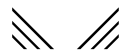




PLAN DE FORMATION « INTER COLLECTIVITES » 2009-2010



Agglomération Orléanaise

Les citoyens et usagers des collectivités territoriales et leurs élus attendent des services publics locaux des réponses de qualité et économes en moyens.

Pour cela, les collectivités et leurs établissements doivent disposer de personnel qualifié et formé.

L'adaptation continue des compétences est au cœur du nouveau modèle de formation fondé sur l'agent acteur de son parcours de formation.

C'est avec la volonté de permettre à chaque agent des collectivités et établissements publics locaux du Loiret de disposer du plus large accès à la formation que la Délégation régionale Centre du CNFPT et le centre de Gestion du Loiret ont souhaité accompagner l'ensemble des collectivités dans l'élaboration de plans de formation inter collectivités.

Il est précisé que le plan de formation inter collectivités est complémentaire aux éventuels plans de formation communaux. Ainsi, le plan de formation inter collectivités va très souvent permettre 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-Contexte et démarche d'élaboration du plan de formation Inter-collectivités de l'agglomération Orléanaise.....	P. 4
II- Le fonctionnement du groupe technique local en 2008- 2009.....	P.7
III- Le règlement de formation et ses documents annexes.....	P. 8
IV- L'état des pratiques de la formation sur le territoire de l'agglomération Orléanaise.....	P. 9
V- Le plan d'actions 2009/2010.....	P. 15

I- CONTEXTE ET DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN DE FORMATION INTER COLLECTIVITE DE L'AGGLOMERATION ORLEANAISE

1 – La genèse des plans de formation inter collectivités dans le Loiret et l'engagement de la délégation Régionale Centre du CNFPT et du Centre de Gestion du Loiret :

◆ Le plan de formation : un outil indispensable

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale réaffirme le caractère obligatoire du plan de formation. Celui-ci constitue un élément essentiel de la politique de formation des collectivités territoriales. Aux termes de la loi, le plan de formation favorise le dialogue social sur la formation (les Comités techniques Paritaires doivent être consultés pour avis sur ces démarches), il permet l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des agents (le plan doit être transmis au CNFPT pour qu'il élabore son programme annuel). Au-delà des obligations légales, le plan de formation permet de gérer les départs en formation, de gérer des budgets, de gérer les compétences, d'engager une réflexion plus globale sur la gestion des ressources humaines.

La loi du 19 février 2007 renforce la nécessité pour une collectivité de disposer d'un plan de formation. Ainsi, le nouveau système de formation est caractérisé par le passage d'un système de formation administré à un système négocié. Auparavant, une grande partie de la formation des agents territoriaux relevait de la formation initiale qui s'imposait aux agents de catégorie A et B nouvellement nommés. Ce dispositif était fortement contraint pour l'agent. Désormais, la formation statutaire obligatoire (**formation d'intégration et de professionnalisation**) s'impose à toutes les catégories et comprend une partie négociée entre l'agent et son employeur (le choix des actions relevant de la formation de professionnalisation est laissé à l'appréciation de l'employeur et de l'agent). Mais au-delà de cette formation statutaire obligatoire, le législateur a développé différents dispositifs et outils de formation nécessitant de poser des règles de fonctionnement.

Ce nouveau système de formation est également caractérisé par la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie. Plutôt que de concentrer l'ensemble des efforts de formation lors de la prise de fonction des agents, ce nouveau système prône un développement de la formation aux différentes étapes de la vie professionnelle avec des outils adaptés. L'agent territorial bénéficie ainsi d'actions de **préparations aux concours et examens** s'il souhaite changer de grade ou de cadre d'emploi, de **formation de perfectionnement éligible au droit individuel à la formation** s'il a envie de développer ses compétences, d'un **congé de VAE** s'il souhaite acquérir un diplôme professionnel, d'un **congé de bilan de compétences** pour faire le point professionnellement, d'un **congé de formation professionnelle** s'il a envie d'une formation personnelle, d'un mécanisme de **REP** (reconnaissance de l'expérience professionnelle) pour prétendre à une promotion interne. Pour faire vivre tous ces nouveaux outils, il est nécessaire de développer un cadre de référence : le plan de formation.

Enfin, le plan de formation est l'occasion d'impulser une réelle dynamique permettant à chaque agent de bénéficier d'un accès à la formation. Le système de formation français en général, et de la fonction publique territoriale en particulier, est marqué par une forte inégalité d'accès à la formation : celle – ci bénéficie toujours aux mêmes et avant tout aux plus diplômés. Le plan de formation est l'occasion de réfléchir à une meilleure répartition de l'effort formation.

- ◆ Une volonté de la délégation régionale Centre du CNFPT et du Centre de Gestion du Loiret d'accompagner toutes les collectivités.

L'obligation évoquée ci-dessus induit que chaque collectivité soit dotée d'un plan de formation quel que soit le nombre de ses agents. Il paraît illusoire de penser que cette obligation pourra se traduire dans la réalité.

En effet, pour un département comme le Loiret, cela signifierait qu'il faudrait établir près de 500 plans de formation.

Une telle multiplicité des procédures empêcherait la délégation régionale du CNFPT d'apporter une assistance technique réelle à l'ensemble de ces démarches. On pourrait même penser que cette extrême variété des situations serait à même de créer des inégalités de traitement des agents face au droit à la formation ou tout au moins à la facilité de l'accès aux dispositifs de formation.

Face à ce constat, la Délégation Régionale Centre du CNFPT et l'ensemble des 6 centres de Gestion de la région Centre ont décidé de proposer aux collectivités une démarche d'élaboration de plans de formation inter collectivités.

Cette démarche s'est fixée autour de 2 finalités :

- ◆ Permettre à l'ensemble des collectivités d'aborder les questions de formation en créant une dynamique de discussions et d'échanges autour des questions de formation
- ◆ Agir au sein des territoires pour favoriser l'accès de tous les agents à la formation.

La démarche enclenchée par le Centre de Gestion du Loiret et la délégation régionale Centre du CNFPT est une déclinaison de ces objectifs en pilotant l'élaboration de plans de formation inter collectivités.

2 – La démarche d'élaboration des plans de formation inter collectivités.

- ◆ La définition de territoire pertinent pour engager cette démarche

Pour faire vivre cette démarche dans le Loiret, il a été nécessaire de définir des périmètres pertinents pour mener une réflexion prospective sur les besoins de formation et pour proposer des dispositifs diversifiés. Après avoir analysé les différents découpages possibles du département du Loiret, il a été choisi de découper ce territoire selon la logique de périmètres infra-départementaux. Dans chacun de ces territoires a donc été élaboré un plan de formation inter collectivités, soit 5 plans de formation inter collectivités : Pithiverais, Montargois, Giennois, Agglomération Orléanaise et Grande Couronne Orléanaise.

- ◆ Le rôle des acteurs dans cette démarche.

Parce que la réussite de ce type de démarche dépend de l'implication des acteurs « sur le terrain », l'élaboration des plans de formation inter collectivités nécessite de créer une réelle dynamique sur les territoires tout en veillant à une cohérence départementale. Cette logique conduit à définir 2 organes : les groupes techniques locaux (1 par plan de formation) et le comité départemental de pilotage.

Le **groupe technique local** est composé de secrétaires de mairie, DGS, responsables ressources humaines, représentant de filières professionnelles (ATSEM, technique) et quelques élus volontaires des communes représentatives du territoire constitué, pour contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre des plans de formation. Les membres de ce groupe sont également les relais d'information auprès de leurs collègues sur cette démarche.

Le **comité départemental de pilotage** est composé de représentants du CNFPT, du CDG pour définir et piloter la démarche d'élaboration des plans de formation et pour veiller à la bonne réalisation des plans de formation inter collectivités.

Le lien entre ces 2 organes est effectué par des référents volontaires désignés au sein du GTL (2 à 3 par plans de formation inter collectivités).

Le **référent** est chargé d'animer le plan de formation inter collectivités sur son territoire et d'être l'interlocuteur du groupe technique local au niveau du comité départemental de pilotage.

Le **Centre départemental de gestion** assure le co-pilotage de la démarche et il assure le lien avec les collectivités territoriales.

Le **CNFPT** assure, avec le CDG et les référents le co-pilotage de la démarche. Il est garant de la démarche méthodologique et il est un acteur ressource des plans de formation inter collectivités vis à vis notamment des groupes techniques locaux.

Les **comités techniques paritaires**. Si la loi dit peu de choses sur ce qu'est un plan de formation et ce à quoi il sert, elle prévoit une consultation obligatoire des CTP. Aussi, il a été prévu dans la démarche des temps de validation par le CTP départemental du centre de gestion et par les CTP des communes membres des plans de formation inter collectivités.

Les **collectivités territoriales** (élus employeurs) sont bien évidemment étroitement associées à la démarche : une présentation de celle ci a été effectuée lors des réunions d'information, d'autre part, elles valident les documents plans de formation.

◆ Les étapes de la démarche d'élaboration du plan de formation inter collectivités

Le plan de formation inter collectivités a été élaboré en plusieurs étapes.

Un groupe de travail restreint composé de représentants de la délégation régionale Centre du CNFPT, du Centre de Gestion du Loiret et de collectivités territoriales a mené un travail exploratoire afin de définir la démarche globale.

Après avoir identifié pour chaque territoire un binôme de référents, le Comité Départemental de Pilotage s'est installé le 30 septembre 2008.

Puis, les Groupes Techniques Locaux se sont installés entre octobre et décembre 2008 et ont travaillé à l'élaboration du plan de formation inter collectivités (voir p.7)

Une série de réunions d'information s'est déroulée fin janvier 2009 dans chaque territoire (à Ormes le 29 janvier 2009) afin de préciser le nouveau système de formation et présenter la démarche d'élaboration des plans de formation inter collectivités.

3 – L'exécution des plans de formation inter collectivités

Après validation de ces plans par le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion du Loiret, les collectivités sont invitées à retourner au Centre de Gestion les questionnaires indiquant leur éventuelle participation aux différentes actions du plan.

Le Comité Départemental de Pilotage et les Groupes Techniques Locaux continueront à se réunir périodiquement afin de s'assurer du bon déroulement des actions et pour les évaluer.

4 – Les participants au groupe technique local du plan de formation inter collectivités

Les **référents** du plan de formation inter collectivités de l'agglomération Orléanaise sont :

- ✓ Mme SZYPORTA Fabienne, Secrétaire de mairie, Mairie de Boigny sur Bionne
- ✓ M CADORET Stéphane, Directeur des Ressources Humaines, Mairie de Saint-Pryvé Saint-Mesmin
- ✓ M CORRE Sylvain, Chargé de mission formation, Communauté d'Agglomération Orléanaise

II- LE FONCTIONNEMENT DU GROUPE TECHNIQUE LOCAL EN 2008-2009

Le principe d'engager une réflexion autour d'un plan de formation inter-collectivités (PFI) pour l'agglomération orléanaise a été validé dès le démarrage du projet dans le département du Loiret à l'occasion de la première réunion du comité de pilotage le 30 septembre 2008.

Le plan de formation inter-collectivité concerne le **territoire spécifique de l'agglomération orléanaise** à savoir les 22 collectivités et un établissement public :

la Communauté d'Agglomération Orléanaise (CAO), Boigny-sur- Bionne, Bou, Chanteau, Chécy, Combleux, Fleury les Aubrais, Ingré, La Chapelle Saint Mesmin, Mardié, Marigny les Usages, Olivet, Orléans, Ormes, Saint Cyr en Val, Saint Denis en Val, Saint Hilaire-Saint Mesmin, Saint Jean de Braye, Saint Jean de la Ruelle, Saint Jean le Blanc, Saint Pryvé-Saint Mesmin, Saran, Semoy

Dans le dernier trimestre 2008, la CAO a engagé une réflexion interne autour de la mutualisation de la formation entre les différentes communes membres. En conséquence, il a été nécessaire avant de démarrer le groupe technique local de vérifier que les objectifs de chacun des groupes de travail n'étaient pas redondants par rapport à la démarche PFI. Madame la Directrice du CDG du Loiret et Monsieur le Délégué Régional du CNFPT ont rencontré le 27 novembre 2008 les représentants de la CAO afin de clarifier le rôle et les objectifs de chaque groupe de travail.

Le groupe technique local de l'agglomération orléanaise s'est réuni pour la première fois le 10 décembre 2008.

Les référents assurent l'interface entre le GTL et les groupes de réflexion interne à la CAO sur la formation.

La démarche de la CAO

Plan de formation inter-collectivités	Groupe formation	Groupe Hygiène et Sécurité
<ol style="list-style-type: none">1. la mise en œuvre du tutorat avec un volet professionnalisation de la fonction2. L'information sur les dispositifs d'actions de remise à niveau3. L'organisation d'actions d'échanges de pratiques et de savoirs, notamment pour le métier d'ATSEM	<p>2009 :</p> <p>Accueil commun des nouveaux arrivants Création d'un réseau commun de formateurs internes Réflexion sur l'achat d'un progiciel de suivi de la formation</p> <p>2010 :</p> <p>Mutualisation des besoins de formation, création d'une offre commune partagée Achat de formation : groupement de commandes</p>	<p>Actions 2009 :</p> <p>Mettre en place un guide d'élaboration d'un Plan de Prévention Partager les procédures existantes Partager les supports de communication pour des actions de sensibilisation au risque et à la prévention</p> <p>Actions 2010 :</p> <p>Groupement de commandes Equipement de protection individuelle et collective Mutualiser et uniformiser les procédures de suivi des installations et vérification périodiques (électrique, organe de sécurité incendie, ascenseurs,...)</p>

L'objectif du PFI a été de poursuivre la **dynamique de réflexion définie et initiée antérieurement au sein du comité de pilotage.**

Les groupes initiés par les communes membres de l'Agglomération Orléanaise ont été validé par le Comité de pilotage du 23 janvier 2009.

III -LE REGLEMENT DE FORMATION ET SES DOCUMENTS ANNEXES

Parce qu'un plan de formation s'accompagne généralement d'un règlement de formation permettant de définir les conditions d'exercice du droit à la formation, il a été produit par un groupe de travail restreint trois documents dans le cadre de la démarche d'élaboration du plan de formation inter collectivités :

- un règlement de la formation (à destination des responsables RH et /ou formation)
- un document reprenant les principes de la formation (à destination des élus)
- les conditions d'accès à la formation (à destination des agents)

Ces modèles sont téléchargeables sur les sites Internet :

- du Centre de Gestion : www.cdg45.fr, rubrique « emploi territorial », rubrique « formation »,
- de la délégation régionale Centre du CNFPT : www.centre.cnfpt.fr rubrique « collectivités », dans une rubrique regroupant les « ressources en ligne » (site en construction à la date de rédaction du document).

Il s'agit de modèles qui sont téléchargeables en format Word et donc complètement adaptables à chaque collectivité qui peut y inclure son logo et modifier, compléter ou réduire les documents. Par exemple, les collectivités peuvent insérer leur procédure de demande de formation (circuit de procédure), délimiter le champ du droit individuel à la formation, définir des critères d'éligibilité aux dispositifs (préparation aux concours et aux examens, VAE, REP, ...), préciser les conditions de remboursement des frais de déplacement, ...

IV- ETAT DES PRATIQUES DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE DE L'AGGLOMERATION ORLEANAISE

Afin de concevoir des actions adaptées à la réalité du territoire, une enquête menée sous la forme de questionnaire adressé à chaque collectivité a permis au groupe technique local de dresser le diagnostic suivant :

A - Constat : les pratiques de formation et leur évaluation

❖ Un taux de réponses au questionnaire de 47%.

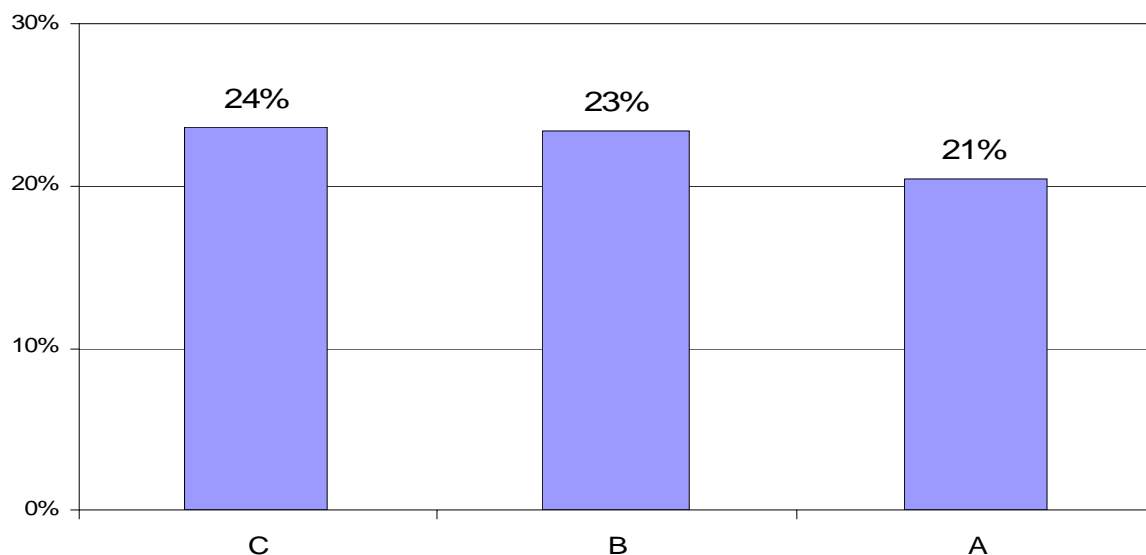
Sur le territoire de l'Agglomération d'Orléans, 47% des CT ont répondu au questionnaire. Ce taux de réponse est le plus élevé de l'ensemble des territoires « Plans de Formation inter-collectivités ». A noter qu'il ne s'agit que de communes et de la Communauté d'Agglomération. Parmi les communes ayant répondu, 12 ont moins de 10 000 habitants et 6 ont moins de 3 000 habitants.

L'enquête couvre 83% des agents du territoire soit 4 355 agents. Ce nombre d'agents recouvre 81% d'agents titulaires et 19% d'agents non titulaires avec un chiffre élevé d'agents de la filière technique (41 %) et administrative (16,5 %) parmi les agents titulaires.

❖ L'accès à la formation

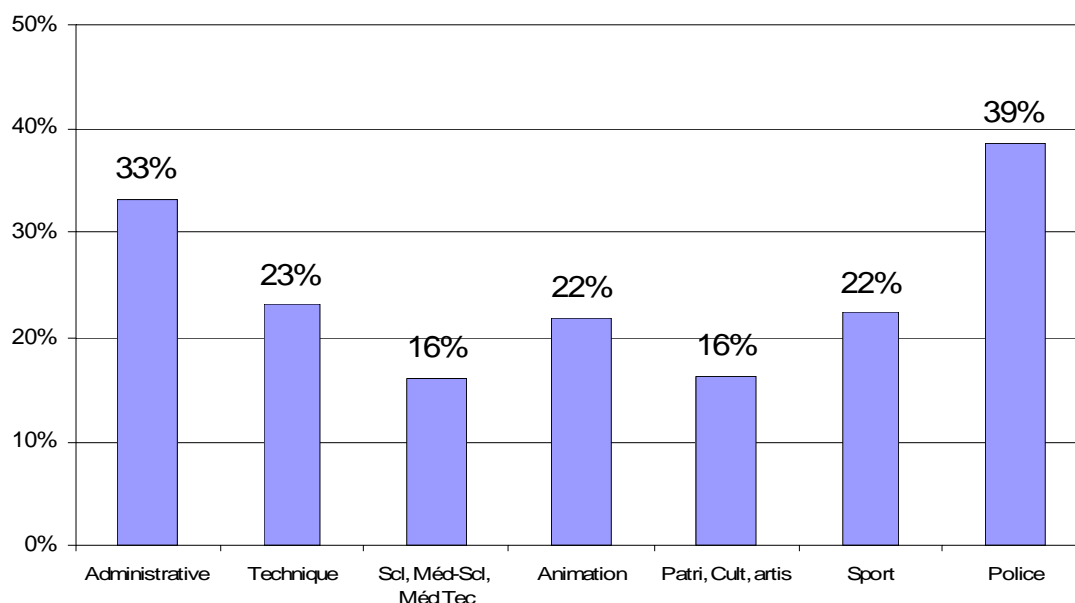
Proportionnellement au nombre d'agents, la part d'agents formés en 2008, a été de 23 %. Si l'ensemble des catégories est bien représentée (cf graphique ci dessous), il en est différent de la représentation des filières.

Proportion d'agents formés sur le total des agents, par catégorie en 2008



En effet, on constate qu'une majorité des agents (titulaires et non titulaires) partis en formation en 2008 appartient à la filière Police Municipale (39 %) : cette forte représentativité résulte du caractère obligatoire de la formation continue de cette filière. Les filières administratives et techniques constituent également une part importante des agents formés (33 et 23 %). La filière médico-sociale et celle du patrimoine sont moins bien représentées. On peut donc convenir d'une certaine disparité dans l'accès à la formation.

Part des agents formés sur le total des agents par filière, en 2008



❖ Un intérêt pour la formation et les plans de formation.

3 collectivités territoriales sont dotées d'un plan de formation élaboré soit :

- d'un point de vue des catégories de formation (Intégration des nouveaux collaborateurs dans la FPT, adaptation et maintien des compétences, professionnalisation des services, amélioration du professionnalisme des agents, évolution dans la structure.
- d'un point de vue des thématiques de formation : conditions de travail, sécurité, bureautique et informatique, culture managériale, sensibilisation à l'alimentation biologique, formation métier (développer « l'approche du métier »).

En ce qui concerne le territoire de l'agglomération orléanaise, les autres collectivités (celles qui n'ont pas de plans de formation) reconnaissent un intérêt pour leur mise en place. En effet, plus des trois quart souhaitent élaborer un Plan de Formation en 2009 et jugent « plutôt prioritaire » la formation professionnelle. Une seule commune ne la juge « pas prioritaire ».

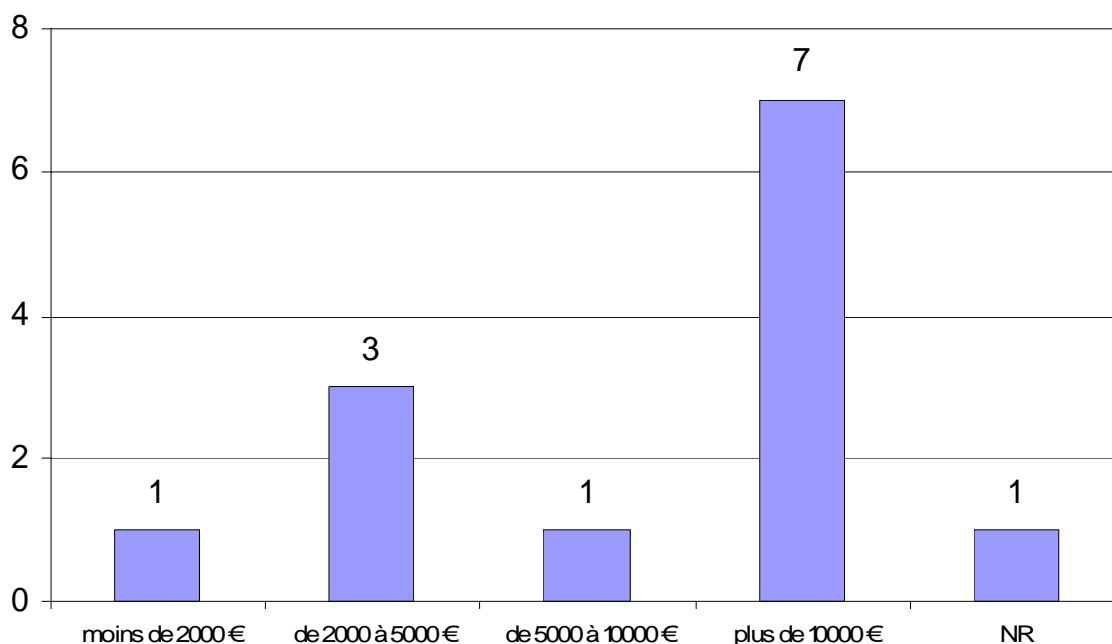
Les communes qui ne possèdent pas de plans de formation justifient l'absence de démarche par un manque de temps et de ressources matérielles (absence de procédure d'élaboration). Cela est dû également aux difficultés perçues et au changement des pratiques et des habitudes de travail.

❖ L'existence d'un budget formation

4/5 des collectivités répondantes ont un budget formation.

Parmi elles, plus de la moitié déclare disposer d'un budget supérieur à 10 000 € même si 4 d'entre elles ne disposaient pas de plan de formation en 2008.

Montant budget formation



❖ Des pratiques de formation développées mais des outils à valoriser

Plus des 80 % des collectivités de l'agglomération orléanaise pratiquent le recensement des besoins de formation.

L'outil le plus utilisé pour le recensement est le formulaire d'entretien d'évaluation annuel : les 3/4 déclarent l'utiliser contre moins d'un 1/3 pour la fiche libre.

Pour certaines collectivités, le personnel d'encadrement (responsable de service) **tient un rôle spécifique dans ce processus** : il constitue un intermédiaire terrain entre l'agent et le service en charge de la formation et plus largement du personnel.

Seulement 3 collectivités ne pratiquent pas de recensement des besoins, mais souhaiteraient utiliser dans l'avenir des outils de recensement.

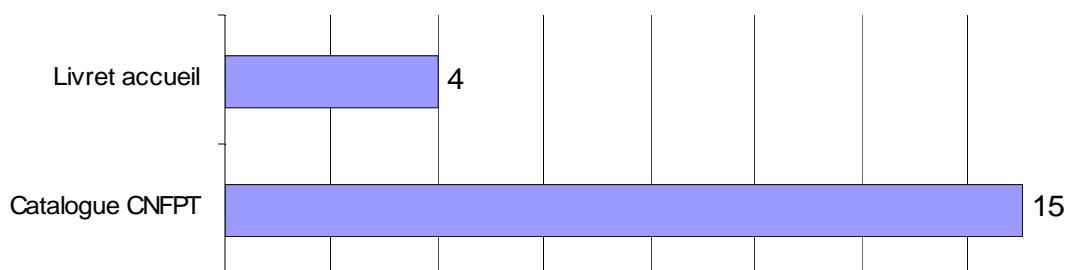
Concernant les outils traditionnels utilisés dans le cadre de la formation, on s'aperçoit que le catalogue des actions de formation du CNFPT est ancré dans les pratiques.

Le Livret Individuel de Formation – nouveau dispositif prévu dans la loi du 19/02/2009 - tend à se mettre en place dans quelques collectivités.

Le tutorat semble une pratique inexistante dans les collectivités du territoire. Seule une commune a fait appel à un tuteur.

De la même manière, le bilan des formations suivies (c'est à dire l'évaluation du retour sur investissement) est très peu développé. Pour autant, une certaine forme d'évaluation existe à l'occasion de l'entretien annuel, et porte sur l'ensemble des formations suivies dans l'année.

Les outils en lien avec le domaine formation



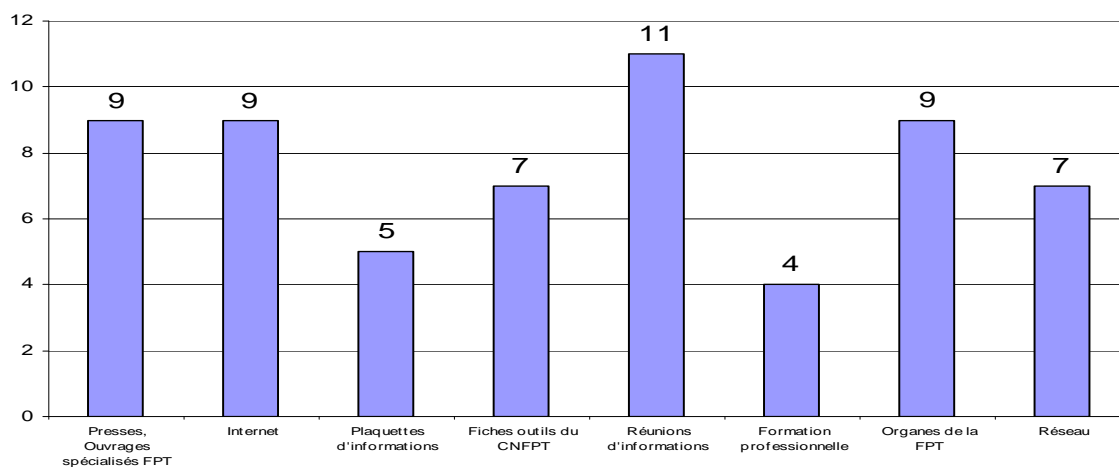
B - Perspectives issues du diagnostic

❖ le niveau de connaissance sur les dispositifs de formation

Globalement, les collectivités et établissements ayant répondu au questionnaire, estiment avoir été suffisamment informés sur les différents dispositifs introduits par les lois de février 2007. Cependant 5 d'entre eux déclarent que leur information est insuffisante.

Parmi les sources d'informations les plus citées, on peut noter les réunions d'information (organisées conjointement par le CDG et le CNFPT), la presse et les ouvrages spécialisés, les organes de la FPT ainsi qu'Internet.

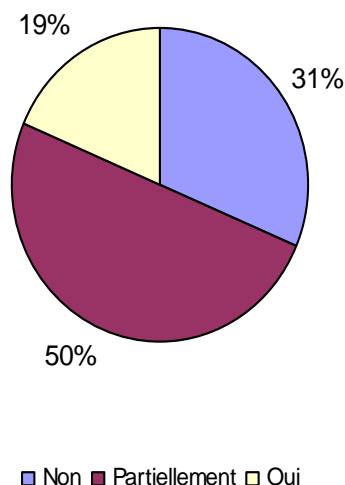
Sources d'information privilégiées dans l'accès à l'information



❖ la communication auprès des agents

Sur l'ensemble des répondants, près de 70% d'entre eux déclarent avoir communiqué sur les dispositifs de formation en interne. Plusieurs voies ont été utilisées : réunions ad hoc, ou de service, notes d'information, utilisation de tous les organes de communication interne.

Il est à noter que les répondants ont effectué un choix sur le contenu de la communication, et ont priorisé un certain nombre de dispositifs aux dépens d'autres (éléments de choix non communiqués).



Communication en interne
sur les dispositifs de la loi
du 19/02/07

❖ la démarche et la conduite des PFI

Même si la démarche de Plan de Formation Inter collectivités n'est pas encore connue de tous, un fort intérêt émerge, avec notamment une motivation exprimée pour la mutualisation d'actions de formation, de pratiques, ou encore la mise en commun de connaissances...

D'autres sujets sont évoqués parmi lesquels l'organisation d'actions de formation proches des lieux de travail, la réduction des coûts, ou l'accompagnement dans la mise en œuvre de la réforme.

La partie du questionnaire qui interrogeait sur les formations d'intégration et de professionnalisation par filière, permet de faire ressortir un certain nombre de thématiques transversales :

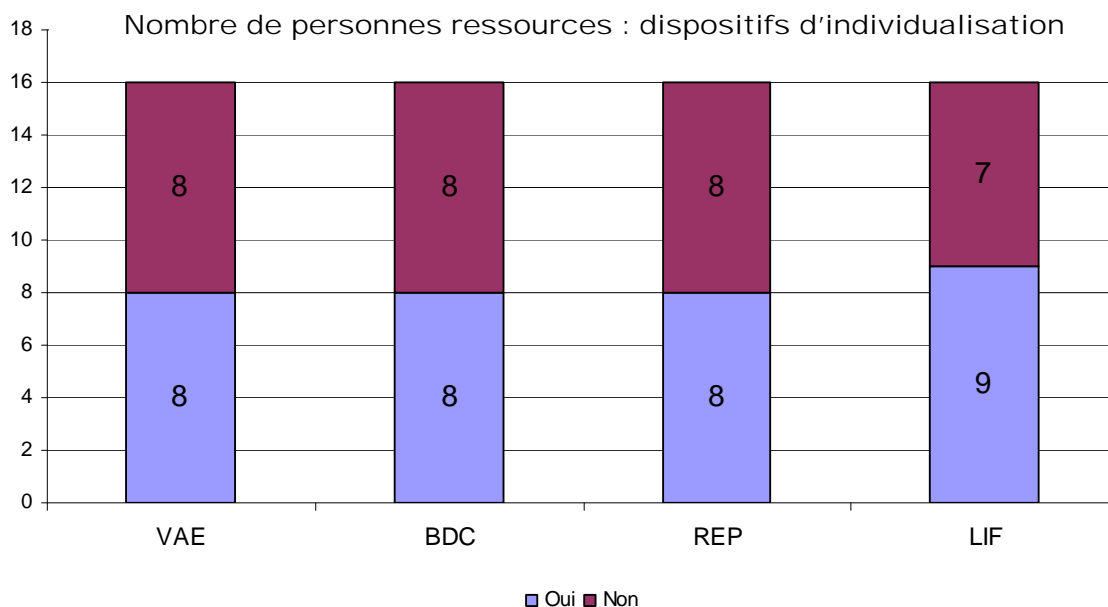
- la connaissance de la FPT
- les procédures de marchés publics
- les formations hygiène et sécurité
- le management

On constate également que des contenus spécifiques apparaissent, pour lesquels une réponse adaptée doit être organisée à l'intérieur d'un périmètre identifié du territoire. Ces demandes concernent essentiellement des formations « métier » pour un public disparate sur le territoire, ce qui en rend souvent difficile l'organisation (problèmes de composition des groupes, formations sur le temps de travail inappropriées...).

❖ les personnes ressources

La question portant sur l'identification de personnes ressources au sein des collectivités interrogées a permis de montrer qu'il s'agit d'un thème prioritaire, puisque 20 personnes semblent déjà exercer ce type de missions, et 15 autres pourraient être recensées rapidement. Les domaines concernés recouvrent pratiquement la totalité des filières et/ou des activités exercées par les collectivités.

Il en est de même pour les dispositifs d'individualisation (VAE, bilan de compétence...) puisque 8 personnes pourraient être sollicitées dès à présent pour apporter un accompagnement dans l'accomplissement des démarches à effectuer.

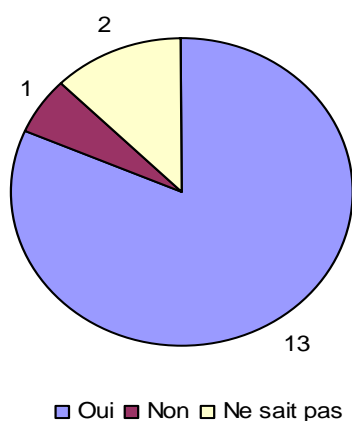


❖ les formations personnelles

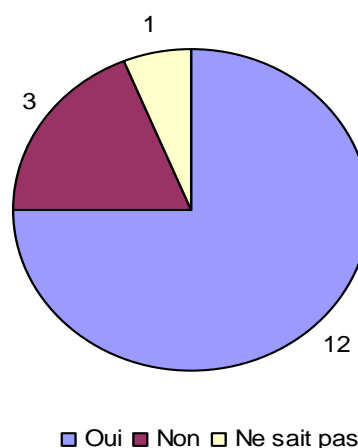
Les 2 dispositifs particulièrement plébiscités sont la remise à niveau et les actions de lutte contre l'illettrisme. En effet 75% des réponses font état d'une forte motivation pour développer ou intégrer un dispositif mutualisé dans ces domaines. Pour voir le jour, ces actions devront faire l'objet d'un travail préparatoire permettant de bien définir le champ d'intervention, et de prendre en considération l'existant, puisque certaines collectivités ont déjà mis en place des actions en ce sens.

Le CNFPT a créé des dispositifs de remise à niveau sur les savoirs fondamentaux et accompagne les agents et les collectivités qui souhaitent s'impliquer dans cette démarche.

Remise à niveau



Lutte contre l'illettrisme



V- LE PLAN D' ACTIONS 2009-2010

Afin de favoriser l'égal accès de tous les agents à la formation, plusieurs actions ont été définies pour 2009 et devront être poursuivies en 2010. Vous trouverez ci-dessous les fiches actions présentant l'objectif de l'action, le rôle des acteurs, la démarche, le calendrier des opérations et les critères d'évaluation. Certaines fiches d'actions renvoient à des fiches techniques (voir partie annexe) présentant les cahiers des charges des différentes formations prévues dans le cadre du plan de formation inter collectivités.

FICHE N° 1 :

Développer l'information sur les actions de remise à niveau sur les savoirs fondamentaux

Contexte et objectif :

Si les DGS et les secrétaires de mairie ont pu bien appréhender le nouveau système de formation et les différents outils proposés par leurs partenaires institutionnels, il apparaît nécessaire de développer la communication auprès des élus et des agents sur les actions de remise à niveaux sur les savoirs de base (lecture, écriture, calcul).

Considérant que la communication interne est de la compétence pleine et entière des employeurs, il convient d'aider ceux ci à développer l'information sur ce nouvel outil d'individualisation de la formation.

Au travers de cette action, il est proposé de :

produire un outil de communication et une stratégie de communication pour permettre aux agents de connaître les actions de remise à niveau sur les savoirs fondamentaux.

Pour ce faire, il est proposé de créer un groupe de travail constitué essentiellement de secrétaires de mairie, de DGS et de responsable formation pour produire un (ou des) outil(s) de communication.

L'apport du CNFPT et du CDG 45	L'apport des collectivités
1- Etre un acteur ressource pouvant être sollicité par le groupe de travail 2- Diffuser auprès des CT les éventuelles productions du groupe de travail 3- Assurer la reprographie voir la mise en forme des documents produits	1- Se constituer en groupe de travail pour produire l'outil de communication
Moyens à mobiliser	
La mobilisation de différents agents de collectivités au sein du territoire dans le cadre d'un groupe de travail La diffusion des outils	
Calendrier prévisionnel :	
1- Réalisation du document et des éléments de stratégie pour 2010	
Critères d'évaluation :	
1- Pertinence du document produit	

FICHE N° 2 :

Développer une offre de formation de proximité pour les ATSEM

Contexte et objectif :

Afin de réduire l'inégalité d'accès à la formation, il est proposé d'organiser une offre de proximité pour les ATSEM. En effet, l'organisation en proximité d'actions est de nature à (re)motiver certains agents vis-à-vis de la formation. Cette préoccupation est majeure puisque le nouveau système de formation a prévu un droit identique à la formation pour chaque agent et une obligation de formation tout au long de la carrière pour tous les agents.

Le groupe technique local de l'agglomération orléanaise a ainsi identifié des thèmes de formation (voir les cahiers des charges en annexe) qui seront organisés sur le territoire dans les collectivités territoriales. Cela permettra également aux participants de se créer des réseaux de proximité.

Les thèmes de formation identifiés sont bien maîtrisés par la délégation régionale Centre du CNFPT. Une grande partie de ces formations sera consacrée à la mise en pratique et les apports prendront appui sur les exemples de collectivités.

Au travers de cette action, il est proposé d' :

Organiser sur le territoire des actions de formation notamment pour les ATSEM

Les collectivités sont libres d'inscrire ces actions dans le cadre de la formation de professionnalisation ou dans le cadre de la formation de perfectionnement suivie au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) des agents. Ce choix est à effectuer lors de l'envoi du bulletin d'inscription.

Cette expérience permettra éventuellement, à terme, de développer des réseaux professionnels au sein du territoire.

L'apport du CNFPT et du CDG 45	L'apport des collectivités
<ul style="list-style-type: none">- Aider les collectivités à définir les cahiers des charges de ces actions- Recruter et rémunérer les intervenants assurant ces formations. Cette prise en charge des frais pédagogiques est assurée dans le cadre du dispositif AFIL (action de formation d'initiative locale) et vise à aider les collectivités du territoire du plan de formation inter collectivités à engager des actions de formation en commun.- Aider les collectivités à organiser ces formations (convocation, attestation, ...)	<ul style="list-style-type: none">- Définir les éléments de cahier des charges de ces actions- Organiser matériellement ces actions (salle, matériel pédagogique, ...)- Prise en charge par chaque collectivité des frais de restauration du midi et des éventuels frais de déplacement (voir règlement interne de la collectivité)

MOYENS A MOBILISER

Un intervenant pour animer les réunions
Les ATSEM de ce territoire
Des salles et du matériel pédagogique pour organiser les formations
Les actions de formation se dérouleraient le mercredi ou pendant les vacances scolaires

Calendrier prévisionnel :

- 1- Définition des cahiers des charges sommaires pour le 4^{er} trimestre 2009
- 2- Réalisation des actions de formation fin 2009 et au cours de l'année 2010

Critères d'évaluation :

- 1- Nombre de stagiaires formés
- 2- Indice de satisfaction par rapport à ces actions

FICHE N° 3 :**Développer le tutorat**Contexte et objectif :

Il existe des modalités de formation autres que le stage « en présentiel ». Celles ci sont encore peu développées alors qu'elles répondent souvent à une demande des stagiaires qui consiste à être formé « en situation de travail ».

Parmi ces modalités, figurent le tutorat. Ce dispositif permet d'être formé en situation de travail avec un transfert des compétences du tuteur vers le tuteur. Il présente effectivement divers avantages : faible coût d'investissement, proximité, évaluation directe des acquis, souplesse de mise en œuvre. Il s'agit bien d'un dispositif pédagogique nécessitant de fixer le cadre de ces interventions (contrat), les objectifs, les modalités concrètes. Si le principe du tutorat est simple, l'élaboration du cadre d'action et sa mise en œuvre sont nettement plus complexes. Il ne s'agit pas de décréter le tutorat et de lister le nom des futurs tuteurs pour qu'il soit effectif.

Par ailleurs, cette formalisation de la pratique du tutorat permettra à terme de pouvoir valider ces actions dans le cadre de la formation dans la mesure où le dossier de dispense est transmis par la collectivité et validé par le CNFPT.

L'enquête a permis d'identifier un certain nombre de tuteurs potentiels sur le territoire.

Au travers de cette action, il est proposé de:

développer un réseau de tuteurs sur le territoire de l'agglomération orléanaise

Pour ce faire, il est proposé de créer un réseau initial avec les tuteurs identifiés dans l'enquête de septembre 2009. Ce réseau serait formé au tutorat, la formation est prévue sur 2 jours. Elle serait organisée dans une collectivité du territoire de l'Agglomération Orléanaise. Au cours de la formation serait défini le cadre d'intervention pour développer cette fonction. Une fois cette fonction professionnalisée, une communication sera faite auprès des collectivités pour que celles-ci identifient de nouveaux tuteurs.

L'apport du CNFPT et du CDG 45	L'apport des collectivités
1- Etre un acteur ressource sur ce sujet 2- Assurer la formation des tuteurs 3- Assurer la communication auprès des CT du territoire des noms et fonctions des tuteurs 4- Aider les collectivités à organiser les actions de tutorat	1- Constituer un réseau de tuteurs 2- Définir le cadre d'intervention 3- Développer ces interventions
MOYENS A MOBILISER	
Les tuteurs potentiels Un intervenant extérieur	

Calendrier prévisionnel :

- 3- Définition des modalités de fonctionnement du tutorat (1^{er} semestre 2010)
- 4- Communication auprès des collectivités (3^{eme} trimestre 2010)
- 5- 1^{ères} actions de tutorat (4^{ème} trimestre 2010)

Critères d'évaluation :

- 1- Nombre de tuteurs
- 2- Nombre d'actions de tutorat engagé

VOIR FICHE TECHNIQUE DE L'ACTION EN ANNEXE

ANNEXE

PLAN DE FORMATION INTER COLLECTIVITES

2009-2010

FICHES TECHNIQUES

FICHE N° 1 : Rôle et positionnement des ATSEM

Thème	Rôle et positionnement des ATSEM
durée	2 jours
public visé	ATSEM ou personne amenée à exercer le métier d'ATSEM
objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Définir le cadre d'intervention des ATSEM - Clarifier le rôle éducatif vis-à-vis de l'enseignant
contenu	<ul style="list-style-type: none"> - Le statut et les missions de l'ATSEM en tant qu'agent territorial intervenant en milieu scolaire - La complémentarité avec les enseignants - La répartition des tâches et des responsabilités - Les relations dans l'équipe - La place des parents et le relationnel avec eux
Particularités pédagogiques	<p>La formation se déroulera dans une collectivité d'accueil</p> <p>Pour la formation, besoin d'une salle (15 personnes) avec éventuellement un vidéo projecteur, d'un tableau papier.</p>
Modalités de réalisation	<p>Lieu : A définir</p> <p>Dates : 4^{ème} trimestre 2009</p>
Intervenant	Intervenant régulier du CNFPT.

FICHE N° 2: Rôle et positionnement des ATSEM

Thème	La compréhension et l'accompagnement de l'enfant de 3 à 6 ans dans son développement moteur et psychoaffectif
durée	2 jours
public visé	ATSEM ou personne amenée à accueillir les enfants de 3 à 6 ans en milieu scolaire et en centre de loisirs
objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux appréhender le développement de l'enfant - Comprendre comment la motricité et l'activité aident l'intelligence et l'affectivité à se construire - Instaurer un dialogue éducatif avec l'enfant - Réfléchir aux rôles, attitudes et influences des adultes auxquels l'enfant est confié
contenu	<ul style="list-style-type: none"> - L'influence réciproque entre les activités motrices d'exploration et l'activité mentale et affective - Le respect du rythme de l'enfant - L'aménagement du cadre de vie de l'enfant - Les enjeux de la communication : <ul style="list-style-type: none"> * avec les autres enfants : intégration, partage... * avec les adultes - La place du jeu dans le développement de l'enfant - De l'accompagnement à l'acquisition de l'autonomie par l'enfant - Le rôle et les attitudes du professionnel - La complémentarité avec les enseignants
Particularités pédagogiques	<p>La formation se déroulera dans une collectivité d'accueil</p> <p>Pour la formation, besoin d'une salle (15 personnes) avec éventuellement un vidéo projecteur, d'un tableau papier.</p>
Modalités de réalisation	<p>Lieu : A définir</p> <p>Dates : A définir</p>
Intervenant	Intervenant régulier du CNFPT.

FICHE N° 3 : Développer le tutorat

Pourquoi développer le tutorat ?

Le tutorat est une forme d'apprentissage appelée à se développer pour plusieurs raisons :

- Il permet de professionnaliser des agents qui ne trouveraient pas dans une offre de stages la réponse à leurs besoins de formation. La fonction publique territoriale comprend 232 métiers identifiés dans le répertoire des métiers.
- Il constitue une réponse pertinente à l'obligation de formation de professionnalisation de l'ensemble des agents.
- Il constitue une réponse au fort renouvellement des effectifs lié aux départs massifs à la retraite d'agents territoriaux notamment dans des métiers à dominante technique où les savoirs faire professionnels sont peu formalisés et rares. Le tutorat permet à la fois de transférer ces savoirs faire, de reconnaître le professionnalisme des tuteurs et de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.
- Il peut être une solution à l'accompagnement des mobilités professionnelles (reclassement ou orientation). Cette modalité d'apprentissage étant souvent plébiscitée par des agents en seconde partie de carrière.

L'étude menée sur les pratiques de formation a montré que le tutorat « informel » s'était développé.

Quelle mission et quel rôle du tuteur ?

La fonction de tuteur n'est pas formalisée dans la fonction publique territoriale.

Le tuteur a pour mission de **transmettre ses savoirs professionnels et les éléments de la culture professionnelle à un autre agent.**

L'exercice de cette mission requiert de maîtriser les **compétences au cœur de son métier** mais aussi de posséder des **qualités pédagogiques** afin de créer les conditions favorables à l'intégration et aux apprentissages en situation de travail. Parce que cette méthode privilégie le face à face, le tuteur doit enfin posséder des **qualités relationnelles** d'écoute et de communication.

Qui peut être tuteur ?

Il y aura peut être lieu, lors de la formation de préciser cette fonction mais en tout état de cause le tuteur doit :

- Etre Volontaire
- Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans
- Etre à l'écoute et être patient.

Quel engagement de la part du tuteur et de sa collectivité ?

Aucun engagement du tuteur et de sa collectivité n'est prévu pour intégrer la formation présentée ci-dessous.

Les participants à cette action auront à définir (peut être après les 2 jours de formation) les modalités possibles de développement de ce mode d'apprentissage (conventionnement simplifié entre la collectivité du tuteur et la collectivité du tuteur par exemple).

Cette fonction est à développer entre les collectivités des territoires suivants :

- Agglomération orléanaise
- Grande couronne orléanaise
- Pithiverais

En quoi consiste la formation de tuteur ?

Cette formation de 2 jours permet de comprendre le rôle du tuteur et les modalités de l'apprentissage en situation de travail. Elle vise également à acquérir quelques outils et méthodes pour exercer cette mission.

Il n'est pas prévu de procédure de sélection des tuteurs mais une procédure d'auto évaluation permettant au tuteur, à la fin de la formation, de se situer par rapport au référentiel de tuteur.

La formation débouchera certainement sur la nécessité de définir ensemble les modalités concrètes de développement de cette modalité d'apprentissage entre les collectivités des territoires candidats.

La formation permettant de professionnaliser les tuteurs sera organisée selon le cahier des charges suivant :

Thème	Devenir tuteur
durée	2 jours
public visé	Agent souhaitant devenir tuteur
objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les missions du tuteur • Savoir analyser son activité professionnelle afin d'assurer un transfert • Connaître les bases de l'apprentissage en situation de travail • Evaluer la progression du tuteur • Définir le cadre d'intervention du tutorat (si possible dans le temps imparti)
contenu	<ul style="list-style-type: none"> • La fonction du tuteur • Accueil du tuteur • Le repérage des activités liées à son poste de travail • Les formes d'apprentissage en situation de travail • Les méthodes d'évaluation du transfert • Le cadre d'intervention
Particularités pédagogiques	Pour la formation, besoin d'une salle pour une quinzaine de personnes avec éventuellement un matériel de vidéo projection
Modalités de réalisation	<p>Lieu : A définir</p> <p>Dates : A définir</p>
Intervenant	Organisme de formation spécialisé dans l'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines