



PLAN DE FORMATION 2024-2025

MARS 2024

Le plan de formation est un document spécifique à la collectivité de Morzine-Avoriaz qui définit les axes politiques et stratégiques des actions de formation à mener sur l'année et les années à venir. A ce titre, il est encadré par un budget établi en fonction de besoins et voté par les élus. De fait, en fonction des directives politiques ou des changements organisationnels, il peut être amené à évoluer.

Rédaction du règlement formation : Service RH/Formation – Emilie Peillex, Valérie Bronner

Présentation au CST pour avis le : 7 MARS 2024

Adopté par l'instance délibérante le :

Mis en application le :

Sommaire

Cadre légal.....	3
Enjeux de la formation au sein de la collectivité.....	4
A. Elaboration du plan de formation	5
1) Politique formation ressources humaines au sein de la collectivité de Morzine Avoriaz.....	5
2) Besoins de formation collectifs au sein des services de la collectivité	5
3) Besoins de formation individuels	6
4) Synthèse de l'ensemble des besoins.....	6
B. Le plan de formation : les besoins et demandes de formation.....	7
1) Les formations recensées.....	7
2) Les formations de reconversion	8
3) Les formations santé sécurité au travail	8
4) Les formations liées au développement des compétences	9
5) Les formations management à destination des encadrants	10
6) Les formations en interne animées par des agents de la collectivité	11
7) Les projets formations.....	12
8) Les demandes de CPF	12
C. Le budget formation : réalisation des formations	12
D. Conclusion	13

Cadre légal

La formation professionnelle au sein de la FPT est cadrée par les textes suivants :

- la loi n°83-634 du 13/07/1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- la loi n° 84-594 du 12/07/1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- le décret n° 85-552 du 22/05/1985 modifié relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale,
- le décret n° 85-603 du 10/06/1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2008-512 du 29/05/2008 modifié relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- le décret n° 2008-513 du 29/05/2008 modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de - la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation,
- le décret n°2015-1385 du 29/10/2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- le décret n° 2017-928 du 6 mai 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.

Enjeux de la formation au sein de la collectivité

La formation professionnelle est au cœur de la politique et de la stratégie des Ressources Humaines puisqu'elle constitue le levier majeur du développement des compétences et de la gestion des mobilités.

C'est une démarche essentielle pour la réalisation optimale des missions du service public. C'est aussi un enjeu de taille puisqu'elle répond à une évolution des collectivités, évolution qui fait écho à l'évolution perpétuelle de l'action publique mais également aux évolutions sociétales et politiques. Les collectivités doivent en permanence adopter leur fonctionnement, leur mission à travers l'organisation des services. Outre un besoin de réflexion sur les organisations globalisantes, ces évolutions passent inévitablement par un développement des compétences.

C'est un moyen d'actualiser les connaissances et aussi un outil de fidélisation des agents que de leur permettre de se former et d'évoluer de façon continue.

Parallèlement le législateur, qui a fait évoluer en 2018 le volet de la formation professionnelle au sein des collectivités, place l'agent au centre de son parcours professionnel. L'agent devient l'acteur principal de sa vie professionnelle et de son évolution, et ainsi de ses parcours de formation. Ce droit renforcé à la formation se matérialise via le Compte Personnel de Formation.

Ainsi se joignent au sein de la politique Formation d'une collectivité, deux injonctions : le développement des compétences inhérentes au fonctionnement et à l'évolution des postes et des métiers, et le droit à la formation de l'agent. Ces deux injonctions prennent forme dans un Plan de formation, élément cadré par le législateur. L'intention repose sur la transparence et l'équité. Dans le plan de formation sont mentionnés les axes de formation qui seront initiés et leurs modalités. Il est ainsi la transcription de la politique de formation prédéfinie au sein de la collectivité par l'autorité territoriale, pour une période de 2 années : de 2024 à 2025.

Le plan de formation est établi de façon annuelle sur un pan budgétaire et pluriannuel sur un pan stratégique. Des actions de formations peuvent être mises en place sur plusieurs années.

Le plan de formation concerne l'ensemble des agents de la collectivité de Morzine-Avoriaz, quel que soit leur statut, la durée et la nature de leur contrat.

A. Elaboration du plan de formation

Le plan de formation se construit selon ces 4 étapes :

- Identification des axes de formation fixés par la direction au regard de la politique ressources humaines
- Identification des besoins des services en fonction de leurs projets de services
- Identification des besoins individuels issus notamment des entretiens annuels
- Définition des actions de formations à mener pour répondre à ces différents mais complémentaires besoins (ceux de la collectivité, des services, des agents)
- Synthèse des actions de formation afin d'établir un budget prévisionnel – voir tableau de suivi des formations

1) Politique formation ressources humaines au sein de la collectivité de Morzine Avoriaz

La politique formation est axée sur les thématiques suivantes :

- Adaptation à l'évolution du poste (outils numériques, anglais)
- Accompagner les encadrants (directeurs, responsables de service, chefs d'équipe ou référents) dans leur management
- Accompagner le développement de la politique d'Hygiène et de Santé-Sécurité au Travail
- Répondre aux obligations de formation statutaires (formations d'intégration et obligatoires)
- Accompagner les agents dans l'évolution de leur carrière (préparation aux concours et examens professionnels).

2) Besoins de formation collectifs au sein des services de la collectivité

Les besoins de formation collectifs sont les besoins que plusieurs agents expriment au sein d'une même collectivité ou organisation professionnelles. Ainsi peuvent être mises en place des formations collectives.

Ces besoins ont été recueillis auprès des responsables de services que nous avons synthétisés :

- Maîtrise des logiciels bureautiques : Excel et Word
- Management
- Anglais

- Santé sécurité au Travail (travail en hauteur)

L'objectif d'un recensement des **besoins collectifs de formation est de pouvoir organiser des formations en interne**, soit avec le CNFPT soit avec des formateurs en interne soit avec des organismes privés.

Ceci a plusieurs avantages :

- Développer la cohésion
- Réduire les coûts de déplacement et de frais pédagogiques
- Dispenser une formation commune à l'ensemble des agents exprimant un même besoin de formation afin que tous les apprenants aient la même information au même instant
- Favoriser les échanges et le partage de bonnes pratiques entre services

3) Besoins de formation individuels

Les besoins individuels sont exprimés lors de l'entretien annuel professionnel. Ce moment d'échange privilégié est l'occasion pour chacune des parties prenantes, le responsable et l'agent, d'évoquer l'évolution du poste et par la même l'évolution de l'agent au sein du poste qu'il occupe ou bien de nouvelles missions qu'il pourrait investir dans un avenir proche (l'année à venir). Ainsi responsable et agent doivent être source de proposition, acteurs complémentaires du développement des compétences de l'agent même si l'agent demeure seul l'acteur principal dans l'implication de son évolution (à travers son assiduité et son appétence au développement de ses compétences). Les besoins individuels répondent donc à trois injonctions :

- L'évolution de la carrière et des compétences de l'agent
- Les missions du service et leurs évolutions au regard de la stratégie politique
- L'organisation du travail et la répartition des missions du service

4) Synthèse de l'ensemble des besoins

L'ensemble des besoins est analysé c'est-à-dire :

- ils sont dans un premier temps répertoriés
- puis ils sont explorés en terme de modalités : formation collective en interne ou intra, formation individuelle

- une demande de formation en interne notifiée en jour de formation est adressée au CNFPT
- Puis vient la recherche de l'organisme de formation avec les demandes de devis si ces formations ne sont pas dispensées par le CNFPT
- Des demandes de précisions des objectifs de formation sont adressées au responsable et aux agents le cas échéant
- Enfin les formations sont synthétisées dans un tableau dit de suivi des formations à partir de différents éléments
 - intitulé de la formation
 - agent ou agents concernés
 - modalités de la formation
 - organisme de formation
 - coûts pédagogiques et annexes
 - suivi de l'inscription administrative
 - suivi de l'action de formation réalisée

Ce tableau de suivi est l'outil qui synthétise et permet d'élaborer un budget prévisionnel pour les actions de formation ambitionnées par la collectivité.

B. Le plan de formation : les besoins et demandes de formation

Cette partie du document va restituer les formations ambitionnées.

1) Les formations recensées

L'ensemble des formations sont recensées et qualifiées.

Les formations statutaires sont les formations exigées par les textes de loi relatifs à la fonction publique dans le déroulement de la carrière et dispensées par le CNFPT :

- les formations d'intégration pour les agents en période de stagiairisation l'année précédant leur nomination dans un cadre d'emploi : FI
- les formations de premier emploi : FPPE
- les formations de prise de poste à responsabilité : FPPR
- les formations tout au long de la carrière : FTLC
- les formations de perfectionnement : FP

- les formations continues obligatoires à destination des policiers municipaux : FE+FCO
Elles peuvent être obligatoires (intégration et FE+FCO) mais toujours comptabilisées dans les formations nécessaires au déroulement de la carrière, même si elles ne sont pas dispensées par le CNFPT.

Formations recensées :

Formation d'intégration	PI	4
Formation premier emploi	PPE	2
Formation préparation au concours examen	PAC	4
Formation TLC	FTLC	27
Formation perfectionnement	FP	198
Formation PM	FCO	11
		246

Parmi ces formations nous pouvons identifier différents thèmes.

2) Les formations de reconversion

Elles répondent à un besoin de reconversion suite à une inaptitude au poste de travail pour des raisons de santé identifiées par la médecine du travail.

Un seul agent est concerné par ces formations de reconversion

3) Les formations santé sécurité au travail

Elles répondent à un besoin de prévention en termes de santé, sécurité au travail pour les agents, et un besoin de professionnalisation pour les référents santé sécurité au travail (le référent santé hygiène, les assistants de prévention, les représentants du personnel, les agents du service ressources humaines).

Des actions de formation dites sécurité et qui sont obligatoires sont mises en place tous les ans selon les besoins des différents services en matière d'utilisation des engins, de missions dans un environnement électrique...

Seront mise en place en 2024 :

- une action de formation liée à la santé mentale
- des ¼ sécurité dans différents services animés par les agents de prévention
- une action de formation liée à l'actualisation des réglementations en matière de formation sécurité
- des formations habilitation de conduite des engins

- des formations initiales et des recyclages pour les habilitations électriques
- des formations règlementaires obligatoires

RP + ASS PREVENTION + SERVICE RH	Webinaire sensibilisation à la santé mentale	8
RP	Formation des membres des formations spécialisées et des CST	1
ASS PREVENTION	Webinaire - Les travaux en hauteur : réglementation et responsabilités de l'employeur	1
CONDUITE	Engins de chantiers catégorie A AC I	5
CONDUITE	Engins de chantiers catégorie A CACES R	2
CONDUITE	Engins de chantiers catégorie B1 CACES R	1
CONDUITE	Engins de chantiers catégorie C1 CACES R	3
CONDUITE	Engins de chantiers catégorie F AC I	2
CONDUITE	Engins de chantiers catégorie F AC R	2
CONDUITE	Chariots catégorie 3 AC I	3
CONDUITE	Chariots catégorie 3 CACES R	5
CONDUITE	PEMP catégorie A et B AC I	6
CONDUITE	PEMP catégorie B CACES R	2
CONDUITE	Autorisation de conduite engins de chantier catégorie E+F	12
HABILITATION ELECTRIQUE	Habilitation électrique électricien recyclage	5
HABILITATION ELECTRIQUE	Habilitation électrique non-électricien recyclage	4
HABILITATION ELECTRIQUE	Habilitation électrique non-électricien initiale	1
		63

4) Les formations liées au développement des compétences

Elles répondent à des compétences qui ne sont pas acquises par un agent pour son poste ou bien des formations liées soit à une évolution du poste, soit à des nouvelles missions soit à un contexte particulier soit à de nouvelles méthodes de travail. Nous pouvons citer par exemple :

- L'anglais pour les agents en contact direct avec les usagers
- L'outil informatique et la numérisation au sein des méthodes de travail
- La gestion du temps dans un environnement de travail qui nécessite une charge de travail toujours accrue

Extrait des formations demandées et qui sont répertoriées comme développement de compétences :

La communication interne, premier vecteur d'image de la collectivité	1
Webinaire les 40 ans de la loi du 26 janvier 1984	1

Les fondamentaux de la gestion de la rémunération	1
Perfectionnement BL RH agents organigramme paie	1
Les outils de l'organisation du travail d'une équipe	1
Webinaire - La conduite d'engins : réglementation, CACES et responsabilités de l'employeur	1
Webinaire - Les habilitations électriques : réglementation et responsabilités de l'employeur	1
La structuration d'une fonction conseil emploi, mobilité, carrière	1
L'accompagnement managérial des agents en difficulté	1
La gestion du temps de travail : réglementation et application	1
La gestion des absences	1
La conduite d'un entretien de recrutement	1
L'impact de la maladie sur la paie	1
La maîtrise du régime juridique des agents contractuels de droit public	1
Les baux communaux	1
Véhicule électrique	1
Les impacts de la transition écologique sur les territoires	1
La gestion administrative, financière et technique des marchés de travaux	1
Les impacts de la transition écologique sur les territoires	2
Cycle collections : les mangas	1
A la découverte des outils informatiques et numériques	2
Le traitement et l'hygiène des eaux de piscine	1
Formation des agents en charge de l'utilisation technique	3
Formation BNSSA	1
Perfectionnement Excel	10
Webinaire l'analyse de sa charge de travail pour mieux gérer son temps	5
La laïcité	35
AIPR opérateur R	1
AIPR opérateur I	1
Damage	5
Directeur – trice des RH collectivité de moins de 40 000 habitants	1
	86

Ces formations concernent tous les services et tous les agents à partir du moment où une demande est faite. Le plan sera alimenté au fil du temps par différentes demandes collectives ou individuelles selon les évolutions dans les services.

L'organisme de formation privilégié est le CNFPT puisque 1% de la masse salariale est versée à cet organisme (environ 58000 euros en 2023).

5) [Les formations management à destination des encadrants](#)

Les encadrants (directrices, directeurs, responsables de service, chefs d'équipe) sont parfois nommés sur des postes à responsabilité par une expertise technique mais ne sont pas formés au management. De plus certains d'entre eux deviennent la hiérarchie d'agents dont ils étaient

précédemment collègues. Cette posture n'est pas évidente à adopter et nécessite une formation et une sensibilisation à la posture d'encadrant.

Un parcours est en construction. Ce parcours répond à des attentes individuelles issues d'une enquête de la part du service RH/Formation auprès de ces encadrants.

5 modules sont identifiés (tous les encadrants ne participeront pas à tous les modules, leur prise de conscience d'un besoin et leur volonté de participer à un module est nécessaire à une implication totale) :

Module 1 : les bases RH de l'encadrant
Module 2 : quel encadrant suis-je ?
Module 3 : la cartographie des compétences
Module 4 : le rôle de l'encadrant et sa posture
Module 5 : les outils et l'encadrant et l'animation d'une équipe

Nous estimons à 17 personnes encadrantes qui participeront à ce parcours.

Ces modules seront d'une durée maximale de 1 journée sur parfois 2 temporalités (2 ½ journée) et des groupes de 6 à 8 personnes, soit 5 jours de formation par agent.

Ils seront animés par des organismes de formations différents (à définir) mais seront tous réalisés en interne afin de :

- Développer la cohésion
- Réduire les coûts de déplacement et de frais pédagogiques
- Favoriser les échanges et le partage de bonnes pratiques entre services

Le coût est estimé à 6000 euros (4 jours) soit un coût de 353 euros par agent.

Certains modules seront animés par un agent de la collectivité.

6) Les formations en interne animées par des agents de la collectivité

La nature de certains besoins collectifs de formation et le souci de réduire les coûts liés à la formation nous ont amenés à réfléchir à des formations en interne animées par des agents de la collectivité experts dans leur domaine :

- Bases Word et Outlook
- Les bases du fonctionnement d'une collectivité pour nouveaux arrivants sur poste permanent contractuel
- Les bases des marchés publics, délégations de service public, et actualisation des réglementations :
- Troubles musculo squelettiques
- Entretien des lieux publics et utilisations des produits chimiques
- Les règles d'une régie et actualisation de la réglementation
- SST en recyclage ou initial
- Cartographie des compétences

Les formateurs en interne seront accompagnés par le service RH pour les supports de formation, l'animation d'une formation et le suivi des participations.

7) Les projets formations

- Réflexion sur un parcours formation des saisonniers pour mise en place hiver 2024/2025
- Réflexion sur un parcours formation nouveaux arrivants sur poste permanent en CDD d'au moins 1 an pour mise en place septembre 2024
- Auto-inscription des agents qui le désirent sur la plateforme CNFPT avec circuit de validation par responsable de service + service RH
- Plan de communication formation au fil de l'année

8) Les demandes de CPF

Aucune demande de CPF n'a été identifiée à ce jour

C. Le budget formation : réalisation des formations

Le tableau synthétique de suivi des formations permet de réaliser un budget prévisionnel et de suivre au fil des actions de formations réalisées le budget au jour le jour. Ainsi les demandes qui arrivent en milieu d'année ou fin d'année sont étudiées au regard du budget et des priorités sont nécessaires afin de statuer sur la faisabilité de la formation demandée.

Afin d'être effectif, le plan de formation devra recueillir l'avis du Comité Social Territorial puis faire l'objet d'une acceptation quant au budget nécessaire.

En 2023 55 000 euros ont été dépensés pour la formation. Nous estimons à 65 000 euros le budget nécessaire à la réalisation du plan présenté intégrant deux actions de formations :

- Une obligation de refaire certaines autorisations de conduite qui ne sont pas arrivées à terme mais que le législateur désire adapter aux nouvelles réglementations (ces formations se réalisent auprès d'organismes privés)
- Le parcours de formation pour les encadrants que nous envisageons au $\frac{3}{4}$ sur l'année 2024.

Le plan de formation est un document de travail et ainsi dynamique : il évolue au fil du temps selon les demandes. Il doit respecter le budget mais également les axes stratégiques de la politique ressources humaines de la collectivité.

Il se doit d'être équitable. Pour ce faire chaque demande est étudiée avec les mêmes critères à travers le document de demande de formation.

- Coût
- Temps de formation impliquant une réorganisation de service
- Retour sur investissement en termes de compétences
- Aspect obligatoire et règlementaire de la formation

La grille de critère sera identique mais adaptée à la grille prévue pour l'étude des demandes de CPF.

D. Conclusion

Pour conclure nous intégrons à ce document un mail que nous avons adressé aux encadrants de la collectivité afin de les sensibiliser à cette démarche de Plan de formation.

*Vous êtes directrice ou directeur, responsable de service ou adjoint, **votre formation et la formation de vos agents est un levier essentiel du bon fonctionnement de votre direction ou service.***

C'est un vecteur important de développement des compétences qui vous permet d'affiner, de diversifier ou encore de professionnaliser les missions de votre direction ou service.

Nous avons la chance de bénéficier d'un budget conséquent et d'une assistante RH, Emilie Peillex, qui a à cœur de vous soutenir dans cette démarche.

La formation ce n'est pas seulement s'inscrire à une formation en présentiel ou à distance dans une organisme de formation comme le CNFPT ou suivre une formation en interne. C'est aussi suivre des webinaires, s'informer, partager au sein d'un réseau d'experts...

*Toutes les démarches, quel que soit la modalité, qui consistent à la prise de nouvelles connaissances, y compris leur actualisation, à une prise de recul sur son métier, à un partage de bonnes pratiques doivent être identifier afin de **construire notre plan de formation**. Car le plan de formation ne se résume pas à suivre un budget et répertorier les formations suivies, il est le support **du développement des compétences de notre collectif**.*

A ce titre il est important pour le service RH d'avoir connaissance de toutes vos démarches afin :

- **De comptabiliser le nombre d'agents formés**
- **Le temps de travail consacré à la formation**
- **De faire des ratios**
- **D'évaluer le retour sur investissement temps/développement des compétences.**
-

D'autre part nous vous rappelons que toute demande de formation doit passer par le service RH.

Nous allons avec Emilie créer un document dans un espace partagé qui vous permettra de venir inscrire vos démarches au fil de l'eau.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

Emilie Peillex et Valérie Bronner

Février 2024