

PLAN DE FORMATION

VILLE DE L'HORME 2024-2026

Soumis pour avis au Comité Social Territorial du 30 novembre 2023

Il a été adopté par l'Assemblée délibérante en séance du lundi 18 décembre 2023

PREAMBULE

- ❖ La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale rappelle l'obligation pour toute collectivité d'établir un plan de formation annuel ou pluriannuel articulant les objectifs et les besoins de la collectivité en termes de services rendus et ceux des agents en matière de compétences.
- ❖ Décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- ❖ Décrets n° 2008-512 et n° 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.
- ❖ Décret n°2017-928 du 6/05/2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- ❖ Le Code Général de la Fonction Publique, Chapitre III - Organisation et financement de la politique de formation professionnelle (Articles L423-1 à L423-15), et en particulier l'article L423-3 précise : « Les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formations prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 422-21. Le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale. »
- ❖ Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.
- ❖ Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.
- ❖ Ce plan de formation prend en compte les mesures de la loi de transformation de la fonction publique impactant la formation.
- ❖ Il doit être soumis pour avis au Comité Social Territorial (Article 54 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021).
- ❖ L'arrêté du 1er août 2023 détaille, au sein des articles 7 à 11, les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel (*ouvert à tout agent public, possibilité d'accès prioritaires aux agents cités à l'article L.422-3 du Code Général de la Fonction Publique, structuration du bilan en quatre phases, etc.*) ainsi que les modalités d'élaboration du plan individuel de développement des compétences au sein des articles 12 et 13 (*élaboration conjointe du plan entre l'agent et l'employeur, formalisation du plan par une convention, etc.*).
- ❖ Ce plan de formation pluriannuel fait suite au plan de formation pluriannuel 2021/2023 voté par délibération 2020-83- en date du 07 décembre 2020.

SOMMAIRE

- I – Le contexte**
- II – Les enjeux et objectifs du plan de formation**
- III – Les modalités d’élaboration**
- IV – Les axes du plan**
- V – Les acteurs**
- VI – Les modes pédagogiques**

Annexe – Les différents types de formation

- A. Les formations statutaires obligatoires
- B. Les formations santé sécurité au travail
- C. Les formations de perfectionnement
- D. Les préparations aux concours et examens professionnels
- E. Les formations personnelles
- F. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

I. LE CONTEXTE

La collectivité a adopté, le 7 décembre 2020, son 1^{er} plan de formation propre à la commune de L'HORME, en tant que collectivité de plus de 50 agents, (le précédent de 2017 était mutualisé avec d'autres communes de la Loire de moins de 50 agents, co-signé avec le CDG 42 et le CNFPT).

Depuis 2020, le nombre d'agents a dépassé 50 agents et les besoins en compétences ont considérablement augmentés. La professionnalisation des agents est donc nécessaire et les formations font parties des outils à la disposition des agents et de la collectivité pour actualiser/améliorer leurs connaissances et augmenter leurs compétences professionnelles.

Par conséquent, les besoins de formation ne sont plus les mêmes et l'exigence en termes de technicité et de professionnalisation s'est renforcée.

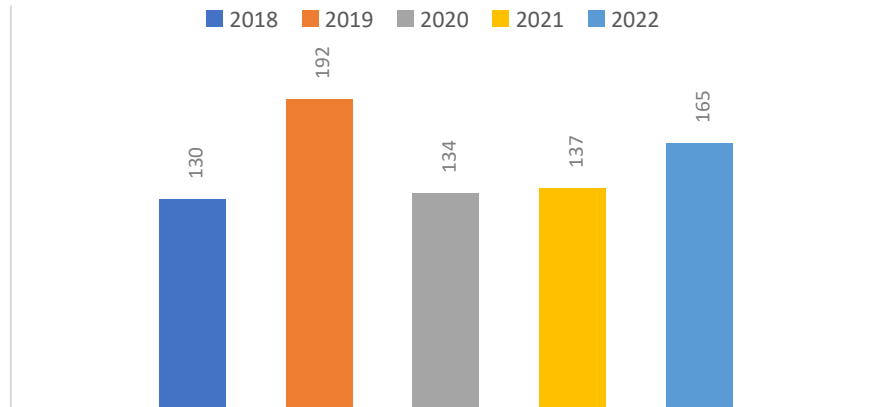
	Effectif au 31/12/2022	Effectif au 01/10/2023
Agents titulaires	40	38
Agents contractuels en CDI	6	5
Agents contractuels en CDD	18	22

Si le caractère obligatoire de l'élaboration d'un plan de formation pour les communes notamment, est prévu par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la formation des agents territoriaux, sa démarche d'élaboration est quant à elle déterminée par la collectivité selon son contexte, ses orientations politiques, ses axes stratégiques, sa taille et les axes de la politique Ressources Humaines.

Les évolutions depuis 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre total de journées de formation	130	192	134	137	165 (dt 45 j BC)
Coût total (Coût pédagogique + frais de déplacement + coût moyen agent par journée + cotisation annuelle CNFPT)	37 231 €	50 547 €	30 326 €	37 973 €	40 010 € (dt 16 713€ BC)
Coût moyen d'une journée de formation	286 €	263 €	226 €	278 €	244 €

TOTAL DE JOURNÉE DE FORMATION ANNUELLE



- ✓ Depuis la crise du Covid-19, bon nombre de formation se déroulent en distanciel. Le CNFPT organise également des sessions "hybrides" avec une partie en présentiel et une partie à distance.
- ✓ La cotisation CNFPT concerne toutes les filières, cependant les formations continues obligatoires (FCO) de la filière Police Municipale ne sont pas financées par cette cotisation mais par une participation supplémentaire.
- ✓ Les formations techniques spécifiques notamment à la conduite d'engins ne sont pas organisées par le CNFPT, la collectivité doit donc prendre attache auprès d'organismes extérieurs de formation dispensant les "CACES" par exemple, représentant, de fait, un coût supplémentaire pour la collectivité. De plus, ces formations techniques nécessitent un recyclage régulier (non proposé par le CNFPT), c'est-à-dire le suivi d'une formation pour réactualiser les connaissances des agents,
- ✓ Les formations d'animation type BAFA / BAFD ne sont pas organisées par le CNFPT, elles représentent donc un cout supplémentaire pour la collectivité.

II. LES ENJEUX ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

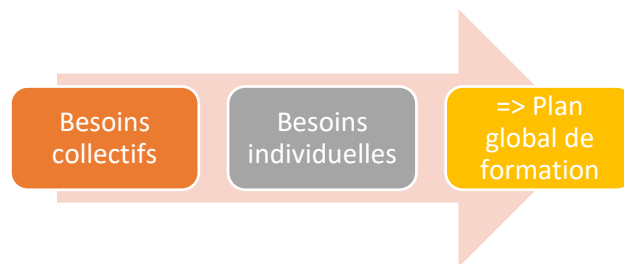
Le plan de formation pluriannuel a pour objectif de traduire :

- ✚ L'ambition municipale d'amélioration continue du service public en anticipant ses évolutions ;
- ✚ Les transferts de compétences qui entraînent au sein des collectivités :
 - des évolutions des politiques publiques ;
 - de nouvelles compétences à acquérir pour les agents ;
 - l'actualisation de leurs connaissances de la réglementation en vigueur ;
- ✚ Des demandes accrues en termes d'écoute, de proximité et de qualité de la part des usagers ;
- ✚ Des moyens budgétaires contraints.



Un besoin de qualification professionnelle du personnel
&

Une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents

**Besoins collectifs :**

- ⇒ Politiques publiques
- ⇒ Evolutions statutaires
- ⇒ Projet de territoire
- ⇒ Evolutions des effectifs et de l'organisation
- ⇒ Priorités de la collectivité
- ⇒ Besoins des services
- ⇒ Evolutions des métiers

Besoins individuels

- ⇒ Projets de services
- ⇒ Evolution des postes
- ⇒ Projets professionnels
- ⇒ Projet de carrière
- ⇒ Acquisition ou reconnaissance d'un diplôme

Le plan de formation a vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formation prioritaires conformément aux objectifs de la collectivité d'une part, et aux projets d'évolution professionnelle des agents d'autre part. Il permet de structurer les formations à moyen terme en tenant compte des objectifs de la collectivité, des projets des services et des besoins individuels des agents.

Le Plan de Formation est un document prévisionnel pluriannuel qui recense les actions de formation prévues pour les agents de la collectivité :

- ❑ **Les formations obligatoires** (intégration, professionnalisation au premier emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité, formation initiale et continue des policiers municipaux...),
- ❑ **Les formations de perfectionnement** suivies à la demande de la collectivité ou à la demande de l'agent validée par la collectivité (généralement réalisées de manière collective en inter collectivités et/ou en Intra),
- ❑ **Les formations de préparation** aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- ❑ **Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent** relevant majoritairement du Compte Personnel de Formation (CPF) qui se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF). Elles permettent d'accéder à une qualification en vue de concrétiser un projet d'évolution professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences.
- ❑ Les actions de **lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française**.
- ❑ **La formation et l'accompagnement personnalisé** des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle prévue par le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022.

III. LES MODALITÉS D'ÉLABORATION

L'élaboration du plan de formation est une démarche collective qui s'articule entre le Directeur général des services, les responsables de pôles ou de services, les agents eux-mêmes et le service RH, selon le calendrier suivant (réajustements nécessaires chaque année) :

PERIODES	ACTIONS	ACTEURS
OCTOBRE (N-1)	• Demande par mail à chaque responsable de service pour établir le recensement des besoins en formations payantes	Service RH + responsables de pôle/service

	• Analyse transversale des besoins des services • Rencontre avec le chargé de prévention pour les besoins en formations de sécurité • Echanges avec les responsables de services pour plus de renseignements sur leurs demandes, projets et priorisation • Demande de devis pour les formations hors CNFPT • Evaluation budget formation • Priorisation finale	Responsable de service + Chargé de prévention + Service Finances/RH + DGS
FEVRIER (N)	Vote du budget	Conseil municipal
FEVRIER / MARS (N)	• Entretiens professionnels et bilan sur les formations souhaitées par la collectivité et par les agents => avis motivé des N+1 • Analyse des besoins individuels et priorisation sur les formations payantes	Responsable de service + Service Finances/RH + DGS + Maire
TOUT AU LONG DE L'ANNEE	• préinscriptions des agents • validations des N+1 • inscription et suivi des formations souhaitées	Agent + responsable de service + Service Finances/RH

Il est néanmoins précisé que pour les formations à la demande de la collectivité, le responsable hiérarchique direct de l'agent (N+1) se charge de préinscrire les agents et de les en informer.

Par contre, pour les formations **à l'initiative de l'agent et validées par le N+1**, l'agent devra **se préinscrire sur le site du CNFPT** ou à minima compléter le bulletin d'inscription papier (site du CNFPT) correspondant à la formation demandée et le transmettre à son responsable pour validation.

L'implication des différents acteurs de la formation permet à partir :

- des recueils de besoins collectifs par service ;
- des projets : personnels, de services
- des retours des entretiens professionnels individuels

de répondre au mieux aux attentes des directions, des services et des agents, tout en tenant compte des contraintes budgétaires, démontrant ainsi la volonté de la collectivité d'accompagner les agents dans leur professionnalisation et leur carrière.

IV. LES AXES DU PLAN

Pour la période 2024-2026, le plan de formation s'articule autour de 4 axes stratégiques :

Axe 1 : S'informer pour actualiser ses connaissances

L'environnement dans lequel évoluent les collectivités territoriales est fait de complexités, d'acteurs multiples et d'évolutions réglementaires. Les équipes en poste doivent donc faire preuve d'agilité, de cohésion, de polyvalence tout en assurant un service efficace et de qualité face à une population de plus en plus exigeante et informée.

Dans ce contexte mouvant et évolutif, les temps de formation doivent être optimisés et en lien avec l'actualité impactant la mise en œuvre concrète des missions du service public local. **A ce titre, la participation à des journées d'actualité, des rendez-vous territoriaux ou des conférences aux formats courts (en général une demi-journée ou une journée), permet aux professionnels concernés de décrypter l'actualité territoriale, d'appréhender les évolutions et d'échanger entre pairs.**

Axe 2 : Se professionnaliser et se perfectionner dans son cœur de métier**❑ 2.1 Le pilotage et le management des ressources**

Les agents en charge du pilotage et du management des ressources regroupent le directeur général des services, mais également les agents occupant un poste d'encadrement intermédiaire ou de proximité.

Sous la direction des élus, les encadrants participent à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Ils concourent à la définition et à l'application des orientations stratégiques de la collectivité afin de garantir un service public local de qualité. Ils organisent les services de la collectivité, élaborent des budgets et gèrent les ressources humaines.

La réforme territoriale, le développement de l'intercommunalité et des logiques de coopération/mutualisation, la modification de la demande sociale, le développement de l'e-administration mais également des politiques publiques de plus en plus transverses et globales impactent directement et concrètement le pilotage et la gestion des ressources à réaliser dans les collectivités. Ces évolutions nécessitent de la part de l'encadrement supérieur de solides compétences juridiques en différents domaines (finances, ressources humaines, urbanisme, droit civil, funéraire, commande publique...) mais également des compétences fines en matière de communication et de négociation.

Le management des équipes et des personnes occupe parallèlement une place essentielle tant pour l'encadrement supérieur que pour l'encadrement intermédiaire ou de proximité. La planification, l'organisation, la mobilisation et le contrôle de l'activité des équipes contribuent à la pertinence et à la qualité du service rendu aux usagers. Ainsi, les compétences managériales prennent parfois le pas sur les compétences métier et l'expertise. Tout l'enjeu étant de réussir à optimiser l'emploi des ressources dans le respect de la qualité de vie au travail et du bien-être des agents.

❑ 2.2 Les interventions techniques

Les agents exerçant un métier lié aux interventions techniques : les secteurs de l'entretien, des espaces verts et paysages, de la propreté et des déchets.

Les agents chargés de la propreté des locaux occupent le premier rang des effectifs de la fonction publique territoriale. Le métier évolue fortement du fait de la mécanisation des tâches, de la réglementation sur l'hygiène, la santé et la sécurité relative aux protocoles d'entretien et à l'utilisation des produits de nettoyage, de la plus grande sensibilisation des collectivités aux démarches de prévention, mais également des démarches de développement durable impactant les pratiques des agents, avec des techniques de nettoyage plus écologiques.

Pour les agents polyvalents d'entretien des bâtiments, l'enjeu porte sur le développement de la polyvalence, avec une recherche de compétences relevant de champs techniques différents pour mener de bout en bout des travaux de petit entretien. (CACES/ Polyvalence/travail en hauteur/ habilitation électrique).

2.3 Les services à la population

Les services à la population couvrent des domaines très divers liés aux services quotidiens de proximité utilisés par les usagers et/ou les habitants : éducation, animation, restauration collective, social et culture.

Les métiers de l'accompagnement de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse sont depuis quelques années repérés comme métiers sensibles ou en tension sur le marché du travail.

Les agents sont en effet au cœur d'un secteur qui doit s'adapter : d'une part l'investissement de la relation éducative à l'enfant ; d'autre part, les attentes des parents usagers sur le qualitatif (accueil éducatif des enfants, soutien à la parentalité, projets pédagogiques d'établissement...), que ce soit à l'école ou en accueil de loisirs.

On retrouve des attentes similaires dans le domaine de la restauration collective, avec notamment l'intensification de la lutte contre le gaspillage alimentaire ou la prévention de l'obésité infantile, qui nécessite une forte adaptation des pratiques des agents territoriaux.

Le développement des compétences de ces agents pourrait notamment s'orienter sur l'accueil des enfants et des parents, l'accompagnement éducatif de l'enfant, la surveillance et la sécurité de l'enfant, ou la participation aux projets éducatifs.

Axe 3 : Promouvoir la prévention des situations à risques rencontrées en situation de travail et être acteur de la sécurité au travail

L'autorité territoriale est tenue de s'assurer que ses agents bénéficient d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité.

Cette formation est dispensée à tous les agents de la collectivité, en fonction des postes de travail occupés et des risques auxquels ils sont soumis. Elle doit être renouvelée périodiquement. Le manque, voire le défaut de formation des agents, est un facteur important d'accidents du travail.

Par conséquent, comme le rappelle le législateur dans l'article R4141-1 du code du travail : « La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels. Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels (...) ».

La formation constitue un véritable levier pour la prévention des risques :

- ☐ Organiser la prévention des risques professionnels
 - *Sensibilisation, prévention, management des risques professionnels*
 - *Evaluation des risques professionnels – réalisation/mise à jour du document unique*
 - *Formations réglementaires obligatoires des assistants et conseillers de prévention*
 - *Prévention des accidents de service et maladies professionnelles*
 - *Formation de l'encadrement à la sécurité et santé au travail*
 - *Plan de prévention, gestion des risques liés à la coactivité avec des entreprises extérieures*
 - *Analyse des causes d'un accident*
 - *Identifier et savoir gérer les addictions*
- ☐ Connaître les règles de sécurité et santé au travail
 - *Equipements de protection collective, individuelle*
 - *Protection des agents contre les nuisances dues au bruit*
 - *Sécurité des agents sur les chantiers (balisage)*
 - *Protection des agents contre les risques chimiques*
 - *Règles d'hygiène en restauration*
 - *Règles d'hygiène dans les stations des eaux (risque biologique)*
- ☐ Connaître et mettre en pratique les règles de sécurité liées à l'utilisation de matériel spécifique (Engins, installations électriques...)
 - *Préparation à l'autorisation de conduite des engins en sécurité*

- **Prévenir le risque de chute : travaux en hauteur, échafaudages, utilisation des nacelles**
 - *Sauveteurs secouristes du travail*
 - *Prévention des risques liés à l'activité physique (formation des agents et de formateurs)*

Axe 4 : Rendre les agents acteurs de leurs parcours professionnels

La carrière des agents territoriaux est jalonnée de formations statutaires obligatoires prévues par la loi du 19 février 2007.

Les formations d'**intégration** bénéficiant aux agents territoriaux de toutes catégories (A, B, C) et délivrées dans l'année qui suit la nomination, sont centrées sur les besoins majeurs des agents en début de carrière : décrypter son nouvel environnement, partager les valeurs du service public, appréhender son parcours professionnel.

Par la suite, les formations de **professionnalisation** dispensées tout au long de la vie professionnelle rythment les temps forts des carrières :

- accès au premier emploi (dans les deux ans qui suivent la nomination),
- prise de poste à responsabilité (dans les six mois qui suivent la nomination),
- tout au long de la carrière (par période de cinq ans).

Les programmes des formations de professionnalisation sont élaborés au plus près des situations de travail, des attentes exprimées par les agents et de leurs employeurs.

Les agents doivent être acteur de leurs parcours professionnels. La carence en formation peut être un frein à l'évolution de carrière (accès à la promotion interne par exemple). Le site du CNFPT est accessible aux agents de n'importe quels supports informatiques (tablette, téléphone, ordinateur) et ils doivent le consulter régulièrement pour prendre connaissance des offres de formation.



Délégation régionale
Nord-Pas-de-Calais

Schéma d'ensemble de la formation tout au long de la vie

Formation d'intégration : Nomination dans le cadre d'emploi

10 jours (catégories A et B)

5 jours (catégorie C)

*Pendant la 1ère année
suivant la nomination*

Réduction possible de la durée en fonction des diplômes, de l'expérience

Formation de professionnalisation : Adaptation au 1er emploi

Entre 5 jours (durée plancher)
et 10 jours (durée plafond)
- Cat. A -

Entre 5 jours (durée plancher)
et 10 jours (durée plafond)
- Cat. B -

Entre 3 jours (durée plancher)
et 10 jours (durée plafond)
- Cat. C -

*Dans les 2 années
suivant la
nomination*

Réduction possible de la durée en fonction des diplômes, de l'expérience et des formations

Formation de professionnalisation :

tout au long de la carrière & lors d'une prise de poste à responsabilité

Intervention libre dans l'intervalle
des 5 ans (selon les besoins)

Entre 2 jours (durée plancher) et 10 jours
(durée plafond) pour toutes les catégories

Dans une période de 5 ans

Affectation dans l'intervalle des 5
ans dans un poste à responsabilité

Entre 3 jours (durée plancher) et 10 jours (durée
plafond) pour les agents accédant à un poste à
responsabilité

*Dans les 6 mois suivant la
nomination dans un poste
à responsabilité*

A l'issue de la formation « prise de
poste à responsabilité » débute une
nouvelle période de 5 ans

Entre 2 jours (durée plancher) et 10 jours
(durée plafond) pour toutes les catégories

Dans une période de 5 ans

Réduction possible de la durée en fonction des formations suivies

Parallèlement aux formations statutaires obligatoires, différents dispositifs peuvent permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière et de **franchir un cap professionnel**.

Ces formations visent à :

- acquérir ou renforcer des compétences de base (lutte contre l'illettrisme)
- se remettre à niveau en français et mathématiques
- construire son projet de reconversion et transition professionnelle - conduire son projet d'évolution professionnelle.

V LES ACTEURS

Plusieurs personnes interviennent dans le champ de la formation.

En interne :

Le supérieur hiérarchique : son principal rôle est de veiller à ce que les attentes de la collectivité soient déclinées en propositions de formation à l'agent. Il aide à construire le parcours de développement de compétences de l'agent et met également en perspective ses souhaits d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel annuel. Il formule un avis motivé sur la demande de l'agent, en cohérence avec les objectifs de la collectivité.

Le responsable de pôle ou d service : après échanges avec les encadrants de son pôle/service, il définit les objectifs de formation, tant collectifs et qu'individuels. Il donne un avis motivé sur les demandes de formations payantes.

Le service RH

Le service RH conseille les agents dans l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle et est l'interlocuteur privilégié des responsables de service. Il pilote la mise en œuvre du plan de formation, de l'élaboration à l'inscription, en lien avec les directions opérationnelles et la direction générale. Il est en lien avec les différents partenaires extérieurs et les élus référents.

Le Directeur général des services et Monsieur le Maire : ils garantissent la cohérence d'ensemble et valident l'ensemble des demandes de formations.

Le CST (Comité Social Territorial) : il est consulté sur la politique de formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle. Il examine également les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des agents.

En externe :

Le principal partenaire est le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale). Le recours à un autre organisme de formation reste possible dès lors que les formations sollicitées ne sont pas prévues au catalogue du CNFPT ou ne satisfont pas aux objectifs fixés.

Cependant les formations hors CNFPT ne sont pas reconnues lors de demandes de promotion interne.

Le CNFPT est un établissement public national paritaire et déconcentré, au service des collectivités locales et de leurs agents. Il a pour objectif d'assurer la formation tout au long de la vie des agents. Il est ainsi chargé :

- du développement des formations et des carrières des agents territoriaux : intégration, professionnalisation, perfectionnement, préparations aux concours, suivi de certaines demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- de la gestion de l'observatoire de l'emploi et du répertoire national des emplois,
- <http://www.cnfpt.fr> : site Internet du CNFPT pour consulter le catalogue de formation, formuler une demande de formation, pré-inscription ou inscription, via l'IEL (Inscription En Ligne), suivre le calendrier des préparations aux concours et examens professionnels.

Le CDG42 (Centre Départemental de Gestion de la Loire) : Outre les missions obligatoires qui s'adressent aux employeurs territoriaux (gestion des carrières des fonctionnaires, instances paritaires, instances médicales) ainsi qu'aux personnes en recherche d'un emploi (bourse de l'emploi...), le CDG 42 met à la disposition des collectivités, des intervenants experts dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Le CDG69 est compétent pour toutes les informations sur les concours et examens (calendrier, dossiers d'inscription, lettre de cadrage des épreuves...) pour le compte du CDG 42.

Organismes extérieurs de formation : le réseau des médiathèques, le département de la Loire ...

VI MODES PEDAGOGIQUES

Les modes d'apprentissage évoluent et se diversifient pour s'adapter aux contraintes temporelles et géographiques des agents. Il existe ainsi différentes méthodes pédagogiques :

Intra-collectivités : le besoin de formation est exprimé par une seule collectivité qui a un effectif suffisant d'agents pour organiser une formation en interne. Cela permettra également de travailler sur la cohésion au sein des équipes.

Union de collectivités : plusieurs collectivités, souvent limitrophes, ou le SIPG, identifient un besoin de formation commun pour un nombre limité d'agents à former. Une collectivité pilote le projet, expose le besoin au CNFPT qui, en retour, apporte alors une réponse de formation sur mesure.

Au vu des entretiens avec les N+1, il est nécessaire de développer les formations en union et en intra, la mobilité étant un frein pour de nombreux agents.

Inter-collectivités : la formation est organisée chez le prestataire avec d'autres stagiaires. Soit la collectivité n'a pas le matériel adéquat dans les services, soit le nombre d'agents est insuffisant pour organiser une session dans ses locaux.

Les formations en accès libre : Les dispositifs de formation à distance peuvent être suivis de manière autonome ou venir en complément de séances en présentiel. Ces dispositifs peuvent être en accès libre ou sur la plateforme du CNFPT Formadist. Les formations en accès libre sont des formations de courtes durées ouvertes à tous les agents.

- ❖ Des formations mixtes : ces formations proposent à la fois des temps à distance et des temps en présentiel. Les sessions à distance sont ouvertes pour une durée permettant à l'agent de fractionner son temps de formation. Elles délivrent par exemple, un ensemble d'informations et de connaissances avant le regroupement en présentiel. Les connaissances acquises peuvent ensuite être validées par un quiz et le formateur peut alors se concentrer sur les études de cas pratiques, jeux de rôles, interprétation de contenus...
- ❖ Des formations en ligne ouvertes à tous de type MOOC (Massive Open Online Course) sont proposées par le CNFPT sur la plateforme FUN (France Université Numérique). Les inscriptions s'effectuent librement par l'agent directement sur la plateforme. Des tests d'auto-évaluation tout au long de la formation sont prévus. Avec cette offre, le CNFPT vise à rendre accessible au plus grand nombre ses formations numériques et à inciter les agents territoriaux à placer le numérique au cœur de leur parcours de formation.
- ❖ Les Webinaires : depuis janvier 2017, le CNFPT propose des conférences en ligne sous forme de classe virtuelle. Le webinaire permet de réunir en temps réel sur Internet des participants et un formateur, qui peuvent notamment se voir, échanger, partager des documents, des vidéos, à propos d'un thème précis et sur une durée d'une à deux heures. Pour la plupart, ces webinaires sont combinés avec des sessions en présentiel (formations mixtes).
- ❖ Les colloques et séminaires : Ils répondent à un besoin d'information sur un sujet précis et/ou d'actualité.

La Commune de L'HORME met à disposition sur demande et sur réservation auprès du service RH un poste informatique pour que les agents puissent effectuer des formations à distance.

ANNEXES :

1. Les différents types de formations