CIAS | Sur cotisation |

| | | | |
|---|----------------|--------------------------|----------------|
| publics | | | |
| Les évolutions et les enjeux du secteur de la petite enfance | CNFPT | Cohésion sociale | |
| La médiation en Relais d'Assistants Maternels | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Le projet de RPE dans une logique partenariale | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Rôle et mission d'un responsable de RPE | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| La gestion des contrats des assistantes maternelles | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| L'usure professionnelle des personnels de l'enfance | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Créer des outils de communication à destination des familles | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Comprendre et accompagner les enfants de culture différente | CNFPT | Cohésion sociale/CIAS | Sur cotisation |
| Piloter opérationnellement le PRE | CNFPT | CIAS | Sur cotisation |
| Parentalité, décrochage scolaire et santé au sein du PRE | CNFPT | CIAS | Sur cotisation |
| Les relations entre parents et professionnels de la petite enfance | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| La rédaction d'une convention d'objectif avec une association | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Attachements, séparations et retrouvailles en petite enfance | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| L'évaluation des actions de la Politique de la ville | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| L'organisation territoriale de la santé | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Les ateliers de création multimédia pour valoriser les différents fonds libres de droit | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Les enjeux des politiques publiques de santé | CNFPT | Cohésion sociale | Sur cotisation |
| Inégalités sociales et intervention en santé | DRAPPS / IREPS | Cohésion sociale | Gratuit |
| Comprendre et prévenir les conduites addictives | DRAPPS / IREPS | Cohésion sociale | Gratuit |
| Précarité et souffrances psychosociales | DRAPPS / IREPS | Cohésion sociale | Gratuit |
| Répondre à un appel à projet en éducation et promotion de la santé | DRAPPS / IREPS | Cohésion sociale | Gratuit |
| Les procédures en matière de logement insalubre | CNFPT | Cohésion sociale/Habitat | Sur cotisation |
| Les risques sanitaires dans l'habitat | CNFPT | Habitat | Sur cotisation |
| L'exécution financière des marchés publics | CNFPT | Finances | Sur cotisation |
| L'élaboration et le suivi des tableaux de bord de gestion financière | CNFPT | Finances | Sur cotisation |

| | | | |
|--|--------------------|----------------------|----------------|
| Le montage d'un observatoire de l'habitat | CNFPT | Habitat | |
| Sensibilisation au droit de l'urbanisme | CNFPT | Urbanisme | |
| L'évolution des documents d'urbanisme | CNFPT | Urbanisme | |
| Formation ACCESS | CCI | Habitat | Payant |
| Les aides publiques aux entreprises | CNFPT | Economie | Sur cotisation |
| Procédures d'utilisation des produits d'entretien | CNFPT | Services techniques | Sur cotisation |
| Les fondamentaux de l'écriture journalistique | CNFPT | Communication | Sur cotisation |
| Enjeux stratégiques de la communication publique | CNFPT | Communication | Sur cotisation |
| Définition d'une stratégie de communication sur les réseaux sociaux | CNFPT | Communication | Sur cotisation |
| L'articulation du tourisme, du patrimoine et du projet de territoire | CNFPT | Tourisme | Sur cotisation |
| Tourisme | Région Occitanie | Tourisme | Payant |
| Formations touristiques | Région Occitanie | Tourisme | Payant |
| Formations E-tourisme | CRTL Occitanie | Tourisme | Payant |
| Initiation et perfectionnement aux outils numériques | Pôle numérique 3CS | Tous services | Gratuit |
| La médiation culturelle | CNFPT | Musée | Sur cotisation |
| La gestion du parc automobile | CNFPT | Prévention déchets | Sur cotisation |
| Conduite de séances vélo | Maison du Vélo | Mobilité | Payant |
| S'adapter au changement climatique – Plan climat | ADEME | PCAET | Gratuit |
| Signalisation temporaire de chantiers | SOCOTEC | Agents Pôle des Eaux | Payant |
| Autorisation d'intervention à proximité des réseaux | COUZI Formation | Agents Pôle des Eaux | Payant |
| Evolutions règlementaires et techniques en distribution d'eau | OIEau | Agents Pôle des Eaux | Payant |

- AXE 2 : Le management

Envoyé en préfecture le 03/10/2023

Reçu en préfecture le 03/10/2023

Publié le



ID : 081-200002285-20230928-20230928_5-DE

| Intitulé formation | Organisme formateur | Service concerné | Coût |
|---|---------------------|------------------|----------------|
| La gestion du temps dans sa pratique managériale | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| L'animation et l'encadrement d'une équipe au quotidien | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| La qualité de vie au travail et le management des nouvelles formes d'organisation de travail | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| L'entretien professionnel : un acte de management | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Evaluateurs : préparer et conduire ses entretiens professionnels annuels | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Le rôle du manager pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| La communication de l'encadrant avec son équipe de travail | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Piloter et animer une équipe | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| La mobilisation et la cohésion d'équipe | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Gérer son temps au regard de ses objectifs | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Elaborer le budget principal et les budgets annexes | CNFPT | Finances | Sur cotisation |
| RGPD, la protection des données | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |

- AXE 3 : La qualité de service

| Intitulé formation | Organisme formateur | Service concerné | Coût |
|--|---------------------|--------------------------------|----------------|
| Découverte de l'environnement territorial | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| L'anticipation et la gestion des situations de conflit | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Le développement de la confiance en soi : un atout pour les relations professionnelles | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Optimiser ses ressources personnelles en situation d'accueil | CNFPT | Agents d'accueil tous services | Sur cotisation |
| Organiser son poste et son travail d'agent de gestion administrative | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| L'organisation et la gestion de son temps | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| A la découverte des outils informatiques et | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |

| | | | |
|---|-----------------|--------------------------------|----------------|
| numériques | | | |
| Formation sur les logiciels utilisés (Berger Levraut, AIGA, NOE, TIGEO, IRIO) | Selon logiciels | Agents concernés tous services | |
| RGPD, la protection des données | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |

- AXE 4 : Prévention, Hygiène et sécurité

| Intitulé formation | Organisme formateur | Service concerné | Coût |
|--|--|---|-------------------------|
| Formation obligatoire des assistants de prévention | CNFPT | Prévention | Sur cotisation |
| L'organisation de l'accueil sécurité des nouveaux arrivants | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Les responsabilités en matière de santé et sécurité au travail | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Habilitations sécurité électrique | CNFPT | Services Techniques | Sur cotisation |
| Sauveteur Secouriste du Travail | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Gestion du stress et des émotions | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| La sécurité incendie dans les ERP | CNFPT | Tous services recevant du public | Sur cotisation |
| Gestes et postures | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| CACES | APREVAT | Services Techniques | Payant |
| Prévention des addictions | MNT | Tous services | Sur cotisation |
| Sensibilisation à la santé mentale | Plateforme de l'Etat/ CDG/ CNFPT/Externe | Tous services | Sur cotisation / Payant |
| Secourisme en santé mentale | Plateforme de l'Etat/ CDG/ CNFPT/Externe | Tous services Agents volontaires sur motivations | Sur cotisation / Payant |
| Formateur en Secourisme en santé mentale | Plateforme de l'Etat/ CDG/ CNFPT/Externe | Préventeur / RH / représentants du personnel CST | Sur cotisation / Payant |
| CAEPMNS | | Piscine | Payant |
| FIMO/FCOS | COUZI | Services OM | Payant |
| Formation Eco-conduite | | TS agents | |
| Utilisation des EPI | FORMACAN | Agents Pôle des Eaux | Payant |
| Risques liés à l'amiante | ASFO Grand Sud | Agents Pôle des Eaux | Payant |

- AXE 5 : Egalité Femme-Homme

| Intitulé formation | Organisme formateur | Service concerné | Coût |
|--|---------------------|------------------|----------------|
| Violences faites aux femmes | CIDFF | Tous services | Payant |
| Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| L'enjeu de l'égalité homme-femme dans les relations professionnelles | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |
| Sensibilisation Egalité Femme-Homme | CNFPT | Tous services | Sur cotisation |

- AXE 6 : Formation des élus

| Intitulé formation | Organisme formateur | Elus concernés | Coût |
|---|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Valeurs de la République et Laïcité | Association des maires | Tous | Payant / DIF élus |
| La prévention de la radicalisation violente | Association des maires | Tous | Payant / DIF élus |
| RGPD, protection des données | Association des maires | Tous | Payant / DIF élus |
| Les instances paritaires : CAP, CCP, CST | CNFPT / autres | Représentants du personnel | Payant |
| Nomenclature M57 | CNFPT | Tous | Payant |
| Projet de territoire | Association des maires | Tous | DIF élus |

- AXE 7 : Reconversion professionnelle et accompagnement

Envoyé en préfecture le 03/10/2023

Reçu en préfecture le 03/10/2023

Publié le

ID : 081-200002285-20230928-20230928_5-DE



| Intitulé formation | Organisme formateur | Service concerné | Coût |
|---|---------------------|--|----------------|
| Atelier des savoirs : formation aux compétences de base | CNFPT | Tous | Sur cotisation |
| Apprendre à rebondir : bien vivre les changements professionnels | CNFPT | Agents inaptes au poste, métiers exposés à la pénibilité, agents en période préparatoire de reclassement | Sur cotisation |
| Prendre sa retraite : se préparer aux changements à venir | CNFPT | Agents en départ à la retraite | Sur cotisation |
| Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle | CNFPT | Agents en reconversion ou reclassement | Sur cotisation |
| Atelier de reconversion et de changement professionnel | CNFPT | Agents en reconversion ou reclassement, métiers exposés à la pénibilité | Sur cotisation |
| Découverte de l'outil informatique | Pôle numérique | Tous | gratuit |
| Information à la mobilité | CDG | Agents en reclassement, reconversion ou mobilité | gratuit |
| Parcours mobilité | CDG | Agents en reclassement, reconversion ou mobilité | payant |
| Accompagnement à la mobilité | CDG | Agents en reclassement, reconversion ou mobilité | payant |

2- Les actions de formation individuelles

Au cours de l'entretien individuel d'évaluation, une fiche de recensement de demande individuelle de formation est remplie par l'agent lui-même ou par son supérieur hiérarchique.

Ces demandes de formation vont permettre à l'agent de s'adapter ou de développer des compétences sur le poste occupé ou de se former pour une évolution de carrière.

Les demandes de formation doivent s'inscrire dans un des axes prioritaires définis dans le Plan de Formation triennal.

Les formations en distanciel pourront être suivies au sein du Pôle numérique suivant un planning défini.

Les personnes en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) bénéficient également de l'accès au Plan de Formation, afin de développer leurs compétences ainsi qu'au CPF.

3. L'évolution de carrière des agents : formations d'intégration, préparation aux concours et examens professionnels

- **Formation d'intégration**

Pour rappel, la loi du 19 février 2007, relative à la formation tout au long de la vie, prévoit une formation statutaire d'intégration pour toutes les catégories.

| Catégorie | Total jours |
|-----------|-------------|
| A | 10 |
| B | 10 |
| C | 5 |

- **Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi**

La formation de professionnalisation au premier emploi intervient après la formation d'intégration, dans les deux ans suivant la nomination de l'agent dans son cadre d'emplois. La durée minimale et maximale est définie dans les statuts particuliers :

- de trois à dix jours, pour les agents de catégorie C
- de cinq à dix jours, pour les agents de catégorie B et A

L'accès à un nouveau cadre d'emplois - au titre de la promotion interne - est subordonné au respect de l'obligation de professionnalisation au premier emploi.

- **Formation de professionnalisation tout au long de la carrière**

La formation de professionnalisation est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière.

La promotion interne est subordonnée à l'accomplissement des formations de professionnalisation prévues par le statut particulier de votre cadre d'emplois d'origine.

La durée de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière est comprise entre 2 et 10 jours, selon les cadres d'emplois, par période de 5 ans.

- **Formation de professionnalisation suite à affectation sur un poste à responsabilité**

Nommé sur un poste à responsabilités, l'agent bénéficie d'une formation de professionnalisation dans les 6 mois suivant son affectation. La durée de la formation est comprise entre 3 et 10 jours, selon les emplois. Une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue des 6 mois.

- **Formation de perfectionnement**

Les formations de perfectionnement sont destinées à développer les compétences de l'agent ou à lui permettre d'en acquérir de nouvelles, tout au long de sa carrière. Elles concernent tous les agents, fonctionnaires et contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

- **Préparation concours et examens professionnels 2022 et 2023**

| |
|-------------------------------|
| FILIERE ADMINISTRATIVE |
|-------------------------------|

- Concours et examen préparé
- Attaché territorial
- Attaché principal
- Adjoint administratif territorial principal 2ème classe
- Rédacteur territorial principal 1ère classe
- Rédacteur territorial principal 2ème classe

FILIERE TECHNIQUE

- Technicien territorial principal 2ème classe
- Technicien territorial
- Adjoint technique territorial principal 2ème classe
- Agent de maîtrise

FILIERE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE

- Educateur territorial de jeunes enfants
- Auxiliaire de puériculture territorial principal 2ème classe

FILIERE SPORTIVE

- Educateur territorial des activités physiques et sportives
- Educateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe
- Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe

FILIERE ANIMATION

- Animateur territorial principal 1^{ère} classe
- Animateur territorial principal 2ème classe
- Adjoint d'animation territorial principal de 2ème classe

FILIERE CULTURELLE

- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 1^{ère} classe
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2^{ème} classe
- Adjoint patrimoine principal 2ème classe

Les demandes de préparation aux concours et examens déposées par les agents seront étudiées au cas par cas.

4. La professionnalisation et la construction de projets professionnels

Il s'agit de favoriser la professionnalisation des agents et le développement de projets professionnels que ce soit pour une amélioration ou un approfondissement des compétences professionnelles de l'agent.

Intitulé de formation

- Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie
- Atelier CV, lettre de motivation et entretien de recrutement
- Atelier de reconversion et de changement professionnel
- Connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation pour conduire son projet de mobilité
- Connaissance de l'environnement territorial et des métiers au service de son projet de mobilité

- Le Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La validation des acquis et de l'expérience permet d'entériner une véritable reconnaissance des compétences permettant d'obtenir un diplôme. Cette démarche permet à certains agents d'obtenir la validation d'un diplôme pour pouvoir s'inscrire à un concours de la fonction publique territoriale.

Dans le cadre de la démarche individuelle de VAE, un agent territorial peut solliciter un congé pour validation des acquis de l'expérience de 24 heures (fractionnables) sur le temps de travail pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation.

Le congé pour VAE ne peut être accordé à un agent (titulaire ou non titulaire) que si ce dernier a accompli au moins 1 an de service effectif dans la fonction publique.

L'agent peut solliciter les droits de son Compte Personnel de Formation pour une action de VAE.

- Les actions de lutte contre l'illettrisme

Il s'agit de sensibiliser, repérer et s'engager dans une démarche formation en compétences de base.

- Les actions d'insertion dans l'emploi pour les contrats aidés

Le salarié bénéficiaire d'un contrat aidé dispose comme tout agent de droits à la formation, lui permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou de perfectionner ses connaissances afin de faciliter son intégration professionnelle.

- Le Compte Personnel de Formation

Le compte personnel de formation est un dispositif de la formation professionnelle qui vous accompagne dans la construction de votre parcours professionnel. Il vous permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé, à votre initiative afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion, d'une reconversion professionnelle ou d'une inaptitude professionnelle.

Il peut être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, ou également pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation d'un projet à court ou moyen terme.

III) Evaluation du Plan de Formation

La durée du Plan de formation étant de 3 ans maximum, les besoins en formation des agents évoluent au cours de cette période. Il est donc nécessaire d'ajuster les formations au regard des besoins et d'actualiser le Plan de formation en conséquence.

Suite aux entretiens professionnels réalisés de l'année écoulée, le Plan de formation sera mis à jour (si nécessaire).

Un bilan d'évaluation sera établi en fin d'année, il recensera les coûts de formation, les coûts annexes (*nuitées, restauration, déplacements ...*) et le nombre de journées de formations réalisées ou non réalisées.

Le Plan de Formation a été présenté au Comité Social Territorial le 27 juin 2023

et

Validé par le Conseil Communautaire du 6 juillet 2023

Validé par le Conseil d'Administration du