

**Conseil Municipal du** 3 octobre 2022

**à** 18h00

N°ordre 18  
N° identifiant 2022-0182

**Titre** Plan de formation et de développement des compétences 2022-2024

Rapporteur(s) M. Stéphane ALLOUCH  
Date de la convocation 26/09/2022

**Président de séance** Mme Léonore MONCOND'HUY  
**Secrétaire(s) de séance**

**PJ.** Plan de formation ville GP 2022 - 2024

Membres en exercice 0  
Quorum 27

**Présents** 0

**Absents** 0

**Mandats** 0 **Mandants** \_\_\_\_\_ **Mandataires** \_\_\_\_\_

**Observations**

Projet de délibération étudié par:	Commission Démocratie, citoyenneté et fonctionnement institutionnel
------------------------------------	---

Service référent	Direction Générale Adjointe Ressources Direction Ressources humaines - Dialogue social
------------------	---

Le plan de formation et de développement des compétences de la Ville et Grand Poitiers est un document stratégique de gestion des ressources humaines élaboré pour la période 2022-2024.

L'élaboration d'un plan de formation est une obligation inscrite aux articles L. 423-3 et suivants du Code général de la fonction publique, relatifs à l'organisation de la politique de formation au sein de la Fonction publique territoriale.

Il est avant tout un instrument de pilotage, de planification, de réalisation et de suivi du développement des compétences individuelles et collectives, nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques tels que définis au sein des lignes directrices de gestion (LDG) et au sein du projet d'administration.

Cadre de référence de la politique formation de la collectivité pour les 3 années à venir, il présente l'ensemble des programmes de développement prévus pour la période concernée, classés en fonction de leur finalité. Il a vocation à répondre à l'ensemble des besoins de formation transversaux et métiers de la collectivité. Ainsi il sera régulièrement actualisé en fonction des nouveaux besoins exprimés par les directions et les agents.es.

#### 1) Les orientations : le projet d'administration et la nouvelle organisation

Le bilan formation 2021 met en évidence la nécessité de développer l'attractivité et l'accès à la formation des agents (taux d'accès à la formation 54 %) ainsi que le développement des compétences métiers (27 % de l'ensemble des formations). Le Plan 2022-2024 à la fois par les thèmes proposés, les méthodes de recueil et les modalités pédagogiques a pour ambition d'améliorer l'accès à la formation en répondant aux besoins.

Les axes prioritaires ont été définis au regard des grands enjeux auxquels la collectivité va devoir faire face dans les prochaines années et en tenant compte des orientations stratégiques définies dans les Lignes directrices de gestion, le projet d'administration et pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation.

#### **Axe 1 : Priorités partagées autour des grands enjeux du mandat**

Cet axe englobe tous les programmes de formation qui ont pour objectifs de faciliter l'appropriation et la compréhension des grandes thématiques prioritaires du mandat. Il a vocation à accompagner la stratégie d'évolution de l'administration articulée autour de 3 axes :

- une administration engagée pour la transition écologique et l'éco-exemplarité
- une administration qui favorise la transversalité et la participation des agents et répond mieux aux besoins des communes
- une administration qui prend en compte les besoins de ses usagers, soutient la participation citoyenne et la qualité de la relation avec les usagers.

Les différents domaines de développement de compétences soutiennent la réalisation des 15 engagements du projet d'administration.

#### **Axe 2 : Développement des compétences métier**

Cet axe vise un objectif de maintien et développement des compétences sur des projets de service ou des domaines métiers spécifiques. Il s'inscrit dans une logique d'adaptation au changement, individuelle ou collective.

Les directeurs de service et responsables de missions et leurs équipes jouent un rôle essentiel dans le recueil des besoins collectifs en développement des compétences afin d'opérationnaliser leurs axes d'évolution et leurs projets de service. Au travers des rencontres organisées entre avril et mai 2022, chaque équipe d'encadrement a eu la possibilité d'exprimer ses attentes en matière de développement des compétences. Ce travail de recueil a permis d'identifier 18 programmes de développement (liste non exhaustive mise à jour en fonction des besoins exprimés par les directions).

#### **Axe 3 : Renforcer l'accompagnement des parcours individuels**

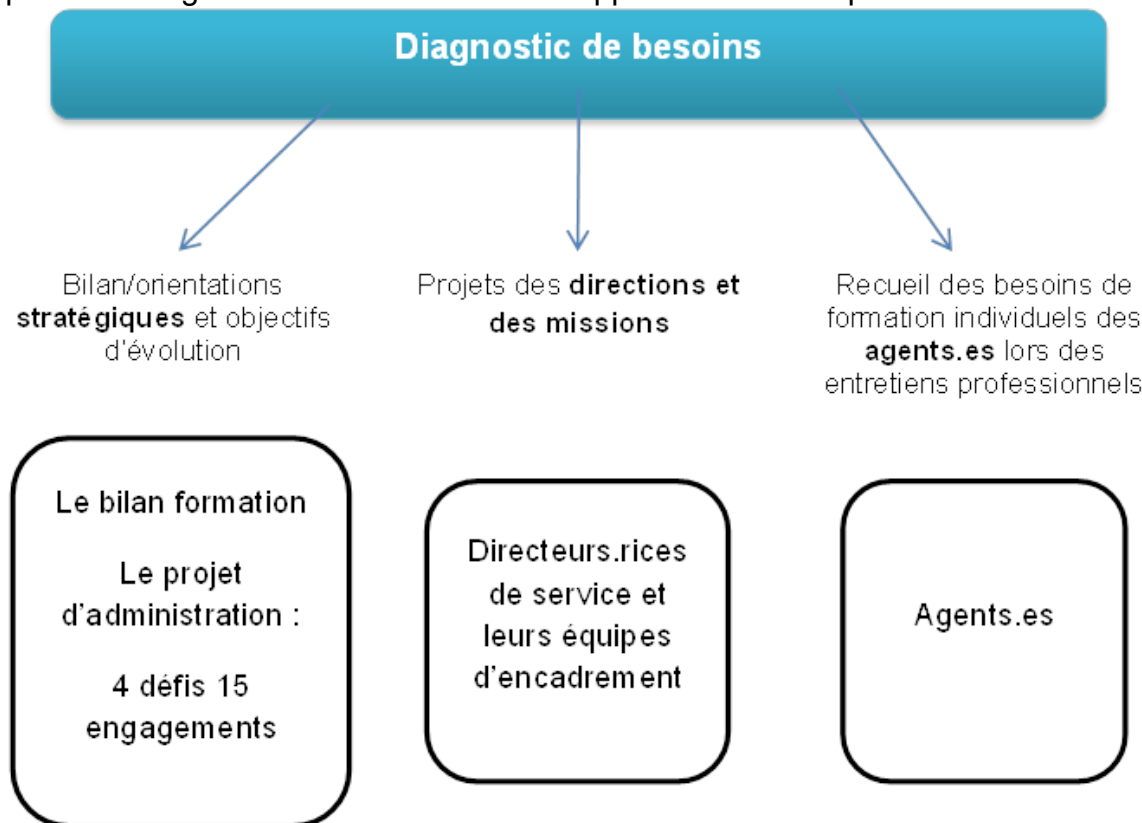
Cet axe vise à favoriser la progression et l'évolution des agents.es à chaque étape de leur carrière. Il intègre l'ensemble des programmes de formation destinés à soutenir la construction des parcours professionnels et les dynamiques de carrière (préparations aux concours, mobilité, reconversion

professionnelle...).

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires et aux agents.es contractuels de droit public depuis par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie. Les dispositifs de formation facilitant la mobilité professionnelle, la promotion ou la reconversion professionnelle ont évolué sensiblement, en particulier à travers l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant création du Compte personnel de formation.

## 2) La logique de construction du plan : Un diagnostic de besoins mené à 3 niveaux

Étape 1 : un diagnostic de besoins en développement des compétences mené à trois niveaux



Cette étape de diagnostic des besoins à trois niveaux permet de mettre en lumière les enjeux, les missions et les projets nécessitant la mise en place d'actions de formation et de développement des compétences.

Il est tout d'abord le fruit de l'évaluation du bilan de la formation 2021 et du projet d'administration avec ses quatre défis et 15 engagements afin de répondre au mieux aux orientations stratégiques du nouveau projet de la mandature.

Les rencontres avec une grande partie des directions de la collectivité ont aussi permis d'identifier les besoins collectifs de formation liés à l'accompagnement au développement des compétences des métiers de la collectivité.

L'entretien professionnel constitue également un moment privilégié pour exprimer deux types de besoins de formation : les demandes de formation en lien avec l'évolution des missions et selon les projets individuels.

Le plan de formation, ses trois axes et ses 63 programmes, permet d'apporter des réponses à chaque agent.

## Étape 2 : la conception des programmes de développement

Une fois les objectifs de développement identifiés, commence le travail d'analyse et d'ingénierie permettant de concevoir les programmes de développement.

Ces programmes se veulent être une réponse opérationnelle aux besoins exprimés. Ils correspondent au regroupement par « grands objectifs » de l'ensemble des actions de formation ou projet de développement à mettre en œuvre. Ainsi, un même programme peut contenir plusieurs actions de formation et de développement.

Chaque programme est structuré de manière à faire apparaître le projet ou l'objectif stratégique, les enjeux, les objectifs opérationnels, le public concerné, les conditions de réussite, les actions de formation qui y sont liées et les actions de développement connexes. (Voir Annexe : Plan de formation et de développement des compétences, Partie II : Fiches programmes).

### 3) Mise en œuvre et moyens

#### a. La contractualisation avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

La délégation Nouvelle-Aquitaine du CNFPT et particulièrement l'antenne du Poitou, est le partenaire privilégié dans la mise en place du plan de formation et de développement des compétences. Cette coopération, sera formalisée dans un Partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) entre la Délégation Nouvelle-Aquitaine du CNFPT et la collectivité, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025. Cette contractualisation détermine les modalités de mise en œuvre des actions de formations nécessaires à la montée en compétences des agents au regard des axes stratégiques déterminées. Elle favorise l'exercice du droit à la formation des agents. Elle constitue un outil de communication permettant de valoriser les efforts des deux parties.

#### b. La formation interne et les réseaux de référents

Le plan 2022-2024 prévoit d'enrichir l'accompagnement d'agents nouvellement recrutés dans la collectivité et ceux qui sont en mobilité interne, afin de les accompagner au mieux dans leur appropriation de leur nouvel environnement de travail.

La création de communautés de référents sur des thématiques telles que : la fresque du climat (réseau de fresqueurs accompagnant l'intégration des enjeux environnementaux dans les projets), le réseau des chargés de projets (réseau appuyant à l'avenir la montée en compétences des chargées de projets), les référents sur le numérique qui pourront aider les agents éloignés du numérique et pour les formations Sauveteur secouriste du travail, un formateur interne sera en charge de former les agents. Ces communautés de pairs doivent permettre d'accompagner la montée en compétences des agents adaptée au contexte et aux enjeux de la collectivité.

#### c. Communication sur la formation

Communiquer autour des dispositifs et de l'offre de formation disponible est essentiel pour faciliter l'accès à la formation des agents.

Le Pôle Développement des compétences et perspectives poursuit ses efforts et moyens de communication par :

- des rencontres des Directions, Missions et Services
- les publications d'offres de formation dédiées au développement de compétences transversales (managériales, efficacité professionnelle, gestion de conflits, ...) sur Pédro avec inscription dématérialisée
- la publication d'affiches diffusées sur les différents sites de Grand Poitiers et de la Ville sur l'offre de formation accessible
- les articles dans les magazines internes : Bip (Bulletin d'information du Personnel) et Un pour tous, afin d'informer, sensibiliser sur certaines thématiques ou encore valoriser des actions de formation.

Cet effort de communication doit être maintenu et renforcé dans les années à venir en poursuivant deux objectifs :

- partager l'information RH liée à la formation des agents (historique de parcours, droits, dispositifs...) et poursuivre le travail de simplification des circuits de gestion administrative
- encourager les démarches individuelles et collectives de développement des compétences (communiquer sur l'offre de formation, capitaliser sur les retours d'expérience ...).

d. Modalités d'évaluation du Plan

Il est essentiel de mesurer l'efficacité du plan afin d'en améliorer les contenus et d'ajuster la qualité des actions aux objectifs de développement fixés par la collectivité.

L'évaluation du plan doit donc être intégrée comme un processus à part entière de sa mise en œuvre.

Cette démarche permettra de savoir si les objectifs des différents programmes de développement ont été réalisés de manière cohérente et efficiente. Si la communication, l'implication des différents acteurs ont bien permis de satisfaire les priorités de la collectivité. Dans le cas contraire, l'évaluation permettra de rectifier, d'améliorer certains processus et choix. Pour assurer ce suivi, une méthodologie d'évaluation intégrant l'analyse croisée de différents indicateurs sera mise en place.

Cette méthodologie propose trois niveaux d'évaluation à court, moyen et long terme :

- Les actions de formation et développement s'évaluent « à chaud » (à la fin de l'action) et éventuellement « à froid » (entre 15 jours et 1 mois après l'action).
- Les programmes de développement s'évaluent lorsque l'ensemble des actions qui les composent sont exécutées. La périodicité de l'évaluation est annuelle.
- Le plan de formation et de développement des compétences dans sa globalité pourra faire l'objet d'une évaluation à trois ans.

**Ce plan de formation et de développement des compétences est présenté pour information à l'assemblée délibérante, suite à l'avis favorable des élus du Comité technique recueilli en séance du 10 juin 2022.**

POUR	0		La Maire,
CONTRE	0		Mme Léonore MONCOND'HUY
Abstention	0		Le Secrétaire,
Ne prend pas part au vote	0		

**RESULTAT DU VOTE**

<b>Affichée le</b>	
Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	
Date de réception en préfecture	
Identifiant de télétransmission	

Nomenclature Préfecture	4.1
Nomenclature Préfecture	Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.