



# PLAN DE FORMATION MUTUALISE 2014

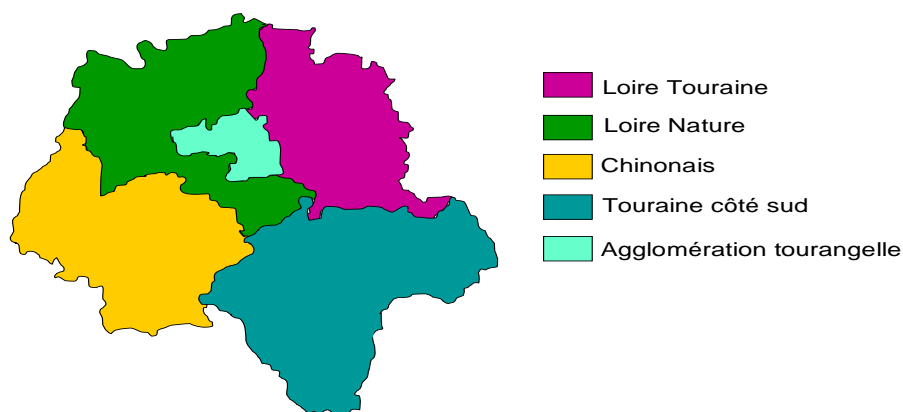


Agglomération tourangelle

Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, le **Centre de Gestion d'Indre et Loire et la délégation Centre du CNFPT ont souhaité accompagner l'ensemble des collectivités d'Indre et Loire dans l'élaboration de plans de formation inter collectivités, renommés Plans de Formation Mutualisés - PFM**. Cette collaboration entre les deux institutions permet à toutes les collectivités du département de bénéficier d'un plan de formation. Elle est l'occasion d'impulser une réelle dynamique permettant à tous les agents territoriaux de bénéficier d'un accès à la formation en créant une dynamique de discussions et d'échanges entre les collectivités.

Cette démarche innovante a débuté en 2008 et a permis d'aboutir pour 2009 à l'élaboration de 5 PFM couvrant l'ensemble des collectivités du département de l'Indre et Loire. La démarche a été reconduite depuis. Le présent document (partie II) dresse un bilan des actions 2013 du territoire Agglomération Tourangelle. Cette démarche a vocation à être pérennisée dans le temps. Ainsi, un nouveau plan PFM a été élaboré pour 2014 sur votre territoire. Ce plan couvre la période janvier 2014 – décembre 2014. Ces actions vous sont présentées dans la partie IV avec un certain nombre de précisions en annexe.

Pour mémoire, le département d'Indre et Loire a été scindé en **5 territoires PFM** en reprenant le découpage géographique des pays et agglomération comme présenté ci – dessous :



Au sein de chaque territoire PFM, **un groupe technique local (GTL)** composé de secrétaires de mairie, de DGS, d'élus et de représentants de filières professionnelles (technique, ATSEM, animation,...) volontaires proposent des plans d'actions. Après leur validation par les collectivités locales, le GTL assure le suivi de ces plans avec l'appui du CNFPT et du CDG 37. Les travaux du GTL de votre territoire vous sont présentés en partie III du présent document. Chaque GTL, par l'intermédiaire de ses référents, rend compte de ses travaux auprès d'un **comité départemental de pilotage (CDP)** composé également de représentants du CNFPT et du CDG 37. Ce comité assure ainsi une mission de capitalisation des actions menées dans chaque territoire. Il veille aussi à la cohérence de la démarche sur les 5 territoires PFM.

*Il vous est rappelé que le PFM est complémentaire aux éventuels plans de formation communaux. Ainsi, le PFM permettra, très souvent, la réalisation de certaines actions du plan propre à la collectivité (par les effets produits par le volume des participants notamment). Celui-ci conserve notamment toute sa pertinence pour accompagner la mise en œuvre des projets propres à la collectivité (projet managérial, projet de développement d'un service ou d'une structure par exemple) et pour gérer les départs en formation.*

# SOMMAIRE

---

I- La démarche plan de formation mutualisé en Indre et Loire : vers une réduction des inégalités d'accès à la formation.....	P. 4
II- Bilan des actions de formation du plan de formation mutualisé 2013 .....	P. 5
III- Fonctionnement du groupe technique local en 2013 .....	P. 10
IV- Le plan d'actions 2014.....	P. 12
Annexe .....	P. 18

## **I- LA DEMARCHE PLAN DE FORMATION MUTUALISE EN INDRE ET LOIRE : VERS UNE REDUCTION DES INEGALITES D'ACCES A LA FORMATION**

Pour rappel, l'objectif de la démarche « plan de formation mutualisé » en Indre et Loire est de favoriser l'égalité d'accès à la formation des agents territoriaux. Pour ce faire, il a été décidé d'organiser des formations dans une logique de proximité.

En 2009, le taux de primo accédants\* (nombre d'agents suivant pour la 1ère fois une formation / nombre d'agents ayant suivi les formations plans de formation mutualisé) était de :

**33,7%**

*\* Est considéré comme primo accédant à la formation l'agent inscrit pour la première fois dans la base de gestion des actions de formation du CNFPT*

***Donc, en 2009, 1 agent sur 3 ayant suivi une formation dans le cadre des « plans de formation mutualisés » en Indre et Loire n'avait jamais suivi de formation auparavant.***

Ce taux s'élevait à 45 % lorsque la formation s'adressait à un public exerçant dans un service enfance – jeunesse – restauration et à 43 % lorsqu'elle s'adressait à un public exerçant dans un service technique – espaces verts.

En 2013, et par sondages sur les sessions réalisées, ces données se vérifient pour certaines thématiques, ainsi :

- Pour les stages mobilisant des agents techniques, des agents d'entretien, certaines sessions regroupent 25 à 30% de primo accédants.
- Ces taux peuvent monter à 50% si on considère la session suivie comme le premier stage de professionnalisation (hors formation d'intégration).
- Les sessions en direction des encadrants mobilisent, elles, peu de primo accédants.

Toujours par sondage sur les sessions réalisées, certaines sessions notamment en direction des agents des services techniques, peuvent mobiliser jusqu'à 50 % d'agents issus de communes de moins de 1000 habitants (exemple : « Entretien sans pesticide » en avril 2013 – Touraine du Sud).

Enfin, 60% à 66% des agents positionnés sur le dispositif « Compétences de base » mis en œuvre dans le cadre du territoire Agglomération Tourangelle sont des primo accédants à la formation via ce dispositif.

## **II- BILAN DES ACTIONS DE FORMATION DU PLAN DE FORMATION MUTUALISE**

Vous trouverez ci – dessous des éléments de bilan quantitatif et qualitatif des actions de formation réalisées dans le cadre du PFM.

### ***I – Etat de réalisation des actions de formation prévues dans le cadre du PFM.***

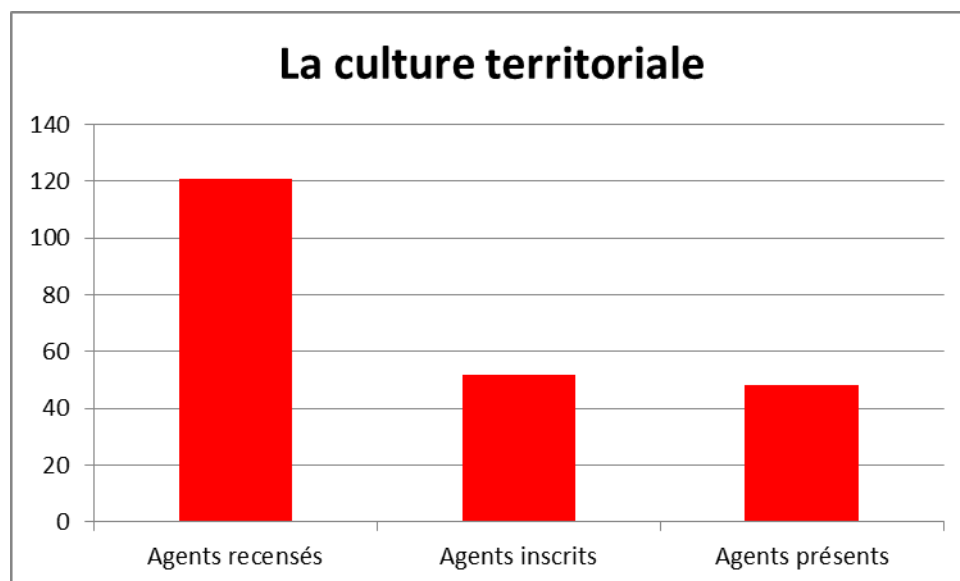
Sur les 11 actions prévues, 8 se sont réalisées (soit 72%) :

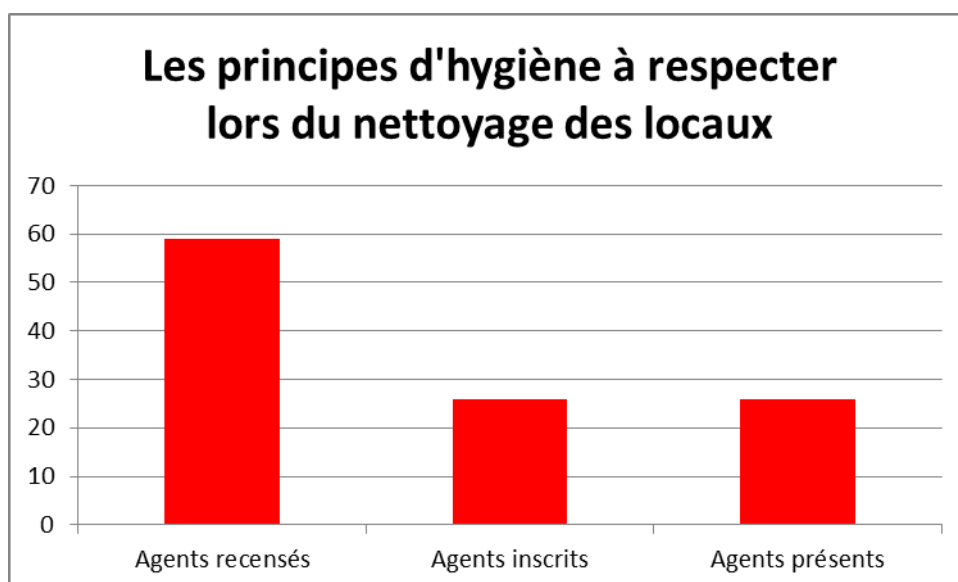
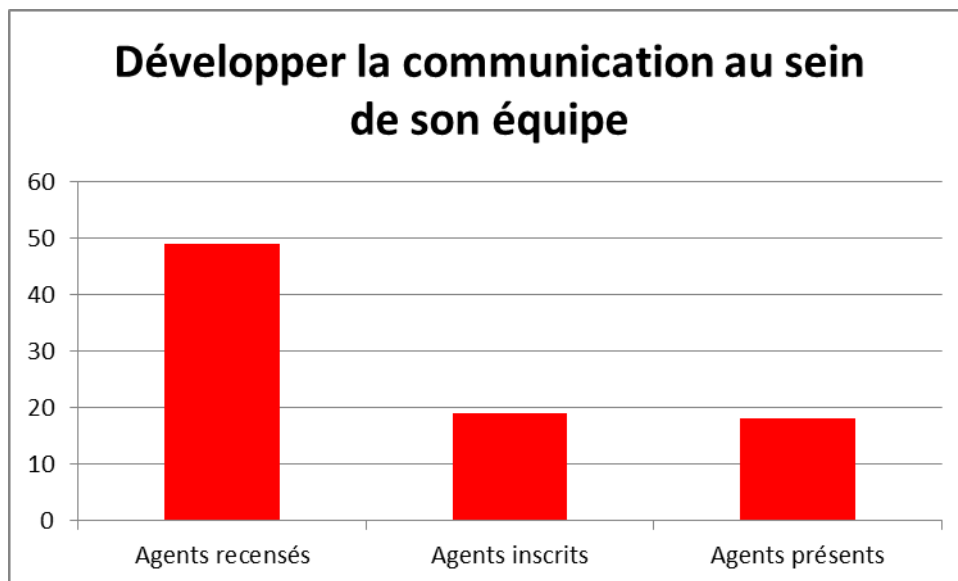
- 4 sessions « La culture territoriale »,
- 2 sessions « Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux »,
- 2 sessions « Développer la communication au sein de son équipe ».

Le dispositif de ré-acquisition des compétences de base (lutte contre l'illettrisme) prévu s'est déroulé comme convenu en deux endroits de l'agglomération : Joué-lès-Tours et Saint Pierre des Corps.

### ***II – Niveau de participation aux actions de formation prévues dans le cadre du PFM.***

Les graphiques ci-dessous précisent le niveau de participation des agents aux différentes actions réalisées (nombre de participants) en comparant les effectifs recensés, les bulletins reçus et les présences.





**Le taux de participation aux actions de formation est de 94 % (ratio nombre d'inscrits sur nombre de présents).**

**Le nombre moyen d'agents présents sur les 8 sessions réalisées est de 11,5.**

Fin 2013, le dispositif « Compétences de base » concerne 27 agents avec des entrées et des sorties réalisées pendant l'année 2013 : 9 entrées sur le dispositif contre 3 sorties.

La participation à ce dispositif concerne en grande majorité des agents de Joué-lès-Tours et Saint Pierre des Corps, un enjeu est de pouvoir en faire bénéficier, selon les besoins, des agents d'autres collectivités de l'agglomération (hors Tours et Tour(s)plus qui ont un dispositif intra).

### ***III – Bilan qualitatif des actions de formation prévues dans le cadre du PFM.***

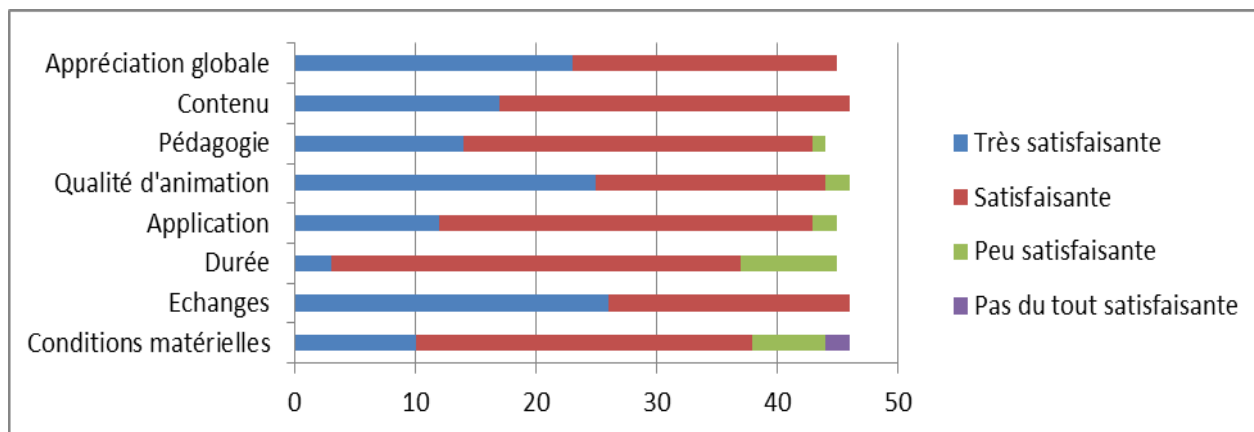
A la fin de chaque action de formation, les stagiaires sont invités à remplir un questionnaire d'évaluation de la formation permettant de mesurer la pertinence de la formation au regard de leurs

attentes et de leurs pratiques professionnelles mais aussi de mesurer leur satisfaction sur la pédagogie suivie.

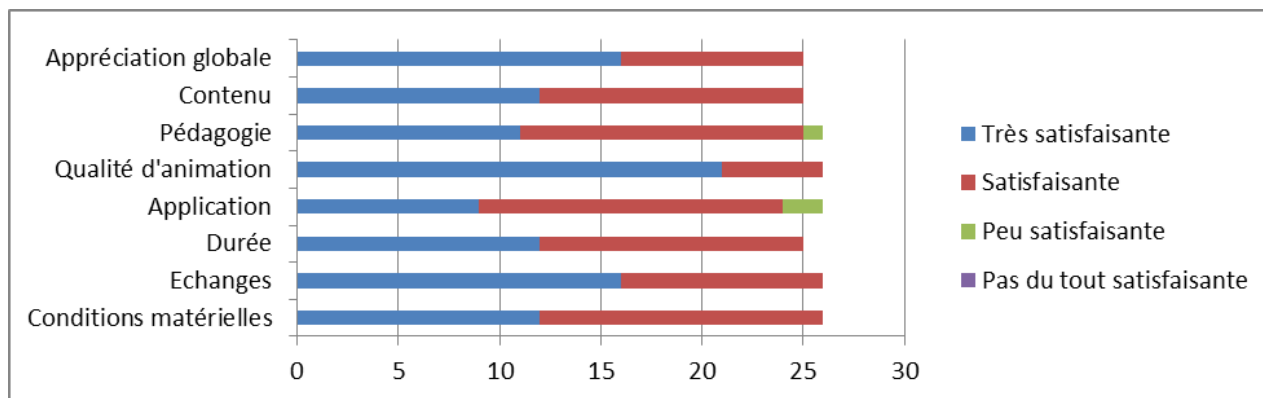
La synthèse de ces évaluations nous permet de vous présenter ci-dessous un bilan qualitatif des actions de formation organisées dans la cadre du PFM de votre territoire.

En termes qualitatifs, les tableaux ci-dessous précisent le degré de satisfaction des stagiaires par rapport aux formations suivies tant au niveau des aspects pédagogiques (contenu, méthodes pédagogiques, participation du groupe) que de l'adaptation de ces formations aux attentes des stagiaires

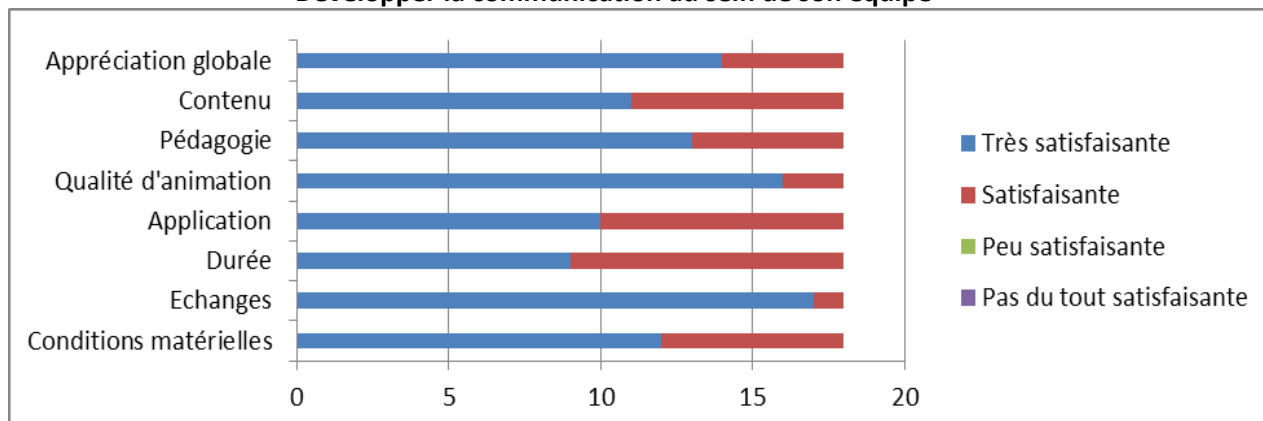
### La culture territoriale



### Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux



### Développer la communication au sein de son équipe



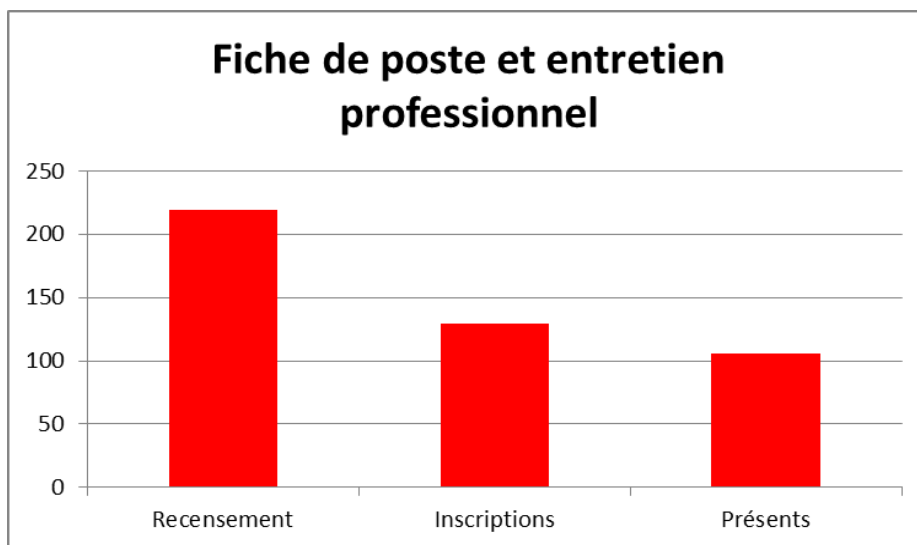
#### IV. Bilan quantitatif et qualitatif des actions de formation à visée départementale prévues dans le PFM

12 actions de formation à visée départementale étaient prévues :

- 4 sessions du stage « Comment élaborer une fiche de poste ? »
- 8 sessions du stage « Conduire un entretien professionnel ».

Sur les 12 sessions programmées, 8 ont été réalisées, soit 66%.

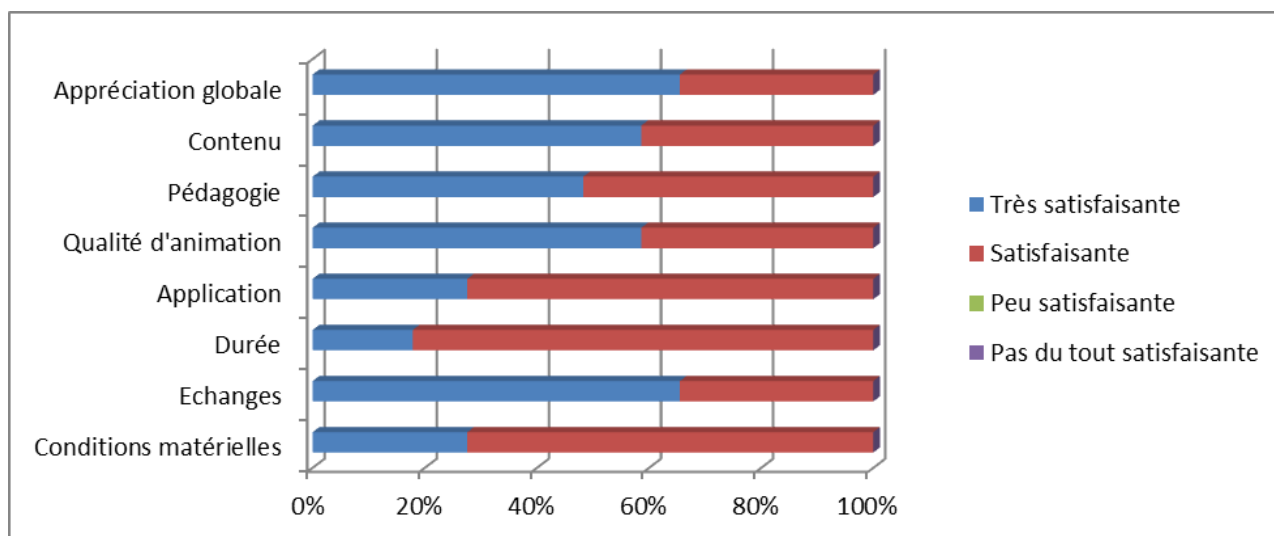
Le graphique ci-dessous précise le niveau de participation des agents aux différentes actions réalisées (nombre de participants) en comparant les effectifs recensés, les bulletins reçus et les présences.



Le taux de participation aux actions de formation est de 82 % (ratio nombre d'acceptés sur nombre de présents).

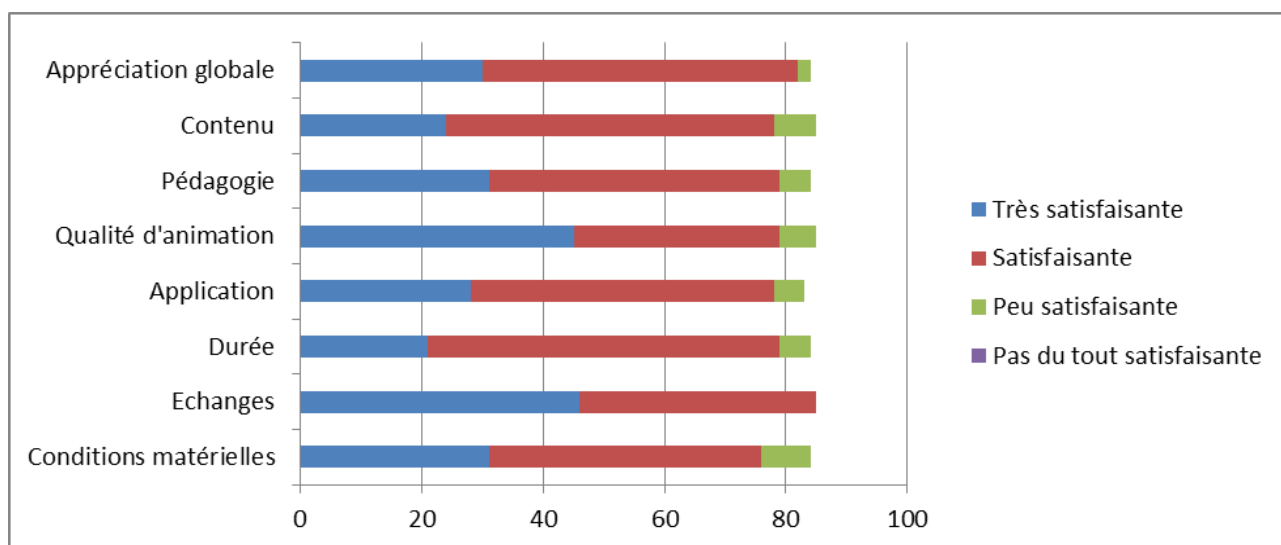
Le nombre moyen d'agents présents sur les 8 sessions réalisées est de 13,25.

#### Comment élaborer une fiche de poste





## Conduire un entretien professionnel



### **III- LE FONCTIONNEMENT DU GROUPE TECHNIQUE LOCAL DEPUIS 2008**

Les collectivités territoriales du département d'Indre-et-Loire en collaboration avec la Délégation Régionale Centre du CNFPT et le CDG 37, élaborent des Plans de Formation Inter-collectivités depuis 2009. Chaque PFI est spécifique à chacun des 5 territoires du département.

Au début de l'année 2008 des groupes techniques locaux, composés de secrétaire de mairie, de DGS, d'élus et de représentants de filières professionnelles (technique, ATSEM, animation,...) volontaires, se sont constitués dans chacun des 5 territoires afin d'élaborer les 5 PFI 2009 et mettre en place des formations de proximité pour inciter les agents à partir en formation.

#### ***Plusieurs réunions de GTL ont eu lieu dans le territoire de l'agglomération tourangelle en 2008 :***

Le 15 septembre 2008 et le 18 décembre 2008 à Tours plus.

Ces 2 réunions de GTL ont permis d'élaborer le PFI du territoire de l'Agglomération Tourangelle de 2009 composé de fiches d'actions différentes afin de favoriser l'égalité d'accès des agents à la formation.

#### ***Après validation de ces plans, les GTL se sont réunis à 3 reprises en 2009 :***

Le 17 mars 2009 à Tours Plus, le GTL s'est de nouveau réuni pour la mise en place concrète des plans d'actions (détermination des lieux de formation et du nombre d'actions, lancement des groupes de travail) prévus dans le territoire de l'Agglomération Tourangelle.

Le GTL s'est réuni le 24 septembre 2009 à Saint-Avertin afin d'établir un premier bilan de l'année 2009 et pour envisager les projets 2010 à intégrer dans le projet de PFI Agglomération Tourangelle 2010.

Lors de la réunion du 11 décembre 2009, le GTL a précisé le projet de PFI 2010.

Ce projet a été soumis pour avis au CTP du CDG 37.

Le plan de formation inter collectivités 2010 a été ensuite communiqué à l'ensemble des collectivités du territoire par le biais de réunion d'information et par l'envoi à chacune d'entre elles du document « plan de formation » et d'un questionnaire de recensement permettant à la collectivité de se positionner sur les différentes actions.

En 2010 et en 2011, la délégation régionale Centre du CNFPT, le CDG 37 et les collectivités territoriales du département 37 ont procédé de la même façon qu'en 2009.

#### ***Ainsi 2 réunions de GTL de l'Agglomération tourangelle ont eu lieu en 2010 :***

- Le 12 mars 2010 au Centre de Gestion d'Indre-et-Loire pour la mise en place concrète du Plan de formation inter-collectivité Agglomération tourangelle (détermination des lieux de formation et du nombre d'actions, lancement des groupes de travail),
- Le 22 novembre 2010 à Fondettes afin d'établir un bilan de l'année 2010 et pour envisager les projets 2011 à intégrer dans le plan de formation inter-collectivités Agglomération tourangelle 2011.

Au début de l'année 2011, le plan de formation inter-collectivités Agglomération Tourangelle a été envoyé aux référents du territoire et aux membres du GTL Agglomération tourangelle après avis du CTP du CDG 37.

En janvier 2011, les collectivités territoriales ont reçu un questionnaire de recensement leur permettant de se positionner sur les différentes actions.

Une réunion de GTL a eu lieu le 1<sup>er</sup> avril 2011 à Fondettes pour la fixation des lieux de formation, du nombre d'actions à mettre en place pour l'année 2011 ainsi que les différents dispositifs propres au territoire (lutte contre l'illettrisme, l'entretien professionnel et groupement de commandes sur l'hygiène et la sécurité).

Les actions du territoire de l'Agglomération Tourangelle se sont déroulées de septembre 2011 à avril 2012.

### ***Pour l'année 2012 :***

Le Comité départemental de pilotage a eu lieu le 16 février 2012 afin de faire un bilan sur les plans de formation inter-collectivités 2011 et programmer ceux de 2012.

Lors du CDP, Le CNFPT a exposé les différents changements le concernant : la baisse de la cotisation (de 1% à 0,9%) et la réorganisation de la Délégation Régionale. Cette dernière conduit à un changement d'interlocuteur : Stéphane HAYE devenant Responsable de l'Antenne Territoriale du Loir-et-Cher, c'est Thomas COLMANT, Responsable de l'Antenne Territoriale d'Indre-et-Loire, qui reprend le pilotage du dossier PFI 37 et le suivi du PFI de l'Agglomération Tourangelle. Les PFI des quatre autres territoires seront suivis par Sylvie DUCHET (Touraine du Sud et Chinonais) et Laurence VENIANT (Loire Touraine et Loire Nature).

Une réunion du GTL s'est déroulée à Saint-Pierre-des-Corps le 12 avril 2012 et a permis de déterminer les nouvelles actions pour le PFI agglomération tourangelle 2012 qui débuteront en septembre 2012 et se finiront en décembre 2013.

De septembre 2012 à décembre 2013 ont eu lieu 2 formations à portée départementale : « la conduite de l'entretien professionnel » et « l'élaboration des fiches de poste ».

Un recensement des besoins (version papier) a été effectué à cet effet auprès des collectivités en juillet 2012.

Le dispositif de ré-acquisition des compétences de base s'est poursuivi également à partir du 3 septembre 2012 selon les mêmes modalités.

En 2013 ont donc eu lieu les autres formations établies dans le cadre du PFI Agglomération Tourangelle de 2013.

A cet effet, un recensement a eu lieu en septembre 2012 de manière dématérialisée à l'aide d'un espace extranet créé par le CNFPT.

Le plan de formation du territoire a été validé par les 2 référents du territoire et au CTP de décembre 2012.

### ***Pour l'année 2013 :***

En 2013, 3 GTL ont eu lieu : le GTL Agglomération tourangelle (AT) du 11 janvier 2013 à Fondettes sur le bilan 2012 et la présentation des formations pour 2013, le GTL AT du 14 mai 2013 à Ballan-Miré sur le recensement qualitatif pour les formations de 2014 et enfin le GTL AT du 5 novembre 2013 à Saint-Cyr-sur-Loire avec la présentation du calendrier du territoire AT pour 2014.

Les inscriptions se font désormais via la dématérialisation sur l'extranet du CNFPT.

Le GTL agglomération tourangelle se constitue de 2 référents, M. Dominique BILLAUT, Responsable du service Formation, emploi et mobilité de Tours et Mme Sophie VEAUX, DRH de Fondettes.

Le GTL est également composé de nombreux membres du territoire de l'agglomération tourangelle qui sont les suivants :

Dominique BILLAUT, responsable formation et recrutements de Tours, Monique BOURDAIS, DGS de Saint-Étienne-de-Chigny, Marie-Gabrielle CADORET, DGS de la Membrolle-sur-Choisille, Thomas COLMANT, CNFPT Responsable de l'Antenne Territoriale d'Indre-et-Loire, Anne COUDRAY-JONCOUR, DGA de Joué-lès-Tours, Carole DELAIRE, DRH de Ballan-Miré, Florence DONNAY, DRH de Luynes, Valérie FORTIN, Secrétaire générale de Notre-Dame-d'Oé, Monique GATILLON, DRH du CCAS de Tours, Benoit KILMAINE, DRH de Saint-Cyr-sur-Loire, Aurélien BLANCHARD, DRH de

Saint-Avertin, Pascal MIJEON, DRH de Saint-Pierre-des-Corps, Cécile MOREL Responsable de services du SI Cavités 37, Monique NIBEAUDEAU, chargée de formation au SMICTOM de la Billette, Catherine ODET, DRH de Chambray-les-Tours, Pauline PAIRIS, Coordinatrice du service formation/insertion professionnelle de Joué-lès-Tours, Chantal PLAIX, gestionnaire du contrat d'assurance statutaire de la Membrolle-sur-Choisille, Christine ROQUES, rédacteur de Notre-Dame-d'Oé, Valérie SECCHI, DRH de la Riche, Emmanuelle SWATECK, Gestionnaire formation de Fondettes, Amandine PAIS, Gestionnaire ressources humaines de Tours.

## **IV- LE PLAN D' ACTIONS 2014**

Afin de poursuivre la dynamique enclenchée, le Groupe Technique Local a défini plusieurs actions qui seront organisées en 2014.

Vous trouverez ci-dessous les objectifs du plan d'actions 2014 (A), déclinés en fiches présentant les modalités opérationnelles (B). Les cahiers des charges des actions de formation prévues dans ce plan de formation mutualisé figurent en annexe du présent document.

### **A – Les objectifs du plan 2014**

La cinquième année du PFM «Agglomération tourangelle» est l'occasion de poursuivre les projets engagés et d'en développer de nouveaux.

A ce titre, cinq objectifs sont ainsi définis :

#### **1 – Poursuivre l'organisation de formation en proximité pour les publics les plus éloignés de la formation.**

Le développement des actions de formation de proximité a réellement permis de favoriser l'accès à la formation de tous les agents territoriaux.

La territorialisation des formations étant une priorité pour le CNFPT et pour le CDG d'Indre et Loire, l'organisation de formations en proximité se poursuivra autour des thèmes validés par le GTL :

- La culture territoriale (3 jours)
- Les comportements agressifs en école maternelle et primaire (4 jours)
- La compréhension et l'accompagnement de l'enfant scolarisé pendant son repas (3 jours)
- La gestion du stress (3 jours)
- Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux (2 jours)
- La communication au sein de son équipe (4 jours)

Le descriptif de ces formations est présenté en annexe de ce document. Ces actions se dérouleront dans les collectivités du territoire Agglomération Tourangelle (les lieux potentiels sont recensés par le CDG d'Indre et Loire).

#### **2 – Poursuivre et exécuter le groupement de commandes sur l'achat de formations obligatoires en hygiène et sécurité au travail.**

La mise en œuvre de la consultation portant sur l'achat groupé de formations hygiène et sécurité est en cours.

Une réunion doit permettre de définir les modalités de réalisation du troisième lot (habilitations électriques) avec le prestataire retenu (SOCOTEC) et clarifier notamment les questions de facturation et l'impact de la réforme des habilitations.

### **3 – Consolider en inter collectivités le dispositif de ré acquisition des compétences de base pour des agents de catégorie C.**

Ce dispositif vise à accompagner en inter collectivités les agents dans un projet d'évolution professionnelle et de carrière en leur favorisant l'accès à un dispositif de formation centré sur la maîtrise de la lecture et de l'écriture, sur la compréhension et le raisonnement logique.

Il comprend 2 phases :

- Phase 1 : mobilisation des collectivités territoriales
- Phase 2 : mise en œuvre du dispositif de formation.

Concernant la première phase :

Une formation de 2 jours a été organisée en mars 2011 avec les référents internes des collectivités territoriales chargés de porter le dispositif. Lors de la première demi-journée ont été invités des élus, DGS et encadrants afin qu'ils mesurent les enjeux de ce phénomène. En effet, le service formation et les cadres de proximité doivent jouer un rôle déterminant dans la mesure où ils sont amenés à accompagner les agents dans leur parcours et leur projet. De la qualité de cet accompagnement résulte l'implication des agents, en amont du dispositif par l'utilisation d'un langage approprié, pendant la formation par l'intérêt porté aux apprentissages, en aval du dispositif par la reconnaissance des acquis et leur réinvestissement.

Dans la deuxième phase (actuellement en cours de réalisation), il s'agit de mettre en œuvre une prestation d'accompagnement et de formation des agents identifiés comme ayant des difficultés de maîtrise de la lecture et de l'écriture répondant aux critères d'identification définis par l'ANLCI (Agence nationale du lutte contre l'illettrisme).

A cet effet, le fonctionnement du dispositif est fondé sur une approche personnelle et volontaire des agents. La formation se déroulera dans 2 salles mises à disposition par les collectivités concernées par ce dispositif

Le dispositif s'articulera autour de trois temps :

- un temps de « positionnement »,
- un temps de suivi du parcours de formation individualisé,
- un temps d'évaluation du parcours.

Le dispositif de formation proposé permet des « entrées et sorties permanentes » des agents en formation. Le parcours de formation est défini sur des périodes de 6 à 12 semaines permettant la réalisation de bilans intermédiaires.

### **4 – Continuer à accompagner le déploiement des entretiens professionnels.**

Le Décret du 29 juin 2010 offre la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui le souhaitent d'expérimenter l'entretien professionnel et de le substituer à la notation pour les années 2010, 2011, 2012. Cette démarche expérimentale se poursuit jusqu'en 2015.

La circulaire du CDG de l'Indre et Loire n° 22/2010 relative à l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale au titre des années 2010, 2011 et 2012 précise le cadre de cet entretien et propose un certain nombre d'outils pour réaliser ces entretiens.

L'analyse de cet outil met en évidence un certain nombre de points de vigilance à résoudre en amont du déploiement de ces entretiens :

- 1 – Ces entretiens doivent être conduits par le supérieur hiérarchique direct ce qui suppose la présence dans les collectivités d'un organigramme permettant d'identifier les liens fonctionnels.
- 2 – Ces entretiens permettent en premier lieu d'évaluer la performance de l'agent (« les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés ») ce qui suppose la présence d'un management par objectifs

3 – Ces entretiens permettent ensuite d'évaluer la maîtrise du poste de l'agent ce qui suppose la présence d'une fiche de poste avec un volet compétence suffisamment développé.

4- Ces entretiens permettent enfin d'évaluer les besoins en formation et les potentialités de l'agent ce qui suppose à minima de la part de l'évaluateur des connaissances de premier niveau sur le cadre statutaire.

Ces préalables sont encore absents dans beaucoup de collectivités mais sont des pré-requis indispensables. Aussi, des sessions de formation sur la réalisation de la fiche de poste et sur la conduite de l'entretien professionnel sont proposées pour l'année 2014 dans un cadre départemental.

## **B – Les modalités de réalisation de ce plan d'actions**

Les modalités de réalisations du plan d'actions 2014 sont précisées dans les fiches suivantes en faisant apparaître les rôles respectifs du CNFPT et du Centre de Gestion d'Indre et Loire d'une part et des collectivités d'autre part, la démarche suivie, le calendrier de réalisation et les critères d'évaluation.

FICHE N°1 :

### Modalités d'organisation des formations

Le descriptif des actions de formation est précisé en annexe du présent document

L'apport du CNFPT et du CDG 37	L'apport des collectivités
<p>1 – Le CNFPT recense le nombre de participants souhaités par collectivité, réceptionne les bulletins d'inscription et constitue les groupes (en veillant à une mixité de collectivités représentées).</p> <p>2- Le CdG identifie les lieux de réalisation des sessions de formation.</p> <p>3 – Le CNFPT prend en charge les frais pédagogiques (liés aux intervenants) et assure le suivi administratif des actions de formation (convocation, attestation de formation) et participe aux repas des agents (remboursement forfaitaire de 11 euros par journée de formation).</p>	<p>1- Les collectivités mettent à disposition les salles pour réaliser ces actions de formation et le matériel nécessaire à ces formations (paper board, ordinateur et vidéo projecteur pouvant projeter des films en format DVD).</p> <p>2- Les collectivités sont amenées à remplir un bulletin avec participation financière pour les formations payantes : bureautique, habilitations électriques, sauveteur-trice secouriste du travail.</p> <p>3- Les collectivités peuvent être amenées à mobiliser du matériel spécifique pour le bon déroulement pédagogique des actions de formation : ordinateurs (bureautique), espaces verts...</p>

#### Démarche suivie

- 1 – Recensement du nombre potentiel de participants (par collectivité)
- 2 – Détermination du nombre d'actions et des lieux de formation lors d'une réunion GTL
- 3 – Envoi des bulletins d'inscription au CNFPT
- 4 – Convocation aux actions de formation

#### Calendrier prévisionnel :

Les actions se dérouleront de janvier à décembre 2014.

#### Critères d'évaluation :

- 1 - Taux de nouveaux accédants à la formation
- 2 – Taux de participation aux actions
- 3 – Taux de satisfaction des participants

FICHE N°2 :

**Poursuivre le développement de groupements de commande pour acheter des formations sur des besoins identiques entre collectivités**

<b>L'apport du CNFPT et du CDG 37</b>	<b>L'apport des collectivités</b>
Sans objet	Le regroupement des collectivités volontaires
<b>Démarche suivie</b>	
1 – Identification des thèmes de formation pouvant faire l'objet de groupements de commandes 2 – Modalités d'intégration des nouvelles collectivités au groupement de commandes 3 – Mise au point du groupement de commandes 4 – Organisation et suivi du groupement	

**Calendrier prévisionnel :**

Le dispositif sera mis en œuvre autant que de besoin pendant l'année 2014.



FICHE N°3 :

**Développer en inter collectivités un dispositif de ré acquisition des compétences de base pour des agents de catégorie C.**

Pour qu'une collectivité s'engage dans le dispositif inter collectivités de consolidation des compétences de base, il faut :

- Identifier les situations à problème (problème de reclassement, risques professionnels, ...) afin de construire une stratégie sur ce dispositif
- Agir avec l'encadrement pour les impliquer dès le début du dispositif (exemple : formation action)
- Communiquer en interne pour emporter l'adhésion des agents sur la base du volontariat
- Identifier et former un référent en interne pour porter le dispositif
- Construire, à partir des objectifs des collectivités et de leurs contraintes (horaires, proximité des formations), un cahier des charges du dispositif, pour trouver le prestataire de formation
- Veiller à une grande qualité de l'accompagnement (élément essentiel de la réussite de ce dispositif)

<b>L'apport du CNFPT et du CDG 37</b>	<b>L'apport des collectivités</b>
1 – le CNFPT gère ce dispositif (achat auprès du prestataire). 2 – le CNFPT prend en charge les frais pédagogiques (liés aux intervenants) de la formation action des référents et la sensibilisation des encadrants. 4 – le CNFPT prend en charge les coûts pédagogiques du dispositif : sensibilisation le cas échéant, positionnements et journées de formation.	1- Les collectivités s'engagent à respecter les principes directeurs du dispositif mentionné ci-dessus 2 – Chaque collectivité participante à ce dispositif s'engage à participer au <b>comité de suivi</b> chargé de veiller au bon déroulement du dispositif (bilan intermédiaire, identification des éventuelles difficultés, ...).
<b>Démarche suivie</b>	
1 – Mise en œuvre de la formation action des référents 2 – Recensement du nombre potentiel de participants (par collectivité) 3 – Recensement des bulletins d'inscription 4 – Démarrage du dispositif de formation	

**Calendrier prévisionnel :**

Le dispositif sera mis en œuvre autant que de besoin pendant l'année 2014.

**Critères d'évaluation :**

- 1 – Taux de participation aux actions
- 2 – Taux de satisfaction des participants

# **ANNEXE**

## ***PLAN DE FORMATION MUTUALISE***

**2014**

### **FICHES TECHNIQUES**

<b>Thème</b>	<b>La culture territoriale</b>
<b>durée</b>	3 jours
<b>public visé</b>	Cette formation s'adresse aux agents de catégorie C n'entrant pas dans le cadre de la formation d'intégration : nommés avant le 1 juillet 2008, non titulaires ...
<b>objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se situer en tant qu'acteur du service public local</li> <li>- Se situer dans l'organisation de sa collectivité territoriale</li> </ul>
<b>contenu</b>	<p>Le service public local  Les différents types de collectivités territoriales  Les acteurs : élus, administrés, Etat, partenaires  Les circuits décisionnels  La relation élus – fonctionnaires  Le statut de la FPT  Les métiers de la FPT  L'évolution dans la FPT  Les droits et obligations  Les instances représentatives  Le nouveau système de formation</p>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<p>La formation se déroulera dans des collectivités d'accueil (qui seront identifiées après réception des questionnaires).</p> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (18 personnes) avec éventuellement un vidéo projecteur, d'un tableau papier.</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Lieu</b> : Tours</p> <p><b>Dates</b> : groupe 1 les 11/12/13 juin ; groupe 2 les 19/20/21 novembre</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT.

<b>Thème</b>	<b>Développer la communication au sein de son équipe</b>
<b>durée</b>	4 jours
<b>public visé</b>	Chefs d'équipe, personne en situation de management d'équipe
<b>objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les enjeux de la communication dans le travail.</li> <li>- Connaître les processus et les mécanismes en jeu.</li> <li>- Développer des comportements et des pratiques professionnelles qui favorisent la communication au sein de son équipe.</li> </ul>
<b>contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La communication c'est quoi ? <ul style="list-style-type: none"> <li>* Un besoin humain fondamental,</li> <li>* Les mécanismes et les processus en jeu,</li> <li>* Les freins à la communication.</li> </ul> </li> <li>- Les enjeux de la communication dans le travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>* Améliorer l'efficacité de l'action publique,</li> <li>* Favoriser la motivation et le bien-être dans le travail.</li> </ul> </li> <li>- La place de la communication dans le quotidien du travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>* Les différents niveaux de communication : institutionnel, au sein des équipes, entre les individus.</li> </ul> </li> <li>- Les rôles et fonctions du cadre : <ul style="list-style-type: none"> <li>* Organiser et animer des espaces collectifs,</li> <li>* Réguler et favoriser les échanges.</li> </ul> </li> <li>- Les techniques de communication : <ul style="list-style-type: none"> <li>* Ecoute active, reformulation et feed back,</li> <li>* Prise en compte du non verbal.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<p>La formation se déroulera dans des collectivités d'accueil (qui seront identifiées après réception des questionnaires).</p> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (16 personnes) avec éventuellement un vidéo projecteur, d'un tableau papier.</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Lieu</b> : Joué-lès-Tours</p> <p><b>Dates</b> : les 15/16/17 septembre</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT.

<b>Thème</b>	<b>Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux</b>
<b>durée</b>	2 jours
<b>public visé</b>	Agent d'entretien, agent de service
<b>objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappeler les règles d'hygiène à respecter lors du nettoyage.</li> <li>- Prévenir les risques de contamination.</li> <li>- Mettre en place une procédure d'autocontrôle du nettoyage.</li> </ul>
<b>contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques de contamination.</li> <li>- Les microbes et bactéries (présentation générale).</li> <li>- Lecture des sigles et logos des différents produits.</li> <li>- L'hygiène dans les locaux, les équipements et le matériel.</li> <li>- L'hygiène du personnel.</li> <li>- Les autocontrôles.</li> <li>- Exemples de plan de nettoyage</li> </ul>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<p>La formation se déroulera dans des collectivités d'accueil (qui seront identifiées après réception des questionnaires).</p> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (16 personnes) avec éventuellement un vidéo projecteur, d'un tableau papier.</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Lieu</b> : Ballan Miré (groupe 1) et Fondettes (groupe 2)</p> <p><b>Dates</b> : groupe 1 les 5/6 juin ; groupe 2 les 9/10 octobre</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT.

<b>Thème</b>	<b>Les comportements agressifs en école primaire et maternelle</b>
<b>durée</b>	4 jours
<b>public visé</b>	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents d'accompagnement de l'enfance.
<b>objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir ce qu'on entend par « agressivité ».</li> <li>- Mettre en lien développement de l'enfant et comportements « agressifs ».</li> <li>- Comprendre pourquoi un enfant a des comportements dits « agressifs ».</li> <li>- Développer des réponses et une communication adaptée.</li> <li>- Réfléchir aux conditions d'accueil.</li> <li>- Savoir se positionner face aux notions d'autorité et de punition.</li> </ul>
<b>contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les caractéristiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Les aspects physiologiques, psychologiques, culturels,</li> <li>o Les manifestations,</li> <li>o Les différentes formes, leurs significations,</li> <li>o La notion de violence,</li> <li>o Les règles de comportement : l'agressivité comme trouble de la socialisation.</li> </ul> </li> <li>- Agressivité et relation éducative : <ul style="list-style-type: none"> <li>o La communication positive, comment dénouer des situations conflictuelles,</li> <li>o Réflexion sur les notions d'autorité et de punition,</li> <li>o L'organisation des espaces temps collectifs.</li> </ul> </li> <li>- La prise en charge de l'agressivité.</li> </ul>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<p>La formation se déroulera dans une collectivité d'accueil, définie en GTL.</p> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (16 personnes) avec éventuellement un vidéo projecteur, d'un tableau papier.</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Lieu</b> : La Riche (groupe 1) et Ballan Miré (groupe 2)</p> <p><b>Dates</b> : groupe 1 les 16/17 et 30/31 octobre ; groupe 2 les 6/7 et 20/21 novembre</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT.

<b>Thème</b>	<b>La gestion du stress</b>
<b>durée</b>	3 jours
<b>public visé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout agent ressentant du stress dans l'exercice de ses missions.</li> </ul>
<b>objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les sources de stress et les mécanismes en jeu.</li> <li>• Agir face aux situations stressantes pour en diminuer les effets.</li> <li>• Agrémenter sa vie professionnelle d'un mieux-être personnel</li> </ul>
<b>contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'approche physiologique et psychologique : <ul style="list-style-type: none"> <li>. le bon et le mauvais stress,</li> <li>. le stress : phénomène de l'adaptation de l'individu à son milieu,</li> <li>. les signes indicateurs de stress: physique, psychique, émotionnel,</li> <li>. les réactions actives et passives au stress.</li> </ul> </li> <li>• Les comportements de changement : <ul style="list-style-type: none"> <li>. réactions face au stress,</li> <li>. optimisation du stress,</li> <li>. engagement et désengagement,</li> <li>. distanciation.</li> </ul> </li> <li>• La prévention du stress : <ul style="list-style-type: none"> <li>. acquisition des techniques de relaxation,</li> <li>. développement de l'estime de soi et de la confiance,</li> <li>. conception d'une nouvelle hygiène de vie.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercices sur des situations concrètes.</li> <li>• Gestion de la respiration et relaxation.</li> </ul> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (15 – 20 personnes) avec un vidéo projecteur et un tableau papier.</b></p> <p><b>Les stagiaires devront se munir d'un sol de sol et d'une tenue décontractée</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Lieu</b> : La Membrolle sur Choisille</p> <p><b>Dates</b> : les 2/3/4 juin</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT.

<b>Thème</b>	<b>La conduite de l'entretien professionnel</b>
<b>dure</b>	2 jours
<b>public visé</b>	Tout agent encadrant devant conduire des entretiens professionnels
<b>objectifs</b>	A l'issue de la formation, les stagiaires devront être capables de définir des objectifs collectifs et individuels et de préparer, mener et suivre un entretien d'évaluation
<b>contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs et enjeux de l'entretien professionnel</li> <li>• Le lien entre entretien professionnel et le management par objectifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Le management par objectifs : définition et enjeux</li> <li>· Méthodologie de fixation des objectifs</li> <li>· Les différents types et sources d'objectifs</li> <li>· La définition et la qualité d'un objectif</li> </ul> </li> <li>• Informations préalables à l'entretien</li> <li>• Guides et supports de l'entretien</li> <li>• Préparation de l'entretien</li> <li>• Les étapes de l'entretien</li> <li>• Les attitudes et comportements de l'évaluateur : savoir féliciter, savoir faire une critique et fonder l'évaluation sur des éléments factuels</li> <li>• Conduite de l'entretien</li> <li>• Le suivi post entretien</li> </ul>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<p>Cette formation n'aborde pas : la formalisation d'une fiche de poste, le rôle et les conditions d'exercice du manager, les questions statutaires ni celles relatives au droit à la formation.</p> <p>Il est recommandé que la collectivité, en amont de l'entrée en formation, communique sur ses modalités de campagne d'entretien professionnel. Il convient de s'assurer que les pré-requis (fiche de poste et organigramme) existent bien au sein de la collectivité.</p> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (15 – 20 personnes) avec un vidéo projecteur et un tableau papier.</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Lieu :</b> Fondettes (groupe 1) ; La Riche (groupe 2) ; Descartes (groupe 3)</p> <p><b>Dates :</b> groupe 1 les 16/17 juin ; groupe 2 les 15/16 septembre ; groupe 3 les 22/23 septembre</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT



<b>Thème</b>	<b>L'élaboration d'une fiche de poste</b>
<b>durée</b>	3 jours avec une 1 <sup>ère</sup> séance de 2 jours consécutifs et une 2 <sup>ème</sup> séance d'une journée organisée 3 à 4 mois après la 1 <sup>ère</sup> séance pour réaliser un retour d'expérience et consolider les acquis de la formation
<b>public visé</b>	Tout agent encadrant amené à élaborer des fiches de poste
<b>objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les enjeux et les concepts liés à la conception des fiches de poste</li> <li>• Acquérir une méthode pour co élaborer les fiches de poste</li> <li>• Créer un climat propice à l'analyse des postes de travail entre les encadrants et les agents</li> </ul>
<b>contenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition, rôle et objectifs de la fiche de poste</li> <li>• La fiche de poste comme outil de la gestion des compétences</li> <li>• Les éléments constitutifs de la fiche de poste</li> <li>• Méthode d'élaboration des fiches de poste</li> <li>• L'analyse des postes de travail et la déduction des compétences</li> </ul>
<b>Particularités pédagogiques</b>	<p>Apports théoriques et méthodologiques, exercice en groupe pour élaborer des fiches de poste</p> <p><b>Pour la formation, besoin d'une salle (15 – 20 personnes) avec un vidéo projecteur et un tableau papier.</b></p>
<b>Modalités de réalisation</b>	<p><b>Durée</b> : 3 jours organisés en 2 + 1 jours</p> <p><b>Lieu</b> : Centre de Gestion</p> <p><b>Dates</b> : 8/9 septembre et 8 décembre</p>
<b>Intervenant</b>	Intervenant régulier du CNFPT