



PLAN DE FORMATION « INTER COLLECTIVITES » 2012-2014



Territoire du PITHIVERAIS

Depuis 2009, le CNFPT délégation Centre et le Centre de Gestion du Loiret ont développé un dispositif d'accompagnement à la professionnalisation des agents des collectivités du Loiret de moins de 50 agents. Cette démarche est une réponse à l'obligation réglementaire des collectivités d'élaborer leur plan de formation et au nouveau schéma de formation tout au long de la carrière professionnelle.

Ainsi pour permettre à chaque agent des collectivités et établissements publics locaux du Loiret de disposer du plus large accès à la formation, le CNFPT délégation Centre et le Centre de Gestion du Loiret ont développé un dispositif d'élaboration de plans de formation inter collectivités par territoire.

Il est précisé que le plan de formation inter collectivités est complémentaire des 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.

Les bilans tirés des deux premières années de mise en œuvre des plans de formation inter-collectivités, supposent aujourd'hui une redéfinition des modalités de ce dispositif pour assurer sa pérennité. Ces évolutions se fondent nécessairement sur les besoins exprimés par les collectivités territoriales et leurs établissements, afin d'apporter des réponses de qualité et économes en moyens à l'adaptation continue des compétences des agents.

SOMMAIRE

I-Contexte et démarche d'élaboration du plan de formation Inter-collectivités du Pithiverais.....	P. 4
II- Le règlement de formation et ses documents annexes.....	P. 7
III- Les pratiques de la formation sur le territoire du Pithiverais	P. 7
IV- Le plan d'actions 2012	P. 12

I- CONTEXTE ET DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN DE FORMATION INTER COLLECTIVITE DU PITHIVERAIS

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 au 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 aujourd'hui 4 plans de formation inter collectivités : Pithiverais, Montargois, Giennois, Orléanais

- ◆ 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**. Il est 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 ; ce fut le cas à la création du dispositif et maintenant pour entériner les axes d'évolution des plans de formation inter-collectivités du Loiret.

Les **collectivités territoriales** (élus employeurs) sont bien évidemment étroitement associées à la démarche : une présentation de celle-ci et des premiers bilans des actions mises en œuvre par territoire a été effectuée lors de réunions d'information ; d'autre part, elles valident les documents plans de formation.

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

L'enquête menée auprès des collectivités du territoire montre que 10,20 % de celles qui ont répondu souhaitent intégrer le groupe technique local.

Les **référents** du plan de formation inter collectivités du Pithiverais sont :

- ✓ Mme Sylvie COLAS, Secrétaire de mairie, Mairie de Boisseaux
- ✓ Mme Valérie BELLEC, Secrétaire de mairie, Mairie de Pithiviers le Vieil
- ✓ Mme Chantal AUVRY, Secrétaire de mairie, Mairie de Bazoches les Gallerandes

4 – L'exécution des plans de formation inter collectivités

Sur le territoire du Pithiverais ont été programmées 18 actions en 2010, dont 10 réalisées (taux de réalisation de 55%).

L'un des éléments importants du développement de formation de proximité a été de favoriser l'accès à la formation à des personnels peu familiarisés du CNFPT. Ainsi, il a pu être mesuré par territoire le taux de primo accédants enregistrés en 2010, soit 56,60% de primo accédants sur 106 stagiaires.

L'ensemble des éléments de synthèse de la démarche 2010 a été présenté aux représentants des collectivités lors d'une réunion le 07 mars 2011 à Boiscommun.

En 2011, 18 actions ont été programmées sur le territoire du Pithiverais avec un taux de réalisation de 83,33 % (3 annulations d'actions) qui ont permis de former 118 agents. Le volume des actions réalisées ainsi que le nombre de stagiaires participant aux formations est en légère hausse par rapport à celui de 2010.

5 – Expérimenter un groupe de travail pour mutualiser l'achat de formation autour des besoins d'habilitations partagées entre les collectivités

Sur certains champs comme l'hygiène et la sécurité au travail, le CNFPT n'est pas habilité pour organiser les formations sur le champ de la cotisation. Les collectivités finançant elles même ces formations.

Sur le secteur de l'hygiène et la sécurité au travail, les collectivités sont soumises à des obligations de formation. Ces formations sont normées, elles font l'objet de cahiers des charges stricts produits par des acteurs institutionnels. Seuls des organismes habilités peuvent dispenser ces formations. Par conséquent les offres de formation sont similaires. Seul le volume d'agents à former constitue une réelle source d'économie sur ce secteur concurrentiel.

Les collectivités du territoire du Pithiverais n'ont pas répondu favorablement à la proposition de mutualisation sur les questions de formation et d'achat de formation sur les thèmes des habilitations obligatoires de leurs personnels techniques. Cet axe de PFI pourtant plébiscité par les collectivités du territoire du Pithiverais au démarrage de dispositif en 2009, n'a pas pu être concrétisé du fait de l'absence d'une collectivité importante assurant le rôle de maître d'œuvre de la démarche.

Les membres du GTL ont œuvré pour tenter de rallier les bonnes volontés sur ce territoire durant toute l'année 2010 mais sans succès probant. De fait, cet axe qui faisait l'objet de la fiche action n°1 du dispositif PFI 2009 est abandonné pour l'avenir.

II- 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, onglet « collectivités », rubrique « espace réseaux professionnels », puis « plans de formation inter collectivités, dispositif Loiret, principes de la formation professionnelle ».

Il s'agit de modèles téléchargeables en format Word et donc complètement adaptables à chaque collectivité qui peut y inclure son logo et modifier, compléter ou réduire le document. 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, ...

III- ETAT DES PRATIQUES DE FORMATION SUR LE TERRITOIRE DU PITHIVERAIS

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 :

❖ Un taux de réponses au questionnaire de 36,84 %.

Pour tout le département du Loiret, le taux de réponse sur les « Plans de Formation Inter-collectivités » est de 41,27 %, soit 220 questionnaires renseignés (dont 158 complets) sur 533 collectivités et établissements sollicités sur les orientations du plan d'actions du PFI de 2012 à 2014.

Sur le territoire du Pithiverais, 133 collectivités et établissements ont été interrogés ; 36,84 % de ces CT ont répondu au questionnaire. Ce taux est dans la moyenne haute des réponses des territoires. 90 thèmes ont été identifiés pour alimenter les « Plans de Formation Inter-collectivités » du territoire du Pithiverais et les journées d'actualité des SMCR/DGS entre 2012 et 2014.

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

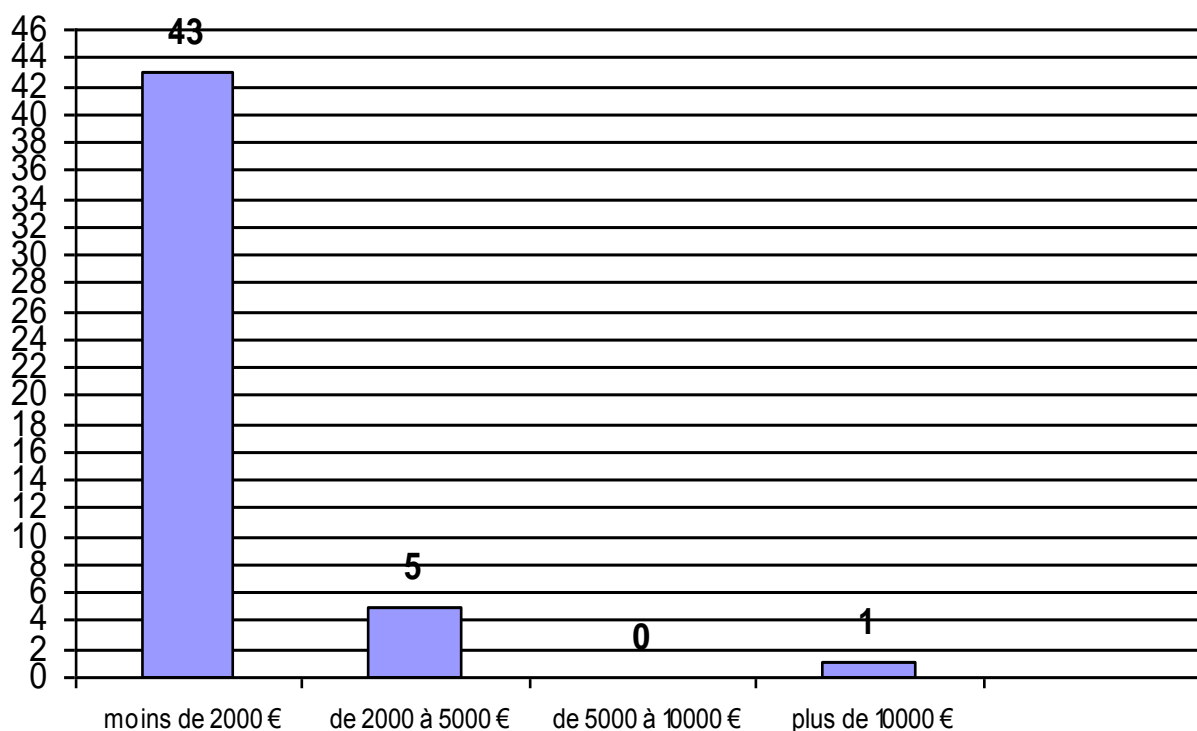
2 collectivités territoriales sont dotées d'un plan de formation élaboré soit 4,08% de celles qui ont répondu.

Les Plans de Formation Inter-collectivités, du fait de la validation par le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion du Loiret, permet aux collectivités de moins de 50 agents d'intégrer directement les axes définis dans leur politique de formation sans être obligées de formaliser leur propre plan de formation. Toutefois, cette démarche mutualisée n'exclut pas forcément la mise en œuvre d'un plan de formation interne à la collectivité ; des documents d'aide ont été élaborés en ce sens (voir partie III du présent document).

❖ L'existence d'un budget formation

Toutes les collectivités répondantes ont un budget formation en dehors de la cotisation du CNFPT. Parmi elles, la grande majorité déclare disposer d'un budget inférieur à 2 000 euros et 1 collectivité a un budget supérieur à 10 000 euros.

Montant budget formation

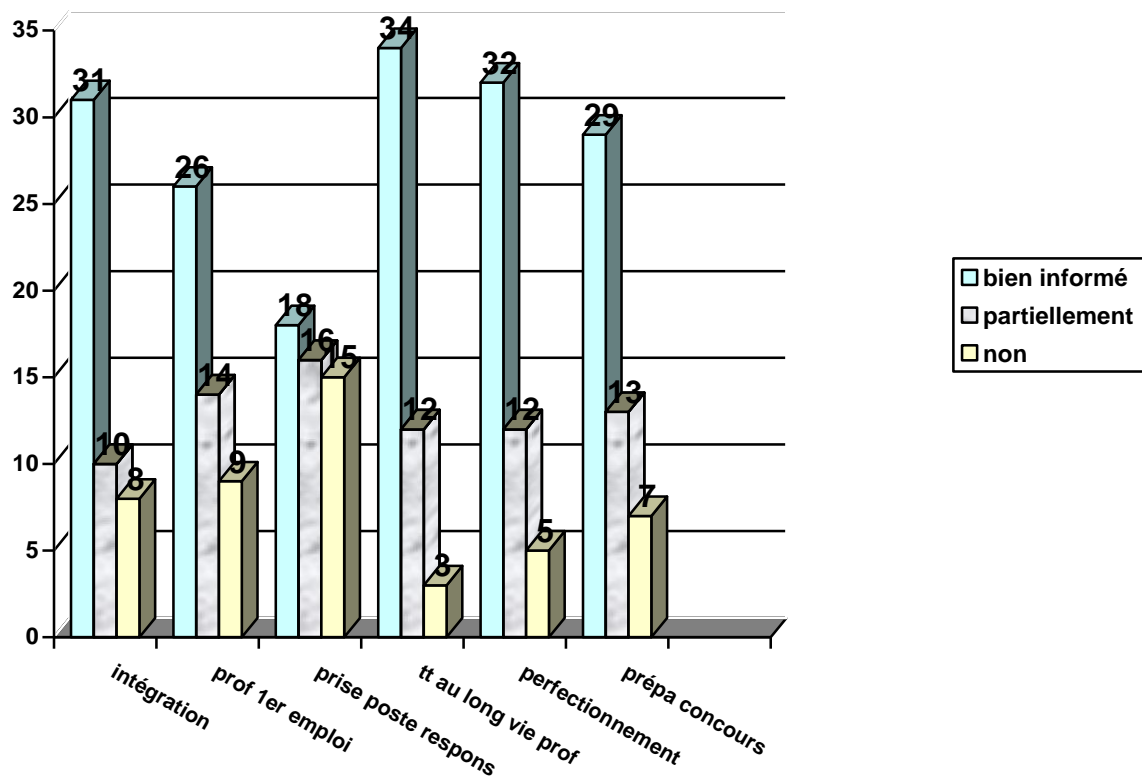


B - Perspectives issues du diagnostic

❖ le niveau de connaissance sur les dispositifs de formation

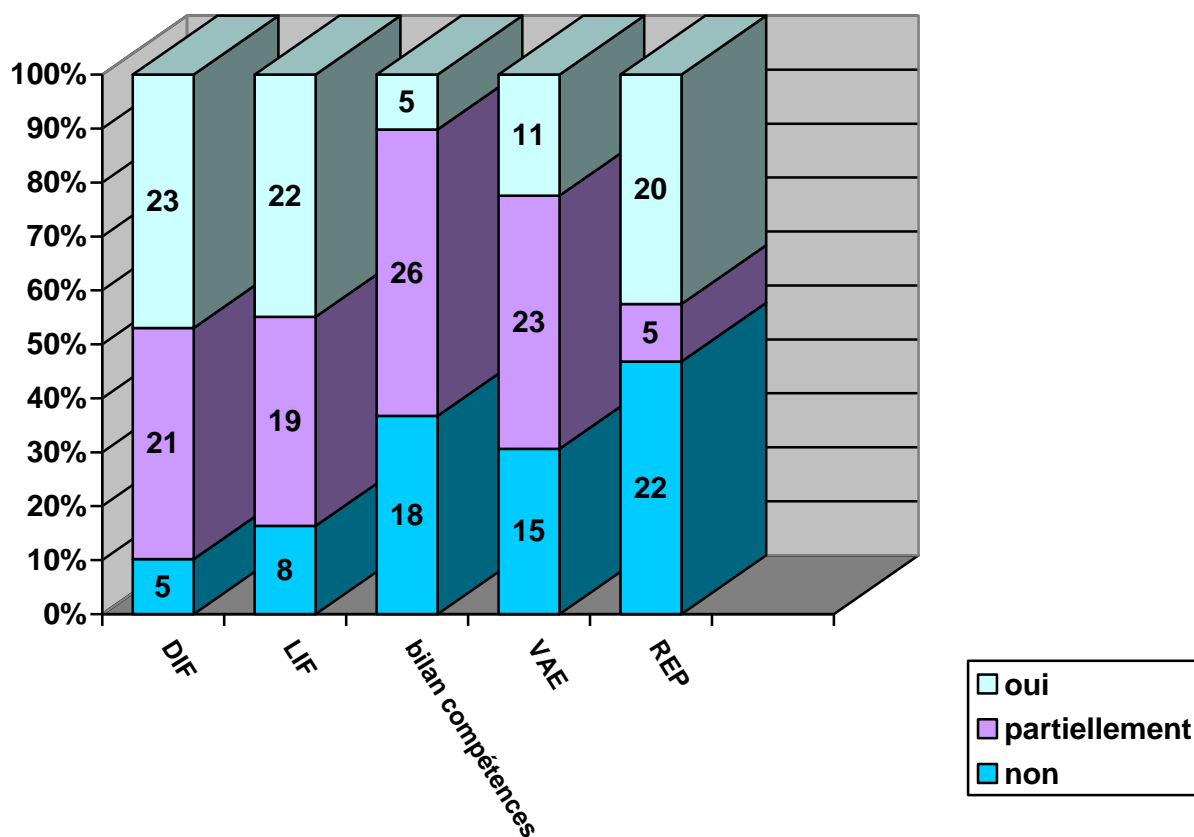
Les collectivités et établissements ayant répondu au questionnaire, ont encore des interrogations sur les dispositifs de formation mis en œuvre depuis la loi de février 2007. L'appropriation des outils liés à la formation professionnelle n'est pas très bien maîtrisée pour presque la moitié des répondants.

Connaissance des dispositifs



Les outils en lien avec le domaine formation

Les outils d'individualisation de la formation sont plus ou moins bien connus dans les collectivités du territoire, en fonction de la nature du dispositif.



❖ les formations personnelles

Pour l'année 2011-2012 le dispositif de remise à niveau sur les savoirs de base est de nouveau programmé avec 6 groupes qui sont organisés sur le département du Loiret dont 5 sont localisés au CNFPT d'Orléans.

En complément, le CNFPT s'engage dans un dispositif partenarial régional de lutte contre l'illettrisme 2011-2013 autour de 4 axes :

- prévention de l'illettrisme
- accompagnement des jeunes et des adultes en situation d'illettrisme inscrits dans des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle
- amélioration de l'offre de formation
- formation des salariés en situation d'illettrisme

Depuis 2005, la Délégation régionale Centre du CNFPT propose aux collectivités territoriales une assistance dans la mise en place d'outils de lutte contre l'illettrisme.

Les dispositifs proposés s'inscrivent dans une démarche d'évolution professionnelle et de carrière, valorisante pour les personnes concernées, sans stigmatisation et sur la base du volontariat.

Dans l'immédiat, compte tenu du nombre d'agents concernés, l'organisation des dispositifs RAN et de lutte contre l'illettrisme restent au niveau départemental et peu difficilement être localisé sur les territoires.

❖ la démarche et la conduite des PFI

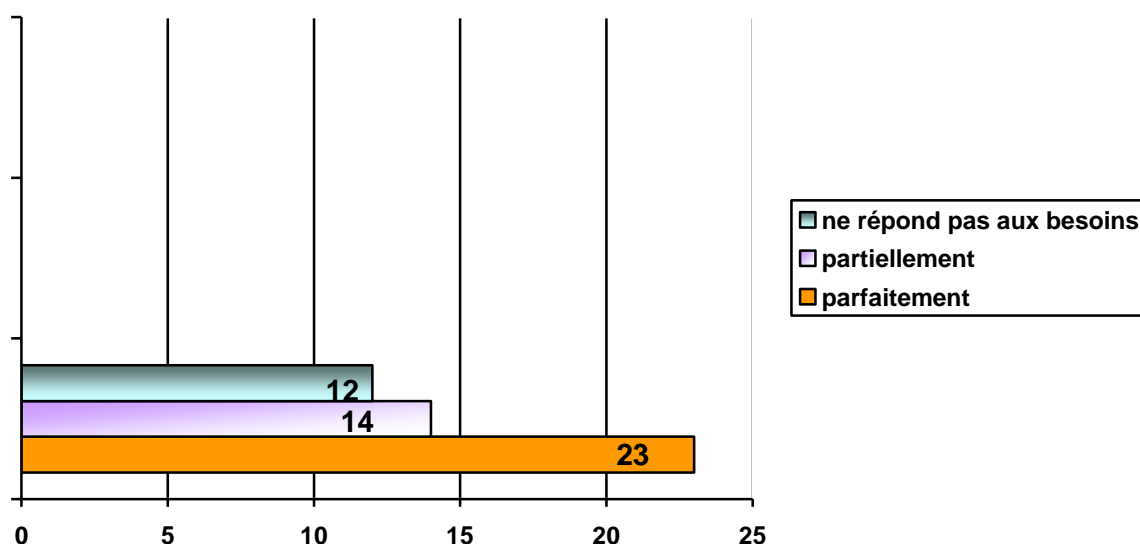
Parmi les collectivités ayant répondu, 63,27% signalent bien connaître le dispositif de formation des PFI et 65,31% s'estiment suffisamment informés.

77,55% trouvent un intérêt à la mise en place de ce dispositif de formation sur le territoire.

Même si la démarche de Plan de Formation Inter collectivités commence à être bien implantée sur le territoire, le rôle de relais du Groupe Technique Local reste fort important pour maintenir l'intérêt, avec notamment la communication sur la démarche de mutualisation d'actions de formation de proximité, de pratiques, ou encore l'échange sur les pratiques professionnelles.

Parmi les 49 questionnaires complétés lors de l'enquête, pour 46,94% des collectivités, les thèmes de formation proposés dans le cadre des PFI répondent aux besoins des agents et pour 28,57%, ils ne répondent que partiellement. Le bilan de l'offre des PFI sur ce territoire est mitigé.

L'offre de formation proposée par les Plans de Formation Inter-collectivités
Territoire du Pithiverais



L'expression des besoins de formation via le questionnaire, a permis d'identifier 90 thèmes de formations. Ces demandes concernent essentiellement des formations « métier » pour un public disparate sur le territoire, ce qui complique l'organisation (problèmes de composition des groupes, formations sur le temps de travail inappropriées...).

En complément de ces thèmes sur les métiers, des expressions de besoins vont permettre d'alimenter les journées d'actualité pour les secrétaires de mairie et les directeur(trice)s généraux des services des communes rurales.

❖ les modes de communication

Dans une démarche de développement durable et afin de rendre les modes de communication plus efficaces : les périodes de recensement des besoins auprès des collectivités, la diffusion des livrets d'offre de formation est désormais assurée en priorité par voie électronique.

Pour 63,27% des collectivités répondantes, ce mode de communication est à privilégier mais elles sont encore 36,73% à préférer un envoi courrier.

IV- LE PLAN D' ACTIONS 2012

Afin de favoriser l'égal accès de tous les agents à la formation, plusieurs actions sont définies pour 2012 et seront poursuivies jusqu'en 2014. Une interrogation périodique sera menée tous les ans jusqu'en 2014 pour maintenir au mieux la concordance entre l'offre de formation de proximité proposée et les besoins des collectivités d'un territoire donné.

Vous trouverez ci-dessous les fiches actions présentant l'objectif de l'action, le rôle des acteurs, la démarche, le calendrier éventuel des opérations et les critères d'évaluation.

FICHE N° 1 :

Maintenir une offre de formation de proximité

Contexte et objectif :

Afin de réduire l'inégalité d'accès à la formation, il est organisé une offre de proximité pour les agents des différentes filières professionnelles du territoire du Pithiverais. 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 système de formation issu de la loi de 2007 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 du territoire orléanais a ainsi identifié les thèmes de formation qui seront organisés, sur le territoire, dans les collectivités territoriales en 2012. Ces thèmes de formation feront l'objet d'une communication via un livret spécifique intitulé-« offre de formation 2012 : territoire du Pithiverais - communes rurales du Loiret – Plan de Formation Inter collectivités » ; ce livret regroupera les journées d'actualité à l'attention des directeur(trices)s généraux et des secrétaires de mairie des communes rurales et l'offre identifiée par territoire dans les plans de formation inter-collectivités.

Les thèmes de formation identifiés sont 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.

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.

L'apport du CNFPT et du CDG 45	L'apport des collectivités
<ul style="list-style-type: none"> - Aider les collectivités à s'exprimer sur les thèmes de formation souhaitées - Recruter et rémunérer les intervenants assurant ces formations. Cette prise en charge des frais pédagogiques est assurée dans le cadre du dispositif PFI 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 à mobiliser	
<p>Les agents de ce territoire Des salles et du matériel pédagogique pour organiser les formations</p>	
<p>Calendrier prévisionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Elaboration d'une offre de formation spécifique à ce territoire en novembre 2011 2- Communication de l'offre de formation entre fin novembre et début décembre 2011 pour le calendrier 2012 3- Réalisation des actions de formation pour les DGS/SMCR et les agents de janvier à décembre 2012 	
<p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Nombre d'actions réalisées 2- Nombre de stagiaires formés 3- Indice de satisfaction par rapport à ces actions 	

FICHE N° 2 :**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 ». Le groupe technique local du Pithiverais avait opté à sa création pour le développement de stage pratique en collectivités. Cette volonté s'est réorientée vers le tutorat qui consiste aussi en l'échange de pratiques professionnelles en lien avec le poste occupé.

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 tuteuré. 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.

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 menée avant l'été 2011 a permis d'identifier un certain nombre de tuteurs potentiels sur le département au nombre de 13 ; parmi eux, 4 sont du territoire du Pithiverais.

Au travers de cette action, il est proposé de **développer un réseau de tuteurs**.

Les candidats aux missions de tuteurs seront formés au tutorat ; la formation est prévue sur 3 jours. Au cours de la formation sera 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 les 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 :

- 1- Identification des tuteurs potentiels par collectivités (1^{er} semestre 2011)
- 2- Formation des candidats au tutorat (08 novembre 2011)
- 3- Communication auprès des collectivités (1^{er} trimestre 2012)
- 4- 1^{ères} actions de tutorat (année 2012)

Critères d'évaluation :

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