

OBJET

PERSONNEL -
Présentation du Plan
de développement
des compétences.

-=-

Rapporteur :
Mme le Maire

Date de convocation :
06/12/2021

Date d'affichage :
14/12/2021

Nombre de Conseillers
en exercice : 45

Quorum : 16

Nombre de Conseillers
présents ou représentés : 45

Nombre de Conseillers
votant : 45

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 13 DÉCEMBRE 2021 à 18h00

en la salle du Conseil de l'Hôtel de Ville

Sont présent(e)s :

Mme Frédérique MACAREZ, M. Freddy GRZEZICZAK, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Alexis GRANDIN, Mme Sylvie ROBERT, M. Michel MAGNIEZ, Mme Béatrice BERTEAUX, M. Frédéric ALLIOT, Mme Monique BRY, M. Karim SAÏDI, Mme Mélanie MASSOT, Mme Sandrine DIDIER, M. Vincent SAVELLI, Mme Colette BLEROT, M. Bernard DELAIRE, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Lionel JOSSE, M. Yves DARTUS, Mme Djamila MALLIARD, M. Pascal TASSART, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Philippe CAMELLE, Mme Assiba BEAUFRERE, Mme Aïssata SOW, Mme Aïcha DRAOU, Mme Najla BEHRI, Mme Cindy JANKOWIAK, Mme Lise LARGILLIERE, M. Antoine MACAIGNE, M. Julien ALEXANDRE, M. Louis SAPHORES, M. Sébastien ANETTE, Mme Anne-Sophie DUJANCOURT, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, M. Aurélien JAN, M. Luc TEMPLIER, M. Philippe ADOUX.

Sont excusé(e)s représenté(e)s :

Mme Luz GARCIA IDALGO représenté(e) par M. Vincent SAVELLI, M. Philippe VIGNON représenté(e) par M. Michel MAGNIEZ, Mme Agnès POTEL représenté(e) par Mme Sylvette LEICHNAM, M. Xavier BERTRAND représenté(e) par M. Louis SAPHORES, M. Dominique FERNANDE représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ.

Secrétaire de Séance : Mme Najla BEHRI

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté dispose que le plan de formation annuel dénommé plan de développement des compétences, qui détermine le programme d'actions de formation prévues dans la collectivité, fait l'objet d'une présentation devant l'organe délibérant.

Vu l'avis du Comité technique du 2 décembre dernier,

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

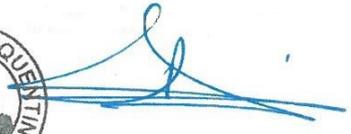
- d'acter la présentation du plan de développement des compétences tel qu'annexé au présent rapport.

DELIBERATION

Le Conseil Municipal prend acte.

Pour extrait conforme,




Frédérique MACAREZ
Maire de Saint-Quentin

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-210206660-20211213-55288-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 14 décembre 2021

Publication : 14 décembre 2021

Pour l'"Autorité Compétente"
par délégation



PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2022

SOMMAIRE

I. L'élaboration du plan de développement des compétences 2022 Page 3

1. Les choix méthodologiques
2. Les étapes de construction du plan de développement des compétences

II. Les formations en lien avec les axes stratégiques de la collectivité..... Page 9

Axe 1 : Le développement des compétences métiers

Axe 2 : La professionnalisation de l'encadrement

Axe 3 : La prévention de la santé et la sécurité au travail

Axe 4 : L'égalité professionnelle

Axe 5 : Le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises

III. Les formations relevant d'un souhait d'évolution ou de mobilité professionnelle Page 19

IV. Les formations obligatoires Page 20

I. L'élaboration du plan de développement des compétences

Comme le veut la loi (article L6321-1 du code du travail), l'employeur doit assurer **l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi**, au regard notamment des évolutions technologiques. L'employeur a également une obligation de **formation générale à la sécurité** (art. L 4121 – et L.4121-2 du code du travail).

Le plan de développement des compétences (ex-plan de formation depuis le 1^{er} janvier 2019) **rassemble l'ensemble des actions de formation** retenues par l'employeur pour ses agents.

Ce document est un outil **stratégique** visant à concilier les demandes des agents au regard des priorités définies par les Elus et la Direction Générale, à poser un cadre en matière de formation pour la prochaine année et à recentrer les demandes collectives sur les grandes thématiques que souhaite décliner la collectivité auprès de ses agents.

1. Les choix méthodologiques

La formation étant en lien avec les besoins de compétences de la collectivité et les besoins individuels, nous avons choisi de :

- Définir les axes prioritaires de la collectivité
- Recueillir les demandes collectives auprès des directeurs en fonction des projets en cours ou devant être développés à l'horizon 2022
- Recueillir les demandes individuelles des agents au sein de chaque direction

Le croisement de ces différentes informations a permis de déterminer les grands axes du plan de développement des compétences de la Ville de Saint-Quentin.

Par ailleurs, un principe de base a été 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.

Lors de l'entretien d'évaluation annuel de l'agent, les encadrants se doivent de vérifier la cohérence entre les missions de l'agent actuelles et futures et les demandes de formations de l'agent.

2. Les étapes de construction du plan de développement des compétences

Etape 1 : la définition des axes stratégiques

Le plan de développement des compétences constitue un outil d'accompagnement du projet communautaire.

Les axes stratégiques sont issus de l'analyse des atouts et des besoins de la collectivité au regard de ses compétences et de ses projets.

Les axes prioritaires définis dans le cadre du plan de développement des compétences 2022 sont les suivants :

1. Le développement des compétences métiers

La collectivité souhaite développer l'acquisition généralisée de compétences et d'expertises fortes pour accompagner l'évolution des métiers.

L'objectif est de faire monter en compétences les agents sur les outils et techniques spécifiques à leurs métiers afin d'**améliorer la qualité de service rendu à l'utilisateur**.

En complément, et à la demande des agents, la collectivité souhaite accompagner les personnes qui cherchent à développer certaines de leurs compétences et attitudes (telles que la prise d'assurance, la gestion des émotions et du stress, ...) dans le but d'améliorer leur efficacité et mieux trouver leur positionnement dans les organisations de travail.

2. La professionnalisation de l'encadrement

- Former le nouveau personnel d'encadrement

Il est important de maîtriser les bases pour encadrer une équipe. Aussi, l'agent, lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement, bénéficie de formations au management lui permettant d'assurer ses missions et responsabilités dans les meilleures conditions.

- Accompagner l'encadrement sur les nouveaux modes d'organisation

Dans un contexte de transformations organisationnelles importantes (déploiement du management à distance, mutualisation des services, dématérialisation, nouveaux outils de communication, ...), les encadrants sont amenés à accompagner le changement auprès de leurs agents.

- Renforcer le socle commun des connaissances

Qu'il débute ou qu'il se perfectionne, un encadrant est doté d'une multitude de rôles (tantôt médiateur, pilote d'équipe ou de projet, gestionnaire, juriste ou encore relais RH ...) qu'il doit pouvoir maîtriser pour **développer la montée en compétence de son équipe et améliorer l'efficacité des services à l'utilisateur**.

3. La prévention de la santé et la sécurité au travail

- Former le personnel aux gestes de premiers secours

La réglementation (circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics aux gestes de premiers secours) impose aux collectivités de former 80 % des agents aux gestes de premiers secours au 31 décembre 2021. Pour sa part, la collectivité souhaite former **l'intégralité des agents** au PSC1 et à la manipulation d'extincteurs.

La collectivité étant dotée d'un formateur interne habilité à former à la sécurité des biens et des personnes (PSC1, PSE1, PSE2, manipulation d'extincteurs, ...), un certain nombre d'actions de formation sont réalisées par ce dernier.

- Sensibilisation au handicap

Soucieuse de réserver le même niveau d'accueil à l'ensemble des usagers, la collectivité souhaite sensibiliser l'ensemble de ses agents aux principales déficiences, aux difficultés qu'elles peuvent occasionner, et les former aux bonnes pratiques pour bien accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap.

Un accent sera donné aux fonctions d'accueil. Seront proposés des ateliers spécifiques et adaptés aux caractéristiques des métiers.

- Prendre soin de la santé et de la sécurité des agents des agents

La diversité de nos métiers correspond à autant de conduites à risques à éviter quotidiennement, c'est pourquoi la collectivité souhaite renforcer sa politique santé et prévention en développant une véritable culture de prévention au sein des services.

Il sera mis en place, à chaque embauche ou changement de poste, une session d'information et de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail. Des ateliers ou journées à thème (par métiers, par risque, ...) seront organisés.

4. L'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les agents en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale. La fonction publique se doit d'être exemplaire dans ce domaine et véhiculer les valeurs de la République française : « liberté, égalité, fraternité ». L'Etat demande aux collectivités de mettre en place des actions et des formations pour rappeler aux agents les notions de « diversité, égalité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes, laïcité et neutralité ».

➤ Sensibilisation aux principes de laïcité et de neutralité

Dans un contexte de montée significative des intolérances et d'absence de mixité sociale, il est demandé aux collectivités territoriales de sensibiliser d'ici 2024 l'ensemble des agents et des élus aux valeurs de la République et aux principes de laïcité et de neutralité.

Afin de consolider les notions d'égalité professionnelle et de tolérance face aux différences, une campagne de sensibilisation rappellera à l'ensemble des agents les principes de laïcité et de neutralité.

Le CNFPT a d'ores et déjà intégré ce volet dans son parcours de formation d'intégration.

➤ Sortir de l'illettrisme

L'acquisition des compétences de base pour sortir de l'illettrisme (communication, lecture, écriture, calcul, raisonnement, environnement technologique, ...) est primordiale pour permettre à chaque agent de s'intégrer dans la société, d'accéder aux formations et d'évoluer dans son parcours professionnel.

➤ Réduire la fracture numérique

Face au développement du télétravail, des formations à distance, de la dématérialisation, de l'utilisation des plateformes collaboratives, la mise en place d'une gestion électronique de documents transverse et le déploiement du système d'information..., des inégalités dans l'accès aux technologies de l'information et de la communication sont constatées. Afin de réduire ces inégalités, la collectivité se doit de former l'ensemble des agents à **l'utilisation des outils informatiques et numériques.**

En complément des formations proposées par le CNFPT, la présence au sein de la Direction du Développement des Ressources Humaines d'un agent expérimenté sur les outils bureautiques permet d'organiser des ateliers en interne.

5. Le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

- Sensibiliser le personnel aux enjeux du développement durable

Depuis l'adoption de la loi Pacte du 22 mai 2019 et la modification du code civil en 2019, toutes les entreprises françaises, doivent « prendre en considération les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités ».

Parallèlement, la collectivité est engagée dans la démarche d'obtention du label Cytergie et s'investit dans la sensibilisation au développement durable des agents et des usagers.

C'est dans ce contexte que la collectivité souhaite développer les actions de formation en lien avec le développement durable. Une campagne de sensibilisation des agents à la cyber écologie a d'ores et déjà débuté et sera poursuivie sur 2022.

- Faire vivre les projets structurants en matière de développement durable

La Responsabilité Sociétale des Entreprises est la mise en pratique du développement durable par les entreprises. L'organisation se doit de mettre place des actions pour impacter positivement l'environnement que ce soit au niveau de l'utilisation de produits et technologies plus propres, l'amélioration des conditions de travail de ses agents, l'emploi local et équitable, ou sur la pérennisation de son organisation.

Etape 2 : Le recensement des besoins collectifs et individuels

Les cadres ont un rôle essentiel dans le recueil des besoins collectifs afin de définir les nouvelles compétences à développer mais également de faciliter l'adaptation de leurs équipes :

- au regard des missions actuelles de leur service
- au regard des orientations politiques et /ou de leur propre projet de service

Le recueil des besoins individuels s'opère en fonction des modalités d'évaluation mises en place par la collectivité.

Le recueil des besoins doit aussi intégrer la réforme de la formation professionnelle qui instaure une nouvelle dynamique basée sur les principes suivants :

- l'agent est « acteur de sa formation »
- la formation se conçoit « tout au long » de la vie professionnelle.

1. Le recensement des besoins collectifs : le rôle des cadres

Dans un premier temps, les directions tirent le bilan des actions de formation menées en N-1 et des points d'amélioration rattachés aux missions de l'agent/ sa manière de servir :

- à un déficit de compétences
- à l'organisation

Dans un second temps, les directeurs définissent les éventuelles nouvelles compétences à développer pour faciliter l'adaptation nécessaire au regard de leur propre projet de direction.

A partir de ce constat, il y a traduction en objectifs inscrits au plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences collectif va permettre aux directions de :

- Répondre à l'évolution réglementaire, juridique, technique et qualité
- De s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de service public
- D'accompagner les agents sur les nouveaux projets : montée en compétences, se professionnaliser sur les nouvelles pratiques, améliorer leur niveau d'expertise, consolider leurs savoirs de base
- Professionnaliser les fonctions managériales : conduite des hommes, gestion, organisation, communication, fonction RH
- Mieux évaluer les actions, piloter l'activité, fiabiliser leurs données
- Fidéliser les agents
- Préparer les départs en retraite

2. Le recensement des besoins individuels

Les besoins individuels des agents ont été identifiés par le N+1 lors des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels. Ces derniers ont été catégorisés de la manière suivante :

- Besoins en lien avec les objectifs du service dans le cadre :
 - De la professionnalisation au premier emploi
 - De la professionnalisation lors d'une prise de poste
 - Du perfectionnement
 - De la professionnalisation tout au long de la carrière
- Besoins en lien avec le souhait d'évolution ou de mobilité professionnelle dans le cadre :
 - D'actions de développement personnel à caractère professionnel
 - D'actions de lutte contre l'illettrisme
 - De bilans de compétences
 - De préparations aux concours et examens professionnels
 - De validations des acquis de l'expérience

II. Les formations en lien avec les axes stratégiques de la collectivité

Axe 1 : Le développement des compétences métiers

EXPRESSION, COMMUNICATION	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Accueil du public dans les ERP	4
Accueil physique et téléphonique	3
La compréhension et la gestion de l'agressivité chez la personne âgée	1
Stress et émotions en contexte professionnel	4
La gestion du stress en situation d'accueil	1
Connaître et accueillir des publics en difficultés	1
La lecture rapide et efficace	2
L'animation des communautés sur les réseaux sociaux	1
Prise de notes et rédaction de comptes-rendus	9
Développer son esprit de synthèse	1
Conception de synthèse et notes de synthèse	1
La note de synthèse	2
La découverte de la démarche projet	2
Le langage des signes	10
Les bases de l'anglais	5
La gestion des conflits	4
L'événementiel, outil de communication	1
Prévention et gestion des conflits sur la voie publique	1
La communication interne	1
La conduite de réunions	1
La mise en place de projets	2
La méthodologie de projet	2
La communication et les relations professionnelles	3
Développement de la confiance en soi	6
Organisation et gestion de son temps de travail	5
L'entraînement et le perfectionnement aux écrits administratifs, la lettre administrative et la note d'information	1
La gestion des conflits et l'agressivité en situation d'accueil	4
La rédaction claire et efficace	1
La rédaction efficace sur les réseaux sociaux	1
Les réseaux sociaux	1

Construire son argumentaire	1
Bâtir un dossier de présentation	1
Créer et animer un groupe de parole	1
La communication positive	3
Accueil et encadrement de stagiaires	1
Langues vivantes : remise à niveau	1
Langues vivantes	1
Élaboration de planning	1
Maîtrise de prise de parole en public	1
La voix instrument de la relation à l'enfant	1
Les savoir-faire relationnels	1
Corps, gestuelle et éloquence	1
Techniques de consolidation en orthographe et grammaire	2
Remise à niveau en calcul et écriture	1
RESSOURCES HUMAINES	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Atelier de reconversion et de changement professionnel	1
Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines	2
L'environnement territorial	1
Le déroulement de la carrière	1
La transformation de la FPT loi 2019	1
Droits et obligations des fonctionnaires	2
RH : la gestion de l'humain	1
ETAT CIVIL	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Les différents types d'unions et leur dissolution	2
La nationalité française	2
Le droit au séjour des étrangers en France	1
Les livrets de famille	1
La détection de faux documents	1
La détection de la fraude à l'identité	1
Les actes de mariage	1
Les pacs, conditions pour les partenaires de nationalité étrangère	1
Les aspects européens et internationaux de l'état civil	1
JURIDIQUE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Les enjeux et l'optimisation des contrats d'assurances	1
La conception et la mise en place d'une veille juridique	1
Rencontres territoriales juridiques	1
Réglementation et procédures des instructions à domicile	1
Le cadre réglementaire en relais assistants maternels	1

Procédures de mise en place des commissions	1
La démarche de co-construction dans un PNRU	1
FINANCES, MARCHÉS PUBLICS	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Les bases des finances locales	2
Introduction aux marchés publics	5
L'élaboration et suivi des tableaux de bord de gestion financière	1
La programmation pluriannuelle et la gestion des autorisations de programme/crédit de paiement	1
Les marchés et les appels d'offres	1
Gestion administrative, financière et technique des marchés de travaux	1
Les marchés à procédures adaptées	1
Les accords-cadres	1
Comptabilité M14 applicable aux communes et aux EPCI	1
Les subventions, sources de financement des collectivités	2
L'exécution administrative et financière des marchés publics	2
Les mécanismes financiers d'un PNRU	1
Contrôle de gestion des associations et DSP perfectionnement	1
Suivi des subventions	1
Gestion complexe des accords-cadres pour les commandes publiques	1
Préparation au passage de la M57	1
La fiscalité	1
Projet de loi de finances 2022	1
Remise à niveau	1
ENFANCE, SOCIAL, SANITAIRE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
La bientraitance en établissement d'accueil du jeune enfant de 0 à 3 ans	3
Les transmissions en établissement d'accueil du jeune enfant	1
Travail en contact avec les enfants, mieux manager son dos	3
Les peurs et les angoisses chez le jeune enfant de 0 à 6 ans	5
Les pleurs et les colères de l'enfant de 0 à 3 ans	3
La connaissance de l'enfant de 0 à 6 ans : le repos, le sommeil	10
La prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la petite enfance	1
Les relations entre parents et professionnels de l'enfance (0 à 3 ans)	1
La communication gestuelle avec l'enfant de 0 à 3 ans	4
La répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant de 0 à 3 ans	1
Accueillir un enfant de culture différente	1
Les situations difficiles avec les enfants de moins de 3 ans	2
Prise en compte des diversités culturelles en structure petite enfance	1
La peinture comme moyen d'expression libre pour accompagner l'enfant dans son développement	1
Comportements des enfants difficiles	1

Comportements des enfants en difficulté	1
Enfants et parents en souffrance : mieux comprendre ce qui se joue	1
L'aménagement de l'espace d'un établissement d'accueil de jeunes enfants	5
Les manifestations d'agressivité du jeune enfant	2
Le jeu et les activités dirigés chez l'enfant de 0 à 3 ans	4
Les travaux manuels	
Compétence d'une agglomération en matière de petite enfance + ALSH	1
Réglementation petite enfance	1
Le développement et l'acquisition du langage chez le jeune enfant jusqu'à 3 ans	1
Attachement, séparations et retrouvailles en petite enfance (0-6 ans)	1
L'alimentation adaptée 0-3 ans	1
La coordination et l'animation des professionnels en relais assistants maternels	1
La relation et la communication avec la famille	1
La découverte de la lecture chez l'enfant	1
Les conflits entre enfants d'âge similaire, la rivalité	1
La distance et les propos intrusifs des parents	1
Poser des limites à l'enfant et les faire respecter	1
Observation de l'enfant	1
Les évolutions de la famille et leurs compétences sur l'enfant	1
Adolescents en souffrance	1
Soutien à la parentalité	1
Bébé signe	2
Prise en charge de situations de violences conjugales	1
Les évolutions et les enjeux du secteur de la petite enfance	1
Le diagnostic du territoire au service d'une politique petite enfance jeunesse	1
Les modes de gestion et la contractualisation dans le secteur petite enfance	1
L'enfance et la maltraitance	1
L'histoire et le rythme en musique	1
La prévention de l'isolement de la personne âgée	1
CULTURE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
La voix de l'enfant	1
La direction de chœur	1
La conscience du mouvement, la place du corporel dans le processus d'acquisition des élèves	2
La motivation de l'élève	1
Formation musicien conseil	1
Désherbage en bibliothèque	1
Poursuite de la formation baroque	1
La conduite d'un projet culturel	3
Le développement culturel et cohésion sociale	1
Stratégies de mise en place d'une politique culturelle	1
La politique d'acquisition en médiathèque	1

Arrangements et instrumentations adaptés aux élèves musiciens	1
Jeux en bibliothèque	1
Lecture à voix haute	1
Ressources numériques	1
Invention improvisation vocale	1
Bases d'utilisation du matériel sono	1
Musique actuelle, utilisation de nouveaux outils	1
Direction d'orchestre	2
Gestes et postures du musicien	1
Manipulation des œuvres dans un grand musée	1
Manipulation, conditionnement, dépoussiérage des œuvres (peintures, arts graphique, sculpture)	1
Savoir identifier les altérations sur les arts graphiques et peintures	1
Arrangement musical	1
Montage vidéo	1
Outils de coordination	1
Musique improvisée jazz pour cordes	1
Utilisation d'un looper	1
Pratique du chant avec les élèves	1
Formation aux outils pédagogiques spécifiques pour la petite enfance	1
Gérer un fonds patrimonial	1
Enjeux des bibliothèques de demain	1
Stratégie de lecture publique	1
Les résidences artistiques	1
Cours de MAO (musique assistée par ordinateur)	1
Les événements en médiathèque autour du désherbage	1
Préparation des collections d'insectes	1
Formation fab lab école de dessin	1
Formation technique du son théâtre ou Splendid	1
Enjeux interco	1
DEVELOPPEMENT LOCAL	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Organisation de manifestations	1
SPORT	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Le sport et la culture	1
Les enjeux et l'analyse des politiques sportives : éléments pour un état des lieux	1
Handisport santé	1
Préparation mentale	1
Marche nordique niveau fédéral	1
Le cadre réglementaire des activités physiques et sportives	1
GENIE TECHNIQUE	

Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Électricité niveau 1 et 2	1
Technique d'élagage d'abattage d'arbre	1
Élagage en taille douce niveau 2	2
Composition florale	1
Les plantes vivaces	2
Fleurissement avec plantes vivaces et graminées	1
Initiation à la plomberie	3
Entretien des terrains de sports	6
Innovation en techniques sur les pratiques d'entretien des terrains de sport	1
Arrosage automatique	6
Entretien du petit matériel espaces verts	1
Méthodes d'entretien mécanisé dans les ERP	1
Gestion différenciée des espaces verts	5
Acoustique automoteur	1
Les vitraux	2
Soudure TIG	1
Soudure sur étain et plomb	1
Soudure	6
Soudure métallique	1
Soudure perfectionnement	1
Maçonnerie	2
Aluminium	2
Serrurerie	2
Fenêtres PVC aluminium et pose de volets	2
Finition peinture en cabine (vernis au pistolet)	4
Formation tourneur sur bois	3
Initiation à la menuiserie bois et bâtiment	1
Signalisation de chantiers mobiles	1
Pathologie et découverte du bâtiment	3
Techniques manuelles de nettoyage des locaux	1
Techniques de nettoyage mécanisé des locaux	1
Total Covering perfectionnement	1
Maintien des équipements sportifs	1
Pilote de drone	1
La maçonnerie paysagère	1
INFORMATIQUE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
GIMA	1
SIG	1
Logiciel cartographie SIG	1
AIR DELIB	1

Business Object	1
DASHBOARD	1
PHOTOSHOP	2
AUTOCAD perfectionnement	1
CONCERTO approfondissement	2
Espace citoyen approfondissement	1
Formation informatique et les nouvelles technologies	1
Remise à niveau WORD	1
Classement informatique	1
Hexis total Covering	1
Corel perfectionnement	1
Logiciel d'édition musicale finale	3
Visual Basic	1
Modélisation 3D	1

Axe 2 : La professionnalisation de l'encadrement

MANAGEMENT	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Les bases du management	12
Management d'équipes	1
Gestion des projets collaboratifs	1
L'animation et l'encadrement d'une équipe au quotidien	6
L'intégration des outils de coaching dans sa pratique d'encadrement	1
Le management opérationnel de la transversalité	1
La planification, l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe	2
Les techniques de créativité pour animer différemment son équipe	1
La réussite de sa prise de fonction	1
Le management par objectifs	1
Le repérage et l'accompagnement des compétences de son équipe	1
Coaching	1
Les compétences en matière d'entretien	1
Coach mental pour des personnes en situations difficiles	1
Directeur technique culturel	1
L'entretien professionnel : un acte de management	1
La conduite de projet dans un NPRU	1
Le management des collectivités territoriales	1
Le management d'experts	1
Parcours de management (cursus complet pour les nouveaux encadrants) - en union de collectivités (1 promotion par an)	6

Ateliers thématiques du management (manager à distance, techniques de médiations,) 3 ateliers par an - en union de collectivités 3 ateliers par an	30
---	----

Axe 3 : La prévention de la santé et la sécurité au travail

SECURITE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Échafaudage	1
Travail en hauteur et port du harnais	2
Permis poids lourds	12
Permis EC	1
Permis EB	5
Machinerie théâtre, monteur et pont	1
La sécurité incendie, la sureté et la protection des personnes dans les ERP	1
Hygiène, protocole COVID	1
Initiation et les principes de base en électricité	1
La sécurité sur un chantier	1
L'accessibilité des ERP	2
Le contrôle d'un ERP	1
Sécurité des manifestations en extérieur	1
Sécurité des manifestations en intérieur	2
Les techniques du son	1
Perfectionnement au son	1
Formation lumière	2
Formation console avolites	1
Formation console grand MA	1
Configurer et exploiter les réseaux pour l'éclairage de spectacle	1
La verbalisation des incivilités sur la voie publique	1
Occupation du domaine public	1
Accessibilité PMR	3
Application de produits antiparasitaires	1
Formation système Adamson	1
Exploitation des systèmes vidéo	1
Vérification des EPI	1
Rencontre avec les placiers de foires et marchés des autres villes	1
PSE1 – en interne	1
Formation SST	15
Moniteur SST	1
PSC1 – en interne	60% des agents
Mise à jour des compétences PSC1	1

Formation incendie – en interne	38
Acteur PRAP	30
SOCIAL/SANTE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Accueil du public en situation de handicap	1
La gestion des conflits et l'agressivité en situation de handicap	1
Sensibilisation au handicap (Découverte des différentes déficiences et des pratiques d'accueil des usagers selon les déficiences identifiées) - en union de collectivités	1200
Approfondissement des connaissances sur l'accompagnement des usagers et collègues en situation de handicap selon les spécificités métiers - en union de collectivités	A définir
Accueillir un enfant porteur de handicap	2
L'accompagnement de l'enfant en situation de handicap dans ses activités ludiques	2
L'adaptation de son enseignement au public en situation de handicap	1
L'adaptation d'activités physiques et sportives aux enfants porteurs de handicap	1
L'autisme, trouble envahissant de l'enfant	1
L'adaptation d'activités physiques et sportives aux enfants porteurs de handicap	1

Axe 4 : L'égalité professionnelle

POLITIQUE PUBLIQUE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Sensibilisation à la laïcité et à l'égalité professionnelle (contre les stéréotypes, rappel des valeurs de la République et des valeurs, recensement des personnes en situation d'illettrisme et illectronisme, ...) - en union de collectivités	1200 + élus
EXPRESSION, COMMUNICATION	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Utiliser les techniques usuelles de l'informatique et de la communication pour sortir de l'illectronisme	Agents à identifier
Illettrisme : savoirs de base	Agents à identifier
Journée d'accueil des nouveaux arrivants - en union de collectivités (contrats de plus de 6 mois)	60
BUREAUTIQUE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Word niveau 1	5
Word niveau 2	4
Excel niveau 1	10

Excel Niveau 2	8
Excel expert	2
Outlook	2
Outlook perfectionnement	1
Initiation à l'outil informatique	15
Initiation à la bureautique	3

Axe 5 : Le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises

GENIE TECHNIQUE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Formation aux éco produits d'entretien	5
Les risques liés à l'utilisation et au stockage des produits d'entretien	2
Les plantations des 4 saisons	1
Les pratiques alternatives aux traitements phytosanitaires chimiques	1
Les clôtures	1
Reconnaissance des végétaux	7
DEVELOPPEMENT DURABLE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Sensibilisation à la cyber- écologie - en union de collectivités	300

III. Les formations relevant d'un souhait d'évolution ou de mobilité professionnelle

Les collectivités territoriales doivent optimiser leurs moyens et s'adapter constamment aux besoins des usagers. Les agents, étant employés sur le long terme, sont forcément concernés par la mobilité professionnelle à un moment de leur carrière. **Que ce soit souhaité ou subi** (invalidité, suppression de poste, usure professionnelle ...), tout agent est amené à consulter son conseiller mobilité.

A la demande de l'agent, il est possible pour le conseiller formation d'inscrire l'agent sur **différents dispositifs (VAE, CPF, ...)**, un bilan de compétences, un parcours d'accompagnement en interne, ou sur les différents ateliers proposés par le CNFPT. **La finalité est de transmettre à l'agent les outils dont il a besoin pour rebondir.**

Au-delà de la mobilité subie, il est de plus en plus fréquent que les agents souhaitent changer de poste et de métier de leur plein gré pour **s'épanouir professionnellement**. Il existe de plus en plus de passerelles et d'outils pour redonner de l'élan à son parcours professionnel. Le conseiller formation/conseiller mobilité peut proposer un panel de formation et d'outils pour accompagner cette transition professionnelle.

CPF	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Passage du permis B	1
DEPEJS développement de projets, territoires et réseaux	3
La pose de résines de sols	1
Certificat de spécialisation aux activités de l'escalade	1
BPJEPS activités pour tous	3
VAE	3
Formation PNL	1
Permis fluvial	1
Formation certifiante en management de projet de type Prince 2	1
Formation certifiante en anglais avec TOEIC	1
Préparation aux concours et examens	55
Bilan de compétences	2

IV. Les formations obligatoires

La collectivité est garante de l'accès pour les agents aux formations statutaires obligatoires, à la fois pour les agents ayant obtenu un concours mais également dans le cadre de la politique de déprécarisation que la collectivité met en œuvre.

POLICE MUNICIPALE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Recyclage MMA	2
Techniques professionnelles d'intervention	1
Le policier municipal et le risque terroriste	3
La réglementation et la mise en fourrière des véhicules	2
Les chiens dangereux et errants, réglementation et procédures associées	1
Formation cynophile	1
Le cadre réglementaire de l'agent ASVP	1
Maintien des acquis propreté et salubrité	2
Prérogatives et missions des opérateurs de vidéo protection	2
Perfectionnement au pilotage de la moto (module 2)	1
Les stupéfiants	2
Perfectionnement au code de la route	1
Capture des animaux et NAC	1
Module de perfectionnement au pilotage de la moto	1
FCO tronc commun	2
Les violences urbaines : analyse et traitement	1
Repérer la souffrance psychologique chez un collègue policier	1
SECURITE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
SSIAP 1	1
FCO Marchandises	5
CACES A et B	2
CACES F	5
CACES B2 - C1 - F - G	1
CACES E et F	2
CACES A	5
CACES PEMP A	6
CACES grue	3

CACES chariot élévateur	3
CACES 1-3-5 - recyclage	1
Habilitation électrique	17
FORMATION STATUTAIRE	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Formation d'intégration C	30
RESSOURCES HUMAINES	
Intitulé de l'action de formation demandée	Nombre d'agents
Formation membres du CHSCT	Agents à identifier