



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

Conseillers en exercice : 65  
Reçu en Préfecture le : 13/07/2023  
ID Télétransmission : 033-213300635-20230711-130294-DE-1-1

**Séance du mardi 11 juillet  
2023  
D-2023/209**

Date de mise en ligne : 14/07/2023

certifié exact,

**Aujourd'hui 11 juillet 2023, à 14h11,**

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni à Bordeaux, sous la présidence de

**Monsieur Pierre HURMIC - Maire**

### **Etaient Présents :**

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Brigitte BLOCH, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Monsieur Guillaume MARI, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Monsieur Stéphane GOMOT, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Léa ANDRE, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Aziz SKALLI, Monsieur Thomas CAZENAVE, Madame Catherine FABRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Nicolas PEREIRA, Monsieur Philippe POUTOU, Madame Myriam ECKERT,

Madame Sylvie JUSTOME présente à partir de 14h45, Monsieur Laurent GUILLEMIN présent à partir de 15H45, Monsieur Aziz SKALLI présent à partir de 18H25. Monsieur Dominique BOUISSON présent jusqu'à 17H00, Madame Béatrice SABOURET présente jusqu'à 18H20, Monsieur Thomas CAZENAVE présent jusqu'à 19H50.

### **Excusés :**

Monsieur Amine SMIHI, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Bernard-Louis BLANC, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Nathalie DELATTRE, Madame Evelynne CERVANTES-DESCUBES,

## **Présentation du bilan de formation 2022 et du plan de formation 2023**

Madame Delphine JAMET, Adjointe au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Le bilan 2022 du plan de formation traduit une certaine continuité avec l'exercice 2021 mais aussi l'amorce marquée de la déclinaison du Plan d'Orientation Stratégique de la Formation.

La construction du plan de formation 2023 - quant à elle - est l'occasion de confirmer les orientations stratégiques précitées mais aussi d'ouvrir le dialogue avec l'ensemble des acteurs. Elus, représentants du personnel, directions, services, encadrants, agents et DRH ont un rôle majeur à jouer pour définir et mettre en œuvre la politique de formation.

Le présent rapport, complété d'une présentation détaillée du bilan 2022 et du projet de plan de formation 2023, dresse dans sa première partie le bilan des actions 2022 et décline dans un second temps les grandes lignes du plan de formation 2023.

### **1- Bilan 2022 du Plan de formation de la ville de Bordeaux**

#### ➤ **Sur le plan quantitatif : les principaux éléments**

- o 9 307 jours de formation ont été mis en œuvre en 2022, soit une augmentation de +1 358 jours par rapport à 2021.
- o 3 993 départs en formation ont été enregistrés (contre 3090 en 2021).
- o 2 229 agents ont suivi une formation (contre 1 694 en 2021 soit + 535 agents).
- o Le taux d'accès à la formation est de l'ordre de **62%**. Ce niveau est le plus élevé depuis la mutualisation. Cet indicateur témoigne d'un accès plus large à la formation. Cela s'explique pour partie par le rattrapage des formations d'intégration et réglementaires (cf impacts de la crise sanitaire) mais aussi par la place tenue par la formation dans l'accompagnement des projets de service.
- o Le budget 2022 consacré à la formation s'élève à 1 337 338€ dont 783 338€ versés au CNFPT au titre de la cotisation annuelle.

**Le plan EDN** qui s'adresse aux cadres et encadrants de nos 3 entités représente 6,28% de l'activité formation pour la ville de Bordeaux. En chiffre cela se traduit par : 362 jours de formation, 536 départs et 218 agents formés.

**L'école interne** propose environ 7,61% de l'offre de formation globale de la ville. 360 agents ont été formés et 616 départs enregistrés.

L'école interne a mobilisé 110 formateurs qui ont animé 59 modules. Différents parcours spécifiques ont été organisés en lien avec les métiers en tension (Gestionnaire comptable, Acheteurs...) et une nouvelle offre en lien avec l'accompagnement à la mobilité : formation optimisation de sa candidature).

Des réflexions ont été engagées pour intégrer dans **un format dérivé de l'école interne** différentes formations internes. Il s'agit pour ces formations de pouvoir bénéficier d'un soutien organisationnel et d'une meilleure lisibilité. Cette année par exemple des actions de formation au logiciel concerto (logiciel de gestion des services enfance et famille) ont rejoint l'école interne. La différence est dans la formation des intervenants et dans l'ingénierie qui ne répond pas aux mêmes conditions que celles de l'école interne.

Une action spécifique a été mise en place pour faciliter le **développement de la compétence bureautique** afin notamment de développer l'autonomie des agents dans leur démarche d'apprentissage ou de mobilité. La part des formations dans le domaine de la bureautique représente une orientation forte visant à favoriser l'inclusion numérique.

## Les demandes de Compte personnel de formation (CPF).

En 2022, 26 demandes ont été déposées.

19 dossiers ont été validés (un bilan précis est intégré dans la synthèse des actions 2022 joint en annexe de la délibération).

### ➤ **Eléments d'analyse du plan 2022 : Les tendances antérieures se sont confirmées**

L'activité formation a été soutenue et les tendances antérieures se sont confirmées : **Plus de 80% de l'offre de formation concernent 6 domaines principaux :**

- o La sureté et la sécurité dans la ville (2 352 jours)
- o Repères et outils fondamentaux (1 576 jours)
- o Petit enfant, enfant et adolescent (1 348 jours)
- o Hygiène et sécurité/santé (987 jours)
- o Management (833 jours)
- o Informatique et Bureautique (722 jours)

Dans le cadre de **l'école interne, la priorité a été donnée aux socles de compétences et aux formations métiers** (Bureautique, cycle commande publique, Gestionnaire finances, logiciels métiers...)

### **Le partenariat avec le CNFPT**

Dans le prolongement du conventionnement qui nous a lié avec le CNFPT sur la période 2018 - 2022, un nouveau partenariat renforcé à l'échelle de Bordeaux Métropole, de la ville de Bordeaux et de son CCAS a été conclu à l'automne 2022 pour les 3 années à venir.

Il repose sur quatre finalités principales :

- Favoriser l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux,
- Permettre aux agents territoriaux de répondre aux obligations de formation définies par la réglementation et la législation en vigueur,
- Mettre en œuvre les modalités du partenariat sur la base d'objectifs partagés,
- Constituer un outil de communication pour l'ensemble des parties.

Les six axes stratégiques du plan d'orientation de la formation approuvés en juin 2022 ont été repris et constituent une feuille de route partagée :

#### **Axe 1 - Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux :**

Promotion de l'égalité Femmes/ Hommes – Inclusion et handicap – Transition écologique et accompagnement au changement...

#### **Axe 2 - Soutenir les démarches publiques innovantes :**

Evaluation de l'action publique – Participation citoyenne...

#### **Axe 3 - Accompagner le développement des pratiques innovantes :**

Formation aux outils collaboratifs - Culture bureautique commune – Formation aux logiciels métiers...

#### **Axe 4 - Favoriser les trajectoires professionnelles dynamiques :**

Parcours métiers et professionnalisation – Carrière concours, promotion interne...

#### **Axe 5 - Développer les compétences des encadrants :**

Culture managériale commune nouvelles modalités d'organisation du travail, Télétravail...

#### **Axe 6 – Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents :**

Prévenir les risques professionnels lutter contre les risques psycho sociaux

Au-delà de ces 6 thématiques prioritaires, il s'agit également de poursuivre les principes directeurs suivants :

- o Principe de cohérence : synergie entre formation et dynamiques politique et administrative de la collectivité,
- o Principe d'enjeu partagé,
- o Principe de lisibilité de l'offre de formation et de son organisation,
- o Principe d'un accès facilité : la recherche, l'inscription et le suivi de la formation doivent être facilement accessibles,
- o Principe d'une offre diversifiée,
- o Principe de l'adéquation avec le besoin et de la qualité,
- o Principe d'optimisation,
- o Principe de proximité,
- o Principe de partenariat : la relation avec le partenaire privilégié que représente le CNFPT doit être animée et optimisée. Il doit faciliter la compréhension du besoin et la définition d'une réponse la plus adaptée possible.

Cette convention de partenariat concerne la période 2023-2025.

A ce titre, le CNFPT s'est engagé à :

- Organiser et dispenser les formations obligatoires (préparation aux concours, formation d'intégration...)
    - Proposer une offre de formation sur catalogue
    - Organiser des formations collectives spécifiques, à la demande et sur mesure, exclusivement à destination des agents des 3 collectivités correspondant à un volume de 360 jours par an sur les thématiques prioritaires. Ce volume jours est donné à titre indicatif et sera actualisé chaque année dans le cadre d'une annexe au contrat.
- La définition de la programmation des intras CNFPT s'établit sur la base du recensement annuel des besoins organisé au niveau de chacune des 3 entités et en lien avec les objectifs stratégiques.

Une annexe annuelle prendra en compte les journées de formation non consommées sur l'année N afin de pouvoir les reporter sur l'année N+1, dans la limite de 30% du nombre de journées de formation prévu sur l'année de référence.

Afin de piloter ce partenariat, un comité de suivi se réunira une fois par trimestre, en vue ;

- o De définir le programme annuel des actions et de rédiger des fiches actions,
- o D'examiner la mise en œuvre des actions prévues,
- o D'examiner le bilan des actions menées,
- o De définir d'un commun accord les ajustements à apporter si nécessaire au partenariat,
- o De régler en concertation les éventuelles difficultés de mise en œuvre des actions.

## **2- LE PLAN DE FORMATION 2023**

### **Un outil de développement des compétences et de modernisation**

Le plan de formation 2023 s'inscrit dans le projet de plan triennal 2022-2024. Il se structure autour des 6 axes stratégiques rappelés ci-dessus.

#### **Rappel concernant la méthodologie d'élaboration du plan de formation :**

L'élaboration du plan d'orientation de la formation s'inscrit dans un cadre global, ont été pris en compte pour son élaboration :

- o Les priorités de la Ville de Bordeaux en matière de gestion des ressources humaines
- o Les besoins exprimés par les agents et les managers dans le cadre des entretiens professionnels, de l'élaboration des projets de service et à l'occasion du recensement des besoins individuels et collectifs.
- o Les besoins identifiés par les différents services de la Direction des Ressources

- Humaines
- 0 Le répertoire des métiers et la prospective métier

## Analyse du besoin et organisation de la réponse aux besoins en formation identifiés

### o Les besoins collectifs

A l'issue d'un travail de co construction avec les directions et les services la réponse au besoin est organisée dans le cadre du partenariat avec le cnfpt (intra cnfpt), par l'offre de formation interne ou par le recours aux prestataires privés dans le cadre de marchés de formation.

### o Les besoins individuels

La réponse peut être trouvée dans le cadre de l'offre de formation catalogue du CNFPT dans l'offre de formation interne ou par le recours aux prestataires privés. Pour répondre aux besoins de formation très spécifiques (Expertise, évolution de la réglementation...) les directions générales disposent d'une enveloppe financière déconcentrée.

### o Les orientations prioritaires des directions générales

Vous trouverez ci-dessous des besoins collectifs identifiés par les directions générales :

#### **Direction générale de la culture (DGAC)**

La direction de la bibliothèque poursuit le déploiement des fondamentaux de la politique documentaire, l'éditorialisation par le WEB, la gestion des conflits, la formation FALC (facile à lire et à comprendre). L'accueil des usagers est également un axe fort.

#### **Direction générale de l'éducation et des sports (DGESS)**

Laïcité, gestion des conflits, égalité filles garçons, formation des agents à l'accueil des enfants porteur d'un handicap, l'exercice d'une autorité bienveillante sont autant de sujets au cœur des priorités du plan de formation de la DGESS.

#### **Direction générale des solidarités et de la citoyenneté (DGSC)**

La lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information, la professionnalisation des métiers de l'accueil structurent le plan de formation de la DGSC.

#### **Direction générale proximité et relation à la population**

La démocratie permanente, le renforcement de la démocratie participative, la professionnalisation des métiers de l'accueil, la lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information constituent les points forts du plan de formation de la DGPRP.

#### **La direction générale a également impulsé des actions transverses :**

- Organisation de temps dédiés à l'animation des collectifs managériaux : en 2022, deux codir (à destination des Directeurs et directeur généraux) et un forum (à destination de l'ensemble des 500 managers) ont été organisés.
- Développement et renforcement de la démocratie participative
- Professionnalisation et valorisation des métiers de l'accueil (amélioration de la relation à l'utilisateur)

## Contenu du plan de formation 2023

### Les moyens financiers dédiés

En 2023, la formation dispose :

- D'un budget de 554 000€ pour la mise en place d'une offre de formation hors CNFPT,
- D'un budget de 55 000€ pour le financement des formations des élu.e.s

### La structure du plan 2023

3 301 demandes ont été recensées

- 2 731 par des femmes et 570 par des hommes,
- 2 403 agents de catégorie C - 451 de catégorie B - 446 de catégorie A

- Par Direction générale : la DGESS et la DGAC représentent à elles seules 76% des demandes

6 domaines principaux sont concernés par les besoins en formation :

- Les formations Hygiène sécurité et santé : 1 525 demandes de formation
- Petit enfant, enfant et adolescent : 451 demandes de formation
- Management : 435 demandes de formation
- La bureautique et l'informatique : 270 demandes de formation
- Les repères et outils fondamentaux : 168 demandes de formation
- Culture et documentation : 94 demandes de formation

### L'évaluation du Plan de formation 2023

A l'issue de l'année 2023, un bilan des actions de formation réalisées sera établi. Il sera transmis aux directions et également présenté en CST.

### Les Conditions d'exécution du Plan de Formation 2023

Le Plan de formation reste soumis à certaines contraintes et conditions, à savoir :

- Fiabiliser le recensement et la définition claire du besoin
- L'investissement des agents qui doivent être présents en formation (l'absentéisme est encore important ...)
- L'accompagnement des managers (le principal motif d'absence reste l'absence pour raison de service).
- Le partenariat avec le CNFPT

Le Plan de formation 2023 est communiqué au CNFPT qui établit, entre autres, sur cette base son programme de formation.

Le Bilan chiffré et détaillé du plan de formation 2022 est joint en annexe du présent rapport ainsi que le projet de plan de formation 2023.

### Le Conseil Municipal de la ville de Bordeaux

**VU** le code général des Collectivités Territoriales (articles L5217-1 et L5217.2),

**VU** la loi 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

**VU** la loi 84-894 du 12 Juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale,

**VU** la loi du 19 Février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale,

### Considérant que :

Le Plan de Formation 2023 des agents de la ville de Bordeaux est :

- Un outil essentiel visant à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de Service Public de notre Etablissement public,
- Une obligation légale.

### **DECIDE**

#### **ARTICLE 1**

L'approbation du Plan de Formation 2023 des agents de la ville de Bordeaux.

#### **ARTICLE 2**

Que les crédits nécessaires à l'exécution du Plan de Formation 2023 des agents de la ville de Bordeaux sont bien inscrits à la section de Fonctionnement du Budget de l'exercice en cours.

**Opération 05P187 Ø 001 – Tranche 05 – Nature analytique 6184 – CDR GBB 05**

### **AUTORISE**

**ARTICLE 3**

La communication du Plan de Formation 2023 des agents de la ville de Bordeaux au CNFPT par Monsieur le maire de Bordeaux.

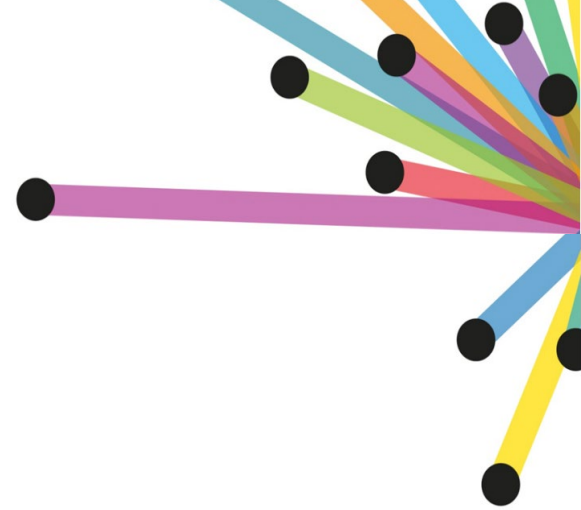
**ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS**

ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 11 juillet 2023

P/EXPEDITION CONFORME,

**Madame Delphine JAMET**



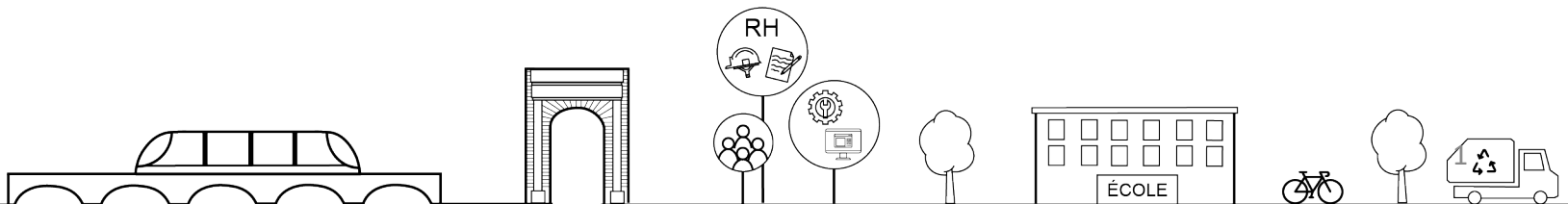
# Formation ville de Bordeaux

---

Bilan 2022

Plan 2023

DRH – direction pilotage, emploi et dialogue social  
service évaluation et développement des compétences – centre formation





# Sommaire

---

## 1 – Bilan formation 2021-2022

### 1.1 – Bilan chiffré

### 1.2 – Focus sur des dispositifs :

- 1.2-1 Ecole interne
- 1.2-2 Plan EDN (Encadrants d'une dynamique Nouvelle)
- 1.2-3 CPF – compte personnel de formation
- 1.2-4 Stagiaires et CIFRE

## 2 – Plan de formation 2023

# 1 - Bilan formation 2022

Bilan chiffré

# Bilan global 2022

---

## ► Formation

3 993 départs en formation

9 307 jours de formation

## ► Taux d'accès

62%

des agents de ville de Bordeaux sont partis en formation

4,18 jours

par an et par agent formé (en moyenne)

## ► Budget : 1 337 338€

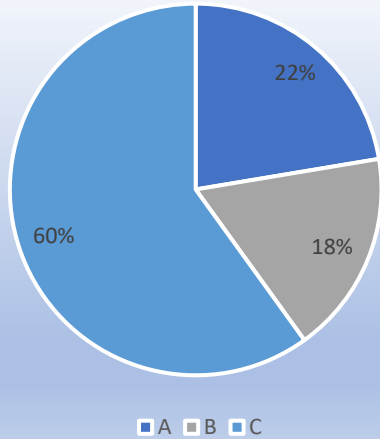
374 € / agent

- 783 338 € au titre de la cotisation CNFPT
- 554 000 € au titre du budget hors CNFPT
- 22% délégués aux directions pour le financement des formations individuelles payantes

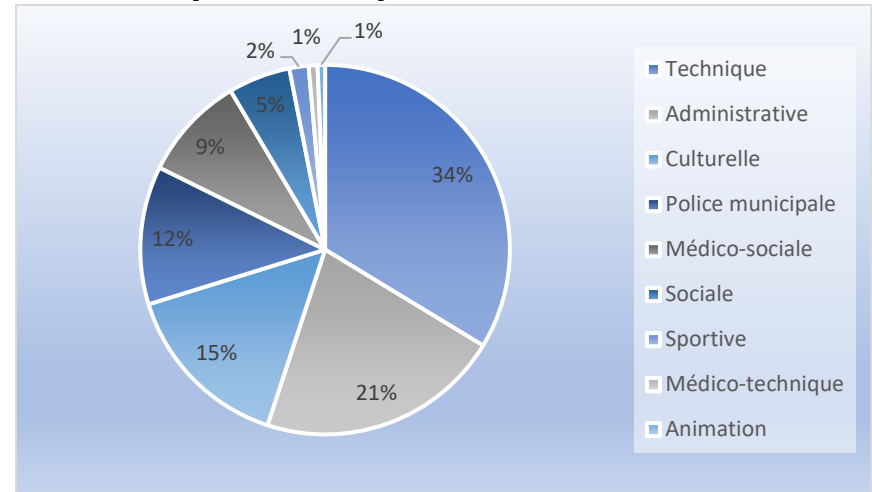


# Structure des effectifs de la ville de Bordeaux

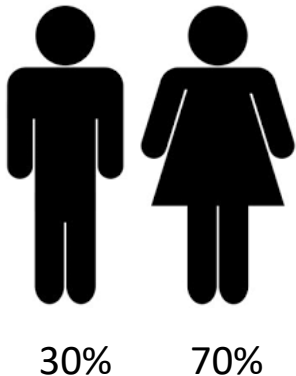
## ➤ Répartition par catégorie



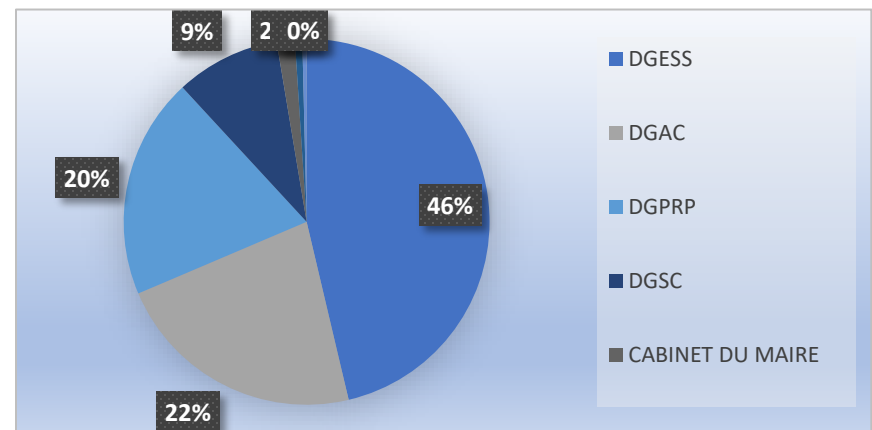
## ➤ Répartition par filière



## ➤ Répartition par genre



## ➤ Répartition par DG



54% des agents sont affectés à la DGESS soit plus de 1 sur 2

# Structure des effectifs de la ville partis en formation

## ► Répartition par catégorie en nombre de jours

- 17,33% agents de cat A
- 13,85% agents de cat B
- 68,83% agents de cat C

## ► Répartition par genre en nombre de jours

- 59,43% des agents sont des femmes
- 40,57% sont des hommes

## ► Répartition par DG en nombre de jours :

**42%** des agents partis en formation sont rattachés à la Direction Générale de l'Education Sport et société et **13,54%** à la DGAC soit près des 2/3 de l'effectif. Ce qui s'explique en parti par la structuration des effectifs, plus d'un agent sur 2 appartient à la DGESS.

## ► Répartition par filière en nombre de jours:

Les 3 plus grandes filières concernées sont: la filière technique 32,82% - 28,05% des agents sont rattachés à la filière Police municipale et 15,01% à la filière administrative.

### Quelques définitions

**Taux d'accès** : Nombre d'agents formés / Population totale.

**Agents concernés** : Agents ayant exprimé un ou + sieurs besoins de formation.

**Formation inter** : Formation organisée dans le cadre de catalogues (CNFPT ou autres prestataires) et non exclusivement dédiée aux agents de la ville de Bordeaux.

**Formation intra** : Formation collective qui répond au besoin spécifique de la Mairie de Bordeaux.

**Départs en formation** : indicateur qui met en évidence le départ ou l'inscription à une formation . Un même agent peut partir plusieurs fois en formation.

# Bilan global 2022

---

	<b>Volume 2021</b>	<b>Volume 2022</b>	<b>Evolution en %</b>
<b>Jours de formation</b>	7 949	9 307	17%
<b>Départs en formation</b>	3 090	3 993	29%
<b>Agents concernés</b>	1 694	2 229	31%
<b>Nombre de jours moyen par agent</b>	4,69	4,18	-11%

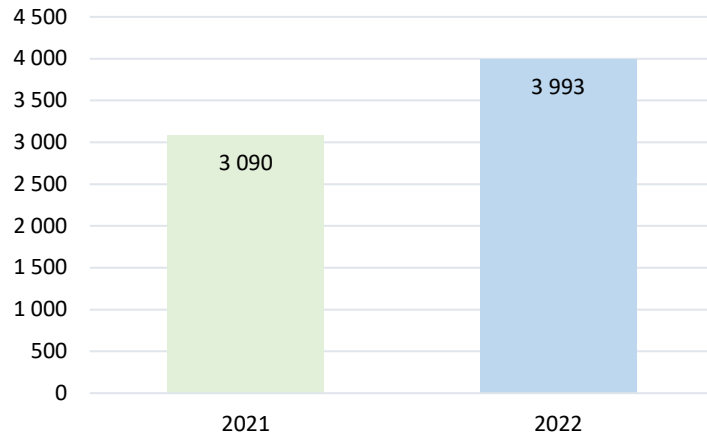
En 2022, l'offre de formation a connu une évolution (+17%).

Tous les indicateurs sont à la hausse et se sont améliorés. La baisse des jours moyen par agent s'explique par la hausse des agents concernés.

# Bilan global 2022

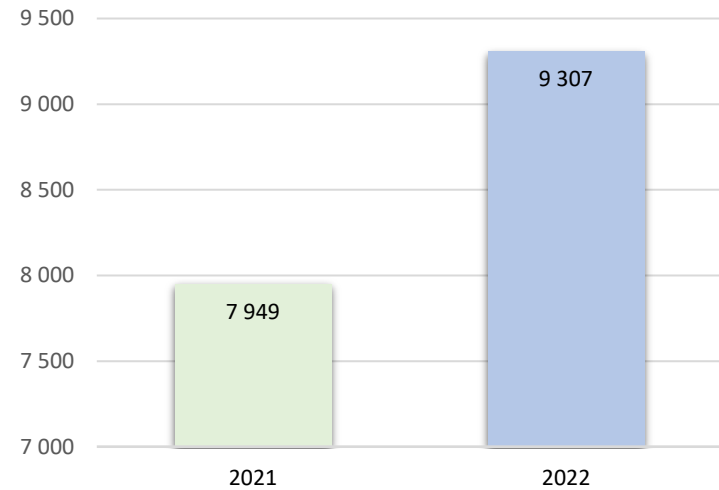
3 993 départs en formation

Nombre de départs en formation en 2021 et 2022



9 307 jours de formation

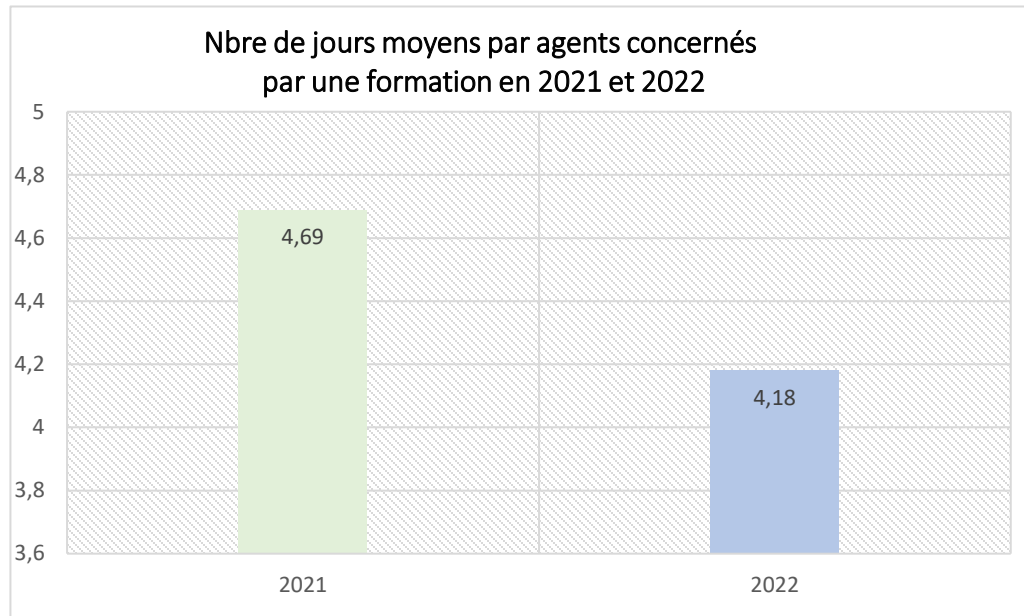
Nombre de journées stagiaires en 2021 et 2022



En 2022, on note :

- ➔ Une augmentation des départs de +29 %
- ➔ Une augmentation du nombre de jours de formation de +17 %

# Nombre de jours moyens par agent parti en formation



Le nombre moyen de jours de formation par agent concerné se stabilise autour de 4 jours.

L'indicateur retenu correspond au ratio :

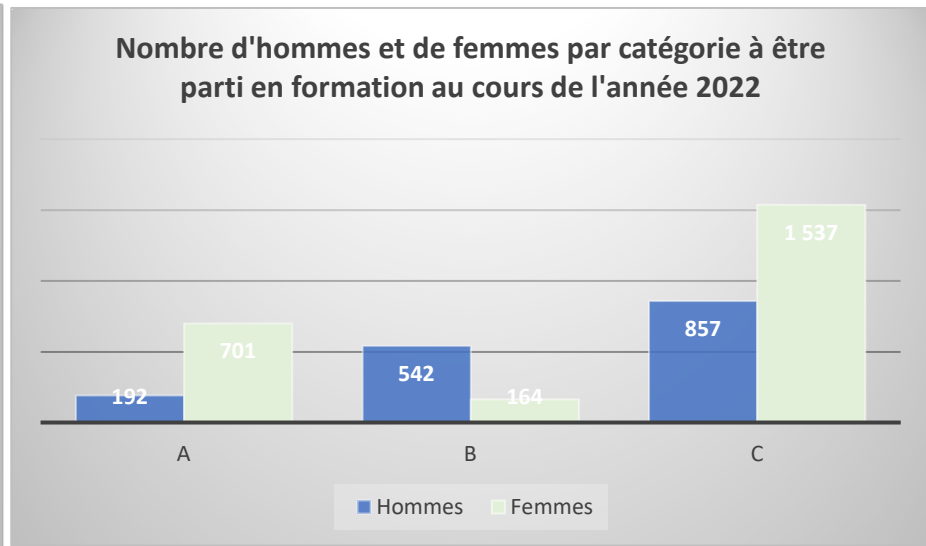
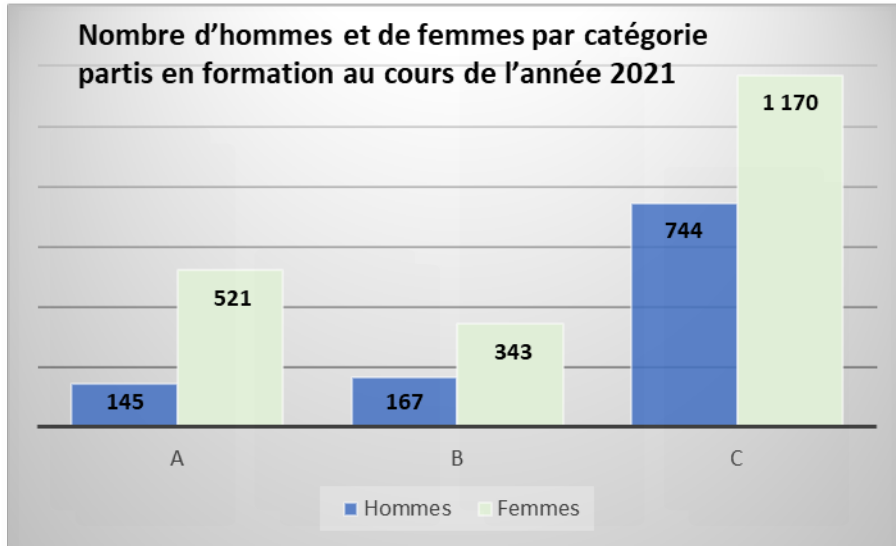
**Nbre de jours/nbre d'agents concernés par la formation.**

En 2021 : 7 949 jours de formation pour 1 694 agents concernés

En 2022: 9 307 jours de formation pour 2 229 agents concernés



# Bilan formation par genre et catégorie



Les départs en formation concernent principalement les femmes ce qui s'explique en partie par la structure des effectifs de la ville de Bordeaux.

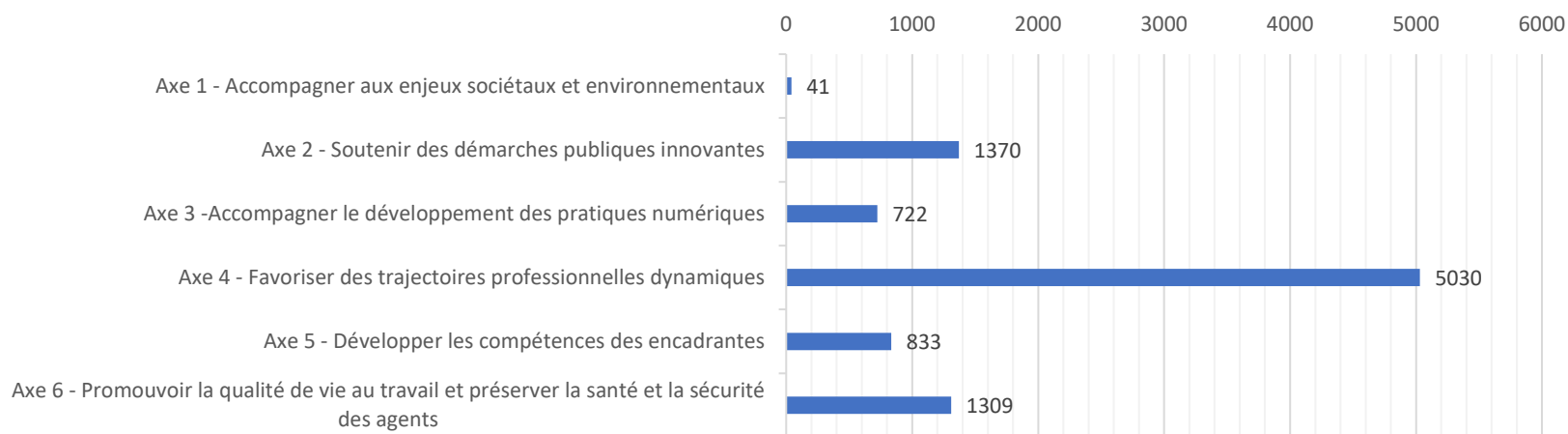
Les femmes représentent 70% de l'effectif global. (près de 80% des femmes sont des agents de catégorie C).

On note, cependant, une inversion significative sur la catégorie B.

# Bilan formation – Nombre de jours par axe stratégique

Axes de formation	Nombre de jours	%
Axe 1 - Accompagner aux enjeux sociétaux et environnementaux	41	0%
Axe 2 - Soutenir des démarches publiques innovantes	1370	15%
Axe 3 -Accompagner le développement des pratiques numériques	722	8%
Axe 4 - Favoriser des trajectoires professionnelles dynamiques	5030	54%
Axe 5 - Développer les compétences des encadrantes	833	9%
Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents	1309	14%
<b>Total général</b>	<b>9 305</b>	<b>100%</b>

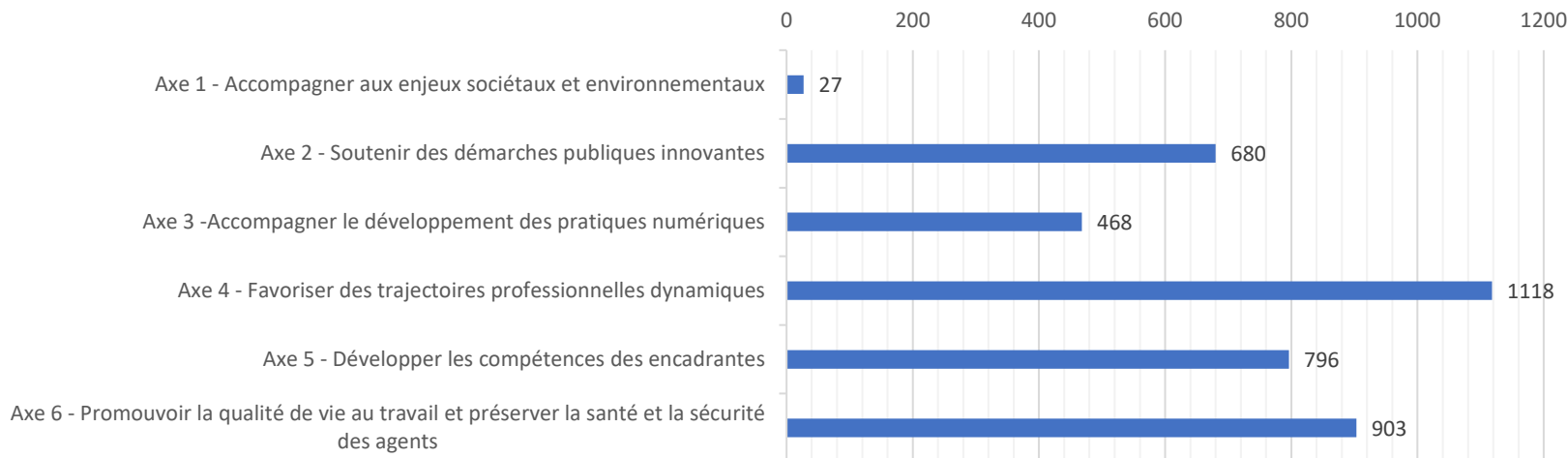
## Nombre de jours par axe stratégique



# Bilan formation – Effectif formé par axe stratégique

Axes de formation	Effectif formé	%
Axe 1 - Accompagner aux enjeux sociétaux et environnementaux	27	1%
Axe 2 - Soutenir des démarches publiques innovantes	680	17%
Axe 3 -Accompagner le développement des pratiques numériques	468	12%
Axe 4 - Favoriser des trajectoires professionnelles dynamiques	1118	28%
Axe 5 - Développer les compétences des encadrantes	796	20%
Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents	903	23%
<b>Total général</b>	<b>3 992</b>	<b>100%</b>

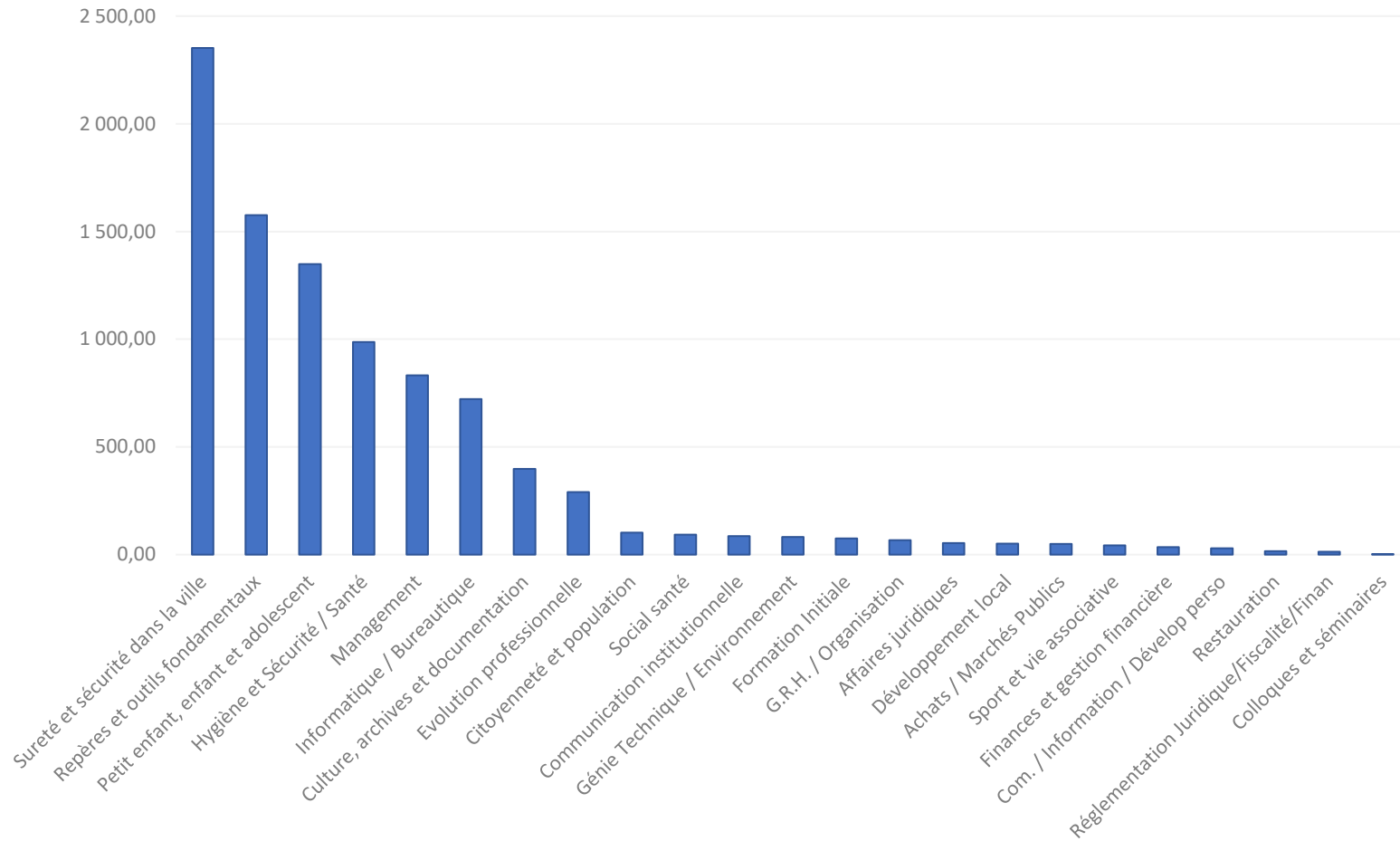
Effectif formé par axe stratégique



# Bilan formation – Nombre de jours par domaine

Domaines	2022
	Nbre de jours
Sureté et sécurité dans la ville	2 352,00
Repères et outils fondamentaux	1 576,00
Petit enfant, enfant et adolescent	1 348,70
Hygiène et Sécurité / Santé	986,50
Management	833,00
Informatique / Bureautique	722,25
Culture, archives et documentation	397,84
Evolution professionnelle	290,07
Citoyenneté et population	101,50
Social santé	93,10
Communication institutionnelle	86,50
Génie Technique / Environnement	81,50
Formation Initiale	75,00
G.R.H. / Organisation	66,50
Affaires juridiques	54,00
Développement local	51,50
Achats / Marchés Publics	50,00
Sport et vie associative	42,50
Finances et gestion financière	35,50
Com. / Information / D�velop perso	30,00
Restauration	16,50
R�glementation Juridique/Fiscalité/Finan	13,50
Colloques et séminaires	3,00
<b>Somme :</b>	<b>9 306,96</b>

# Bilan formation – Nombre de jours par domaine



# Les formations réglementaires obligatoires mises en place en 2022

---

## Définition:

Les formations obligatoires et réglementaires regroupent les formations hygiène et sécurité et celles visant des habilitations ou certifications obligatoires.

Du fait de la nature des missions de BX métropole elles constituent le 1<sup>er</sup> poste de dépenses du plan de formation.

## Les formations dans le domaine de la conduite

**CACES** : Certificats d'aptitude à la conduite d'engins

**FIMO** : Formation initiale minimale obligatoire

**FCO** : Formation continue obligatoire

**Permis** : C EC EB D

**Scooters**

## Formation en matière de secours

**SST** : Sauveteur sécurité du travail

**PSC1** : Prévention et secours civique de niveau 1

**SSIAP 1.2.3**. Service de sécurité incendie et assistance à personnes (Agents de sécurité)

**Manipulation des extincteurs**

## Les formations dans le domaine de la sécurité et de la santé

Habilitation Electrique

Formation travail en hauteur

Formation certiphyto

Formation certibiocide

Formation HACCP ; Formation hygiène réglementaire alimentaire

PRAP : Prévention des risques liés à l'activité physique

Prévention des risques Psychosociaux

Cycle de formation obligatoire des préventeurs

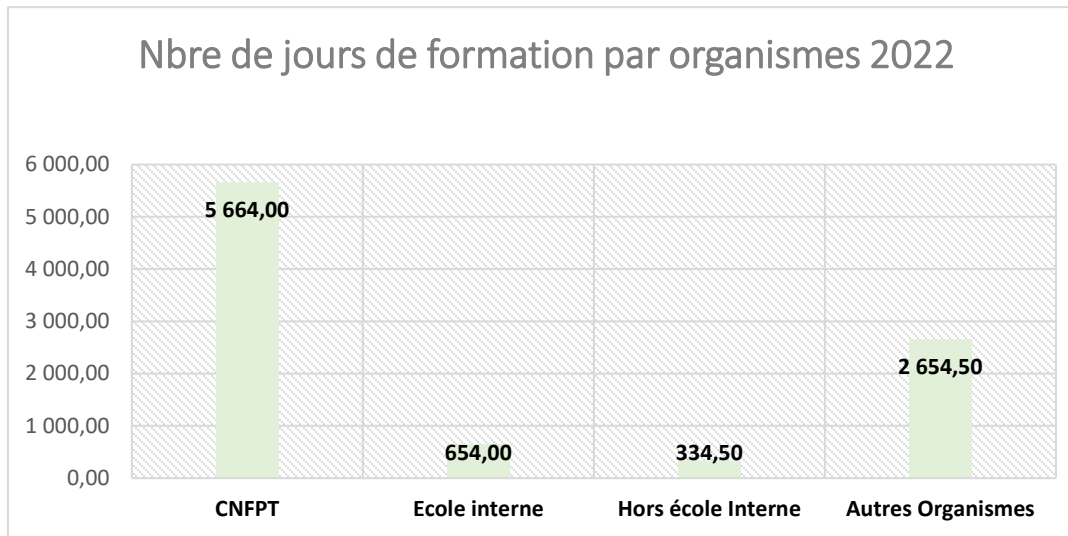
## Autres formations

Cette liste n'est pas exhaustive ; Ces formations peuvent évoluer en fonction du contexte réglementaire (– Gestes qui sauvent notamment)

# Nombre de jours de formation par organisme/dispositif

Organismes / Dispositifs ville Bdx	2021	%	2022	%
CNFPT	4 510,40	56,74	5 664,00	60,86
Ecole interne	524,00	6,59	654,00	7,03
Hors école Interne	182,00	2,29	334,50	3,59
Autres Organismes	2 732,70	34,38	2 654,50	28,52
<b>TOTAL</b>	<b>7 949,10</b>	<b>100,00</b>	<b>9 307,00</b>	<b>100,00</b>

- L'offre de formation du CNFPT est revenue à son niveau antérieur après une nette cassure sur 2020 du fait de la crise sanitaire.
- Le recours aux prestataires privés reste la deuxième réponse aux besoins en formation. en partie en raison du volume des marchés dans le domaine règlementaire.



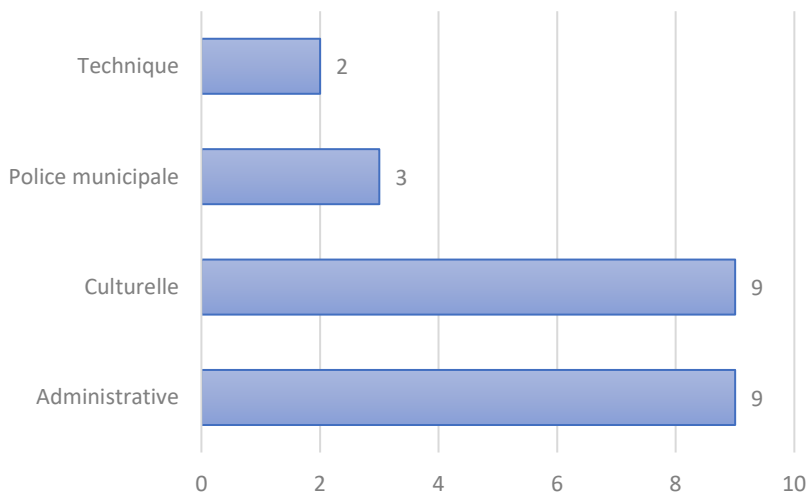
Hors école interne: Formations liées aux missions de l'intervenant  
 ex: Formations Manipulation des extincteurs - Guide file serre file – Prise de poste collecte

# Bilan – Prépa concours et FI - 2022

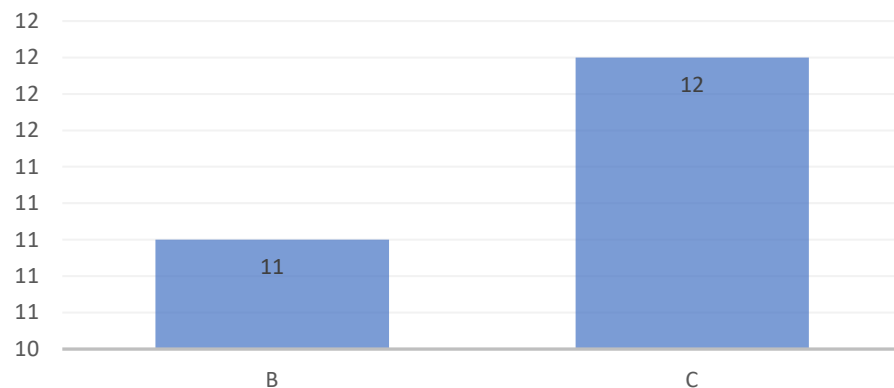
- Formations réalisées au titre des Préparations concours

Genre	Année 2022 Nbre de jours	%	Année 2022 Nbre de départs prévus	%
Femme	94,50	75,30%	12	52,17%
Homme	31,00	24,70%	11	47,83%
<b>Somme :</b>	<b>125,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Nombre de préparations par Filière



Nombre de préparation par catégorie du concours / examen ciblé





- Formations réalisées au titre des formations d'intégration

Année 2021				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	427	69%	79	71%
Homme	191	31%	32	29%
<b>Somme :</b>	<b>618,00</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

Année 2022				
Genre	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	569,50	72,59%	114	74,51%
Homme	215,00	27,41%	39	25,49%
<b>Somme :</b>	<b>784,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>153</b>	<b>100,00%</b>

	2021	2022	Somme :
Nbre de départs en formation	113	153	<b>266</b>

	2021	2022	Somme :
Nbre de journées stagiaires	635,50	784,50	<b>1 420,00</b>

# Bilan budgétaire 2022 – hors CNFPT

**Montant = 552 000K€**

Typologie de formations	Montant	%
• Formations de professionnalisation (individuelles)	125 000 €	23%
• Formations de professionnalisation collectives	122 500 €	22%
• Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues -Tests Psy – AIPR)	219 000 €	40%
• Formations CPF	55 200 €	10%
• Formations Bureautique	30 300 €	5%
<b>TOTAL</b>	<b>552 000 €</b>	<b>100%</b>

# 1 - Bilan formation 2022

Focus sur les dispositifs spécifiques

## 1.2-1 - Le dispositif de l'École interne

L'école interne a été créée en 2013 afin de proposer une formation de proximité adaptée aux enjeux de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et de son CCAS, tout en valorisant les compétences internes.

Trois objectifs principaux pour l'école interne :

Privilégier la transmission des savoirs au sein de nos entités  
Offrir une réponse sur mesure de formation aux besoins identifiés  
Valoriser les compétences internes.

Toutes les formations proposées sont conçues et animées par des agents de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et son CCAS.

## **BUREAUTIQUE :**

Initiation à l'informatique  
Perfectionnement à Windows  
Outlook - Niveau initiation  
Word – Niveau initiation  
Word – Niveau Intermédiaire  
Excel – Niveau initiation  
Excel – Niveau intermédiaire  
Excel – Niveau Avancé

## **FINANCES :**

Initiation aux Finances locales  
Fondamentaux  
en comptabilité des régies  
La gestion en AP/CP en GDA

## **COMPETENCES TRANSVERSES :**

La gestion des Archives  
Rôle et positionnement agent d'accueil  
Sensibilisation à la langue des signes (1)  
Sensibilisation à la langue des signes (2)  
Optimiser sa candidature : rédiger son CV  
et sa lettre de motivation  
La déontologie pour tous  
Le fonctionnement institutionnel de  
Bordeaux Métropole  
Le fonctionnement institutionnel de la  
ville de Bordeaux  
Cours d'anglais

## **LOGICIELS METIERS :**

GDA - Panorama  
GDA – Exécution des marchés  
GDA – Dématérialisation  
GDA – Saisie des marchés  
GDA – variation des prix  
GDAIDES - Gestion subventions versées  
AIRS DELIB (Module Rédacteur BM)  
AIRS DELIB (Module Rédacteur VDB)  
Poséidon - Correspondants courrier  
Carto Web – initiation  
Carto Web - approfondissement  
Carto Qgis – initiation  
Carto Qgis - perfectionnement  
Autocad Map 3D  
Trimble Sketchup – découverte  
Business Object – initiation  
Business Object – Perf  
Logiciel FME  
Pléiades

## **DEVELOPPEMENT DURABLE :**

La culture énergétique des bâtiments  
Agent de collecte – Prise de poste

## **MARCHES PUBLICS :**

Atelier de pratique professionnelle  
en MAPA  
Techniques de négociations en  
marchés publics  
Le Sourcing  
La définition du besoin en MAPA  
L'achat public durable  
Marco Web – Administratifs  
Marco Web - Techniques

## **PREVENTION DES RISQUES :**

Sauveteur secouriste du Travail  
Sauveteur secouriste du Travail SST  
PRAP IBC  
PRAP MAC  
PRAP Sanitaire et Sociale  
Assistants de prévention (F  
continue)  
Echauffement et étirement au  
travail – structure de la Petite  
enfance  
Tronçonner en sécurité  
Autorisation d'Intervention à  
Proximité des Réseaux  
Chargé d'évacuation incendie

## **SECURITE PUBLIQUE :**

Techniques et sécurité  
en intervention

## **RESSOURCES HUMAINES :**

Perfectionnement RH (Module GPEC)  
Perfectionnement RH (Module Recrutement)  
Perfectionnement RH (Module Rémunération)  
Perfectionnement RH (Module Carrière)  
Perfectionnement RH (Module Maladie)  
Perfectionnement RH (Module Formation)  
Perfectionnement RH (Partage de la fonction RH)  
RH en ligne

## **MANAGEMENT :**

Les clés de l'évaluation professionnelle

## **URBANISME :**

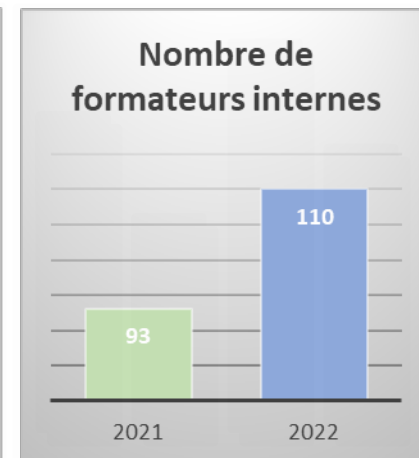
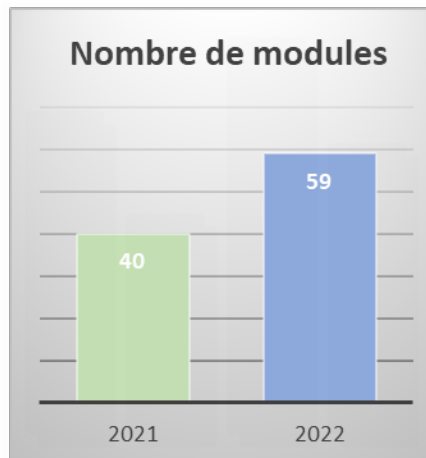
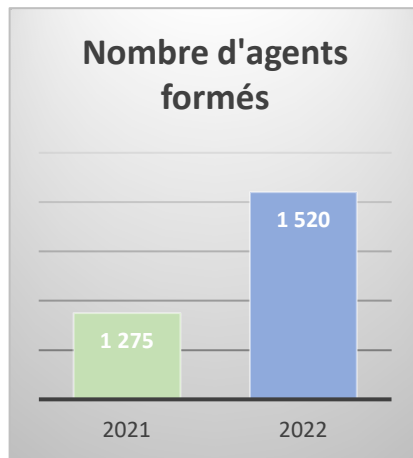
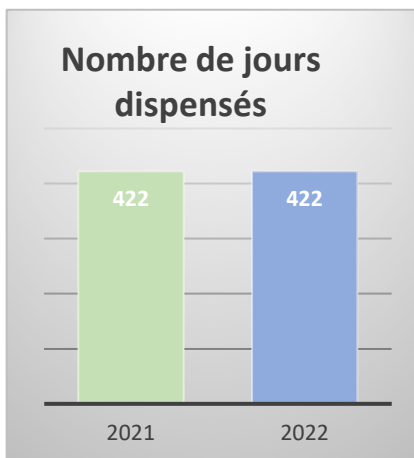
Instructions des autorisations d'urbanisme  
Instruction des AOS en zone inondable  
Les solutions compensatoires  
Le contentieux en urbanisme

## **VOIRIE :**

Signalisation temporaire des chantiers (Théorie)  
Signalisation temporaire des chantiers (Pratique)  
Sensibilisation à la viabilité hivernale  
Mensura (Initiation, métré, projet linéaire, 3D)  
Réalisation d'un chantier de pavage  
Prise en main DAO

# Ecole interne – bilan global 3 collectivités 2022

	2021	2022	Evolution en %
Nombre de jours dispensés	422	422	-
Nombre de sessions réalisées	290	309	6%
Nombre de départs en formation	1 829	2 296	25%
Nombre d'agents formés	1 275	1 520	19%
Nombre de modules	40	59	47
Nombre de formateurs internes	93	110	18%



L'offre de formation s'est stabilisée en jours , mais on peut noter une augmentation des départs et du nombre d'agents formés.

# Ecole interne – Répartition par genre 3 collectivités

Genre	2021				2022			
	Nbre d'agents	%	Nbre d'agents formés	%	Nbre d'agents	%	Nbre d'agents formés	%
Femme	1013	55,39%	697	54,67%	1354	58,97%	856	56,32%
Homme	816	44,61%	578	45,33%	942	41,03%	664	43,68%
Somme :	1829	100,00%	1275	100,00%	2296	100,00%	1520	100,00%

# Ecole interne – Répartition par entité, catégorie et genre

Collectivités	Catégories	Femme			Homme			Total général		
		Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours	Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours	Somme nbre d'agents formés	Somme nbre de départs	Somme nbre de jours
Bordeaux Métropole	A	144	188	258,50	76	99	148,00	220	287	406,50
	B	168	257	318,50	112	142	202,50	280	399	521,00
	C	296	501	610,50	339	455	845,00	635	956	1 455,50
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	5	6	5,50	1	1	1,00	6	7	6,50
	B	5	7	6,50	1	1	1,00	6	8	7,50
	C	17	26	36,50	3	4	7,00	20	30	43,50
	Non Renseigné	1	1	1,00				1	1	1,00
Mairie de Bordeaux	A	48	77	94,00	10	13	16,00	58	90	110,00
	B	30	44	65,00	8	12	14,00	38	56	79,00
	C	142	247	300,50	113	214	160,00	255	461	460,50
	Non Renseigné				1	1	0,50	1	1	0,50
<b>Total général</b>		<b>856</b>	<b>1354</b>	<b>1 696,50</b>	<b>664</b>	<b>942</b>	<b>1 395,00</b>	<b>1520</b>	<b>2296</b>	<b>3 091,50</b>



# Ecole interne – Focus répartition par genre et bilan Chiffré ville de Bordeaux

Genre	2021				2022			
	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%
Femme	283	61,39%	191	58,95%	374	60,71%	226	62,78%
Homme	178	38,61%	133	41,05%	242	39,29%	134	37,22%
<b>Somme :</b>	<b>461</b>	<b>100,00%</b>	<b>324</b>	<b>100,00%</b>	<b>616</b>	<b>100,00%</b>	<b>360</b>	<b>100,00%</b>

Collectivités	Catégories	Femme			Homme			Total général		
		Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours	Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours	Somme nbre agents formés	Somme nbre de départs	Somme nbre de jours
Mairie de Bordeaux	<b>A</b>	48	77	94,00	10	13	16,00	<b>58</b>	<b>90</b>	<b>110,00</b>
Mairie de Bordeaux	<b>B</b>	33	47	66,50	10	14	16,50	<b>44</b>	<b>61</b>	<b>83,50</b>
Mairie de Bordeaux	<b>C</b>	145	250	302,00	113	214	158,50	<b>258</b>	<b>464</b>	<b>460,50</b>
<b>Total général</b>		<b>226</b>	<b>374</b>	<b>462,50</b>	<b>134</b>	<b>242</b>	<b>191,50</b>	<b>360</b>	<b>616</b>	<b>654,00</b>

# Ecole interne – Profil Ville de Bordeaux

Le profil des agents de Mairie de Bordeaux qui ont bénéficié de l'école interne, soit 25 % des stagiaires de l'école interne



## 1.2-2 - EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle)

Déployée en 2019, à l'attention des cadres et encadrants de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS, cette offre de formation a pour objectif de favoriser le développement du collectif tout en permettant à chaque individu de s'épanouir dans le cadre professionnel.

Les thématiques proposées ont pour but d'accompagner les agents pour mettre en œuvre leurs objectifs managériaux et pour encourager la solidarité au sein de leurs équipes.

## 1 - PARCOURS CULTURE TERRITORIALE COMMUNE

- Sensibilisation au fonctionnement institutionnel
- Sensibilisation aux finances : processus et outils
- Sensibilisation juridique
- Sensibilisation à la déontologie, au risque pénal et à la laïcité
- Sensibilisation à la commande publique : processus et outils
- Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes
- La mutualisation : les grands principes
- Les fondamentaux du statut de la fonction publique territoriale
- Sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS)
- Connaissance du territoire
- Initiation aux enjeux et politiques de la transition énergétique et écologique
- Booster ses connaissances en ressources humaines

## 2 - PARCOURS MANAGEMENT OPERATIONNEL

- Piloter, animer et communiquer au quotidien avec son équipe
- Accompagnement d'une équipe au quotidien : déléguer, responsabiliser, animer et conduire des entretiens
- Connaissance de soi et les différents styles de management
- Prévention des discriminations et du harcèlement en situation de travail
- Les clés de l'évaluation : apprécier la valeur professionnelle des agents
- Management du changement en situations complexes
- Manager le travail à distance : enjeux et perspectives
- Anticipation et gestion des situations conflictuelles
- La négociation dans l'activité managériale
- Passer de collègue à manager

## 3 - PARCOURS MANAGEMENT STRATEGIQUE

- Le manager innovant : réinventer son management
- Manager sans lien hiérarchique
- Elaboration et conduite d'un projet de service
- Gestion d'un plan de charge
- Sensibilisation à la méthodologie de gestion de projets

## 5 - ATELIERS DE DEVELOPPEMENT MANAGERIAL

- Générer la confiance et le développement des collaborateurs par le feedback
- Dynamiser la coopération au sein de votre équipe
- L'intelligence collective au service des équipes performantes
- Construire la vision partagée dans son équipe
- Développer la responsabilité et l'autonomie par les valeurs
- Développer les pratiques innovantes par le travail collaboratif
- Ateliers d'échanges de pratiques professionnelles : Gérer les personnalités difficiles au sein de l'équipe
- Ateliers d'échanges de pratiques professionnelles : Dépasser les obstacles à la délégation

## 4 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- La communication non violente
- La prévention du stress professionnel
- L'intelligence émotionnelle
- Les neurosciences au service des relations professionnelles
- L'art de convaincre rapidement

### **Parcours obligatoire**

Un parcours obligatoire est conçu à l'attention de tout agent accédant pour la première fois à des missions d'encadrement ou venant d'intégrer l'une de nos collectivités.

En lien avec la politique RH et les axes prioritaires définis par nos trois entités, ce parcours est composé des 4 thématiques suivantes :

- Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes (0,5 jour)
- Sensibilisation aux risques psychosociaux (0,5 jour)
- Prévention des discriminations et du harcèlement en situation de travail (1 jour)
- Les clés de l'évaluation professionnelle (1,5 jour)

# EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Offre de formation



	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Taux de variation</b>
<b>Nombre de jours de formation dispensés</b>	204	180	- 1 %
<b>Jours stagiaires (Nbre de jrs de f° x nbre de stagiaires)</b>	1 969	1785,5	- 9 %
<b>Nombre de sessions réalisées</b>	121	104	- 1 %
<b>Nombre de départs en formation</b>	1264	1105	- 12 %
<b>Nombre d'agents formés</b>	607	654	+ 7,7 %
<b>Nombre de modules</b>	40	40	+ - 0 %
<b>Nombre de formateurs internes</b>	41	41	+ - 0 %

# EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Bilan par entités, catégories et genre

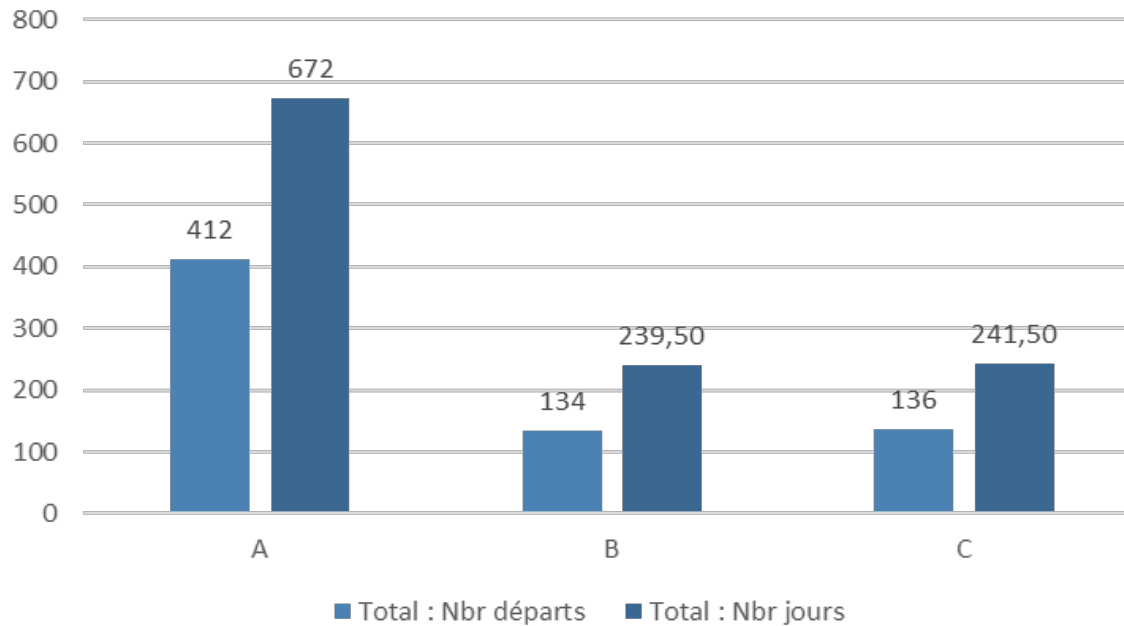


Collectivités	Catégories	Femme			Homme			Total		
		Nbr de départs en formation	Nbr agents formés	Nbr de jours	Nbr de départs en formation	Nbr agents formés	Nbr de jours	Nbr de départs en formation	Nbr agents formés	Nbr jours
Bordeaux Métropole	A	279	157	454,50	133	84	217,50	412	241	672
	B	77	43	145,50	57	30	94,00	134	73	239,5
	C	39	29	94,50	97	57	147,00	136	86	241,5
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	50	29	77,50	4	2	7,00	54	31	84,5
	B	-	-	-	2	1	3,00	2	1	3
	C	5	4	9,00	-	-	-	5	4	9
Ville de Bordeaux	A	160	95	237,50	22	14	27,00	182	109	264,5
	B	51	23	76,00	22	12	35,00	73	35	111
	C	73	50	121,00	34	24	39,50	107	74	160,5
	<b>Total</b>	<b>734</b>	<b>430</b>	<b>1215,5</b>	<b>371</b>	<b>224</b>	<b>570</b>	<b>1105</b>	<b>654</b>	<b>1785,5</b>

# EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Profil



Le profil des agents de Bordeaux Métropole qui ont bénéficié du programme EDN, soit 61% des stagiaires





## Le top 10 des formations demandées sur EDN

Top 10 demande de formation <span style="float: right;">↻ ×</span>	
Formations Demandées	Nb de Demandes
Les neurosciences au service des relations professionn...	146
L'intelligence émotionnelle	105
Argumenter : un levier pour convaincre	98
Le pitch : susciter l'intérêt en 3 minutes	91
La communication non violente	75
Assertivité et leadership	71
Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes et les dis...	57
Mieux gérer son temps pour gagner en efficacité	53
Piloter, animer et communiquer avec son équipe au quo...	50
La prévention du stress professionnel	48

# 1.2-3 Compte Personnel de Formation

## Rappel du dispositif

### L'objectif : évolution professionnelle

Exercer de nouvelles responsabilités  
Acquérir un diplôme ou une qualification  
Préparer un concours ou un examen professionnel  
Réaliser une reconversion professionnelle

### Crédits d'heures

Tous les agents cumulent 25h/an jusqu'à un plafond de 150h  
Les agents de catégorie C sans qualification cumulent 50h/an jusqu'à un plafond de 400h  
Prévention de l'inaptitude : crédit d'heures en plus dans la limite de 150h

### Procédure

Tous les agents sont concernés  
Un dossier est à compléter et faire signer par sa hiérarchie  
Une commission d'arbitrage se tient 2 fois/an  
Bordeaux Métropole participe au financement à hauteur de 3 500€ HT maximum  
Tout agent peut consulter son compteur et se renseigner sur le CPF : [Accueil du site Mon Compte Formation, CPF | Mon compte formation](#)

# Compte Personnel de Formation

---

En 2022, 2 commissions se sont tenues (En Mai et Novembre)  
26 dossiers ont été présentés et 19 ont été validés.

Les dossiers qui n'ont pas abouti concernent des demandes de formation.

- En lien avec le poste occupé, les agents ont donc été orientés vers d'autres types de formation
- nécessitant d'être précisés. Dans ce 2<sup>e</sup> cas, un travail est engagé avec un conseiller formation en vue de présenter de nouveau la demande à une prochaine commission.

# Compte Personnel de Formation

---

Les formations demandées sont variées et réalisées auprès de prestataires également très différents.

Certains agents profitent du CPF pour développer certaines de leurs compétences techniques ou supports.

Pour d'autres, le CPF s'inscrit dans un projet concret et permet d'acquérir des compétences en vue d'une transition professionnelle (par exemple, création d'entreprise, prévention d'une inaptitude, professeur de yoga...).

Les demandes de financement ont été de 400€ à 3 500€. Pour les formations dont le coût va au-delà du plafond, les agents ont participé au financement.

## 1.2-4 – Stages et CIFRE

---

### Stages

Le stage est une mise en situation en milieu professionnel qui permet au stagiaire d'acquérir des compétences. Sa durée maximum est de 6 mois par année d'enseignement, dans le même organisme d'accueil. L'administration ne peut pas accueillir un stagiaire pour : - occuper un emploi permanent, - répondre à un accroissement temporaire d'activité, - occuper un emploi saisonnier.

Gratification du stage Obligatoire dès que la durée du stage est supérieure ou égale à 45 jours de présence effective, consécutifs ou non.

### CIFRE

Ce dispositif de convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) est créé et géré par l'Association nationale de la recherche technique (ANRT) pour le compte du ministère de l'Education nationale.

Dans ce cadre, une convention est signée pour une période de trois ans entre Bordeaux Métropole et l'ANRT.

Le travail de l'étudiant est réalisé en collaboration directe avec une équipe de recherche extérieure à Bordeaux Métropole.

En parallèle, un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de trois ans (article D.1242-3 & 6 du Code du travail) est établi entre Bordeaux Métropole et le diplômé, à qui elle confie une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique.

Ce contrat relève donc du droit commun et est régi par le Code du travail.

Enfin, un contrat de collaboration doit être signé avec le laboratoire d'accueil qui encadre les travaux du salarié doctorant, garant des conditions de déroulement des recherches et du partage de la propriété des résultats obtenus.

# Actions de Formation en faveur des jeunes

---

## ► **Stagiaires :**

- 254 stagiaires ont été accueillis en 2022 dont 32 gratifiés

## CIFRE – Convention industrielle de formation par la recherche

---

**Cifre** : Mise en place du dispositif au sein de la ville de Bordeaux en juillet 2021 avec une délibération permettant le recrutement de 3 doctorants

1 Cifre est en cours de recrutement et un appel à candidatures a été lancé pour le recrutement des 2ème et 3<sup>ème</sup> contrats.

La Cifre validée est affectée à la DGAC.

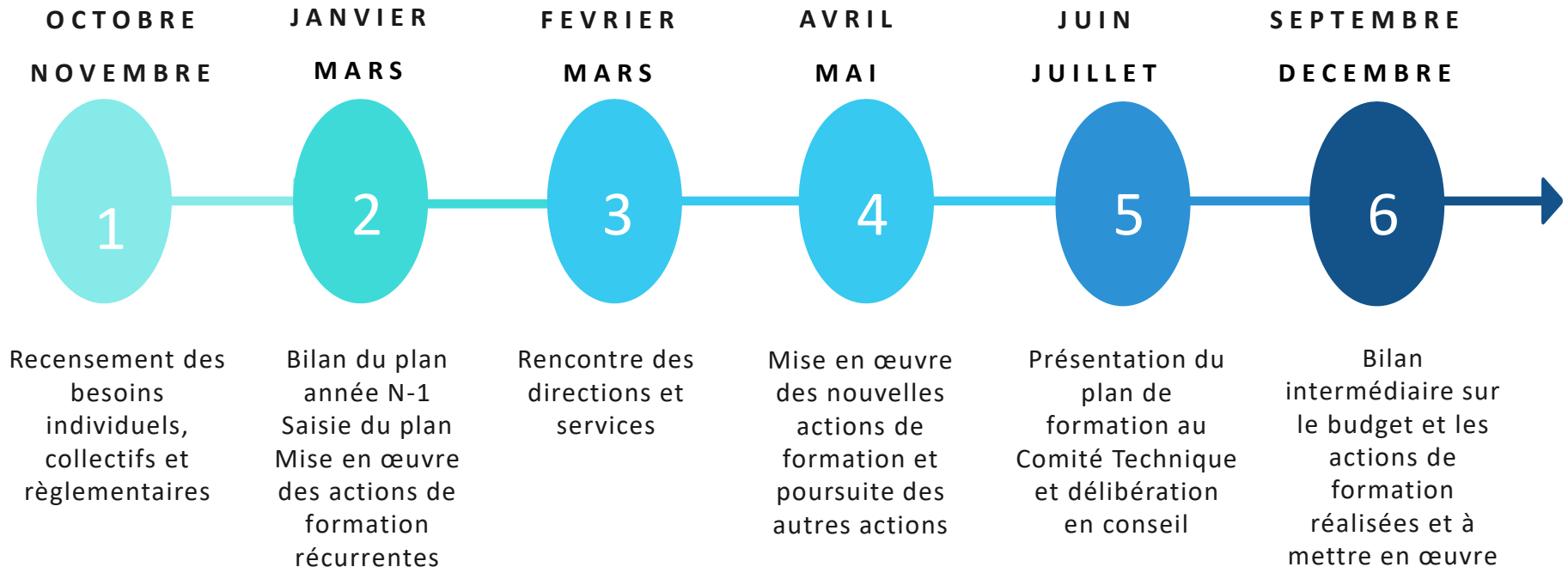
2 dossiers sont en cours d'instruction par l'ANRT

- 1 dossier relatif à la démocratie Permanente (DGPRP)
- 1 dossier portant sur le climat scolaire (Direction de l'éducation)

# 2 - Plan formation 2023

# Rappel sur le dispositif de la construction du Plan de Formation

## Le plan de formation Du recensement à son évaluation



*Une réflexion est en cours pour simplifier le processus de recensement*



# Les réponses en formation

## INTRAS

### Formations collectives Cible : Titulaires et contractuels

Partenariat pluriannuel avec le CNFPT essentiellement ou intra mis en œuvre avec des prestataires sur des sujets spécifiques non couverts par l'offre de formation du CNFPT.

**Objectif ; Favoriser l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux**

## Formations individuelles

### Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Ne sont pas concernés les stagiaires école et les apprentis

Un seul cycle de formation par agent et par an, sauf évolution réglementaire, demande d'expertise sur un dossier spécifique.

Enveloppes budgétaires annuelles allouées aux directions générales

**Formation liée au poste occupé**

# Soutien en formation des projets de direction et des politiques transversales

---

## Ci-dessous des exemples de projets de directions :

**Direction générale de la culture (DGAC)** La direction de la bibliothèque poursuit le déploiement des fondamentaux de la politique documentaire, l'éditorialisation par le WEB, la gestion des conflits, la formation FALC (facile à lire et à comprendre). L'accueil des usagers est également un axe fort.

### **Direction générale de l'éducation des sports (DGESS)**

Laïcité, gestion des conflits, égalité filles garçons, formation des agents à l'accueil des enfants porteur d'un handicap, l'exercice d'une autorité bienveillante sont autant de sujets au cœur des priorités du plan de formation de la DGESS.

**Direction de la petite enfance** A la découverte de la nature pour les très jeunes enfants, Le touché bienveillant

**Direction générale des solidarités et de la citoyenneté** - La lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information, la professionnalisation des métiers de l'accueil structurent le plan de formation de la DGSC.

### **Direction générale Proximité et relation à la population**

La démocratie permanente, le renforcement de la démocratie participative, la professionnalisation des métiers de l'accueil, la lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information constituent les points forts du plan de formation de la DGPRP.

## Certaines thématiques transversales sont également soutenues par des actions de formation :

Il s'agit entre autres de :

- La Déontologie
- L'Égalité femmes hommes
- La maîtrise numérique
- L'accompagnement des agents à la mobilité souhaitée et ou prescrite
- La Sensibilisation au handicap
- Le développement durable
- Le développement des compétences managériales
- etc....

# Conditions de réussite

---

La bonne réalisation du plan de formation 2022 reste soumise à certaines contraintes et conditions :

- L'investissement des agents et une présence aux formations demandées
- L'investissement des managers dans l'accompagnement de leurs équipes et dans la définition du besoin en formation
- Le partenariat avec le CNFPT
- Le dimensionnement des moyens humains et logistiques
- Le calendrier de déploiement du portail d'inscription des agents en cours d'expérimentation dans le cadre du plan EDN

# Prévision budgétaire 2023 – hors CNFPT

**Montant = 554 000€ M€**

Typologie de formations	Montant	%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations de professionnalisation (individuelles<sup>(*)</sup>)</li><li>• Formations de professionnalisation collectives</li><li>• Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues travail en hauteur, PSC1 GQS...)</li></ul>	125 000€ 126 360€ 189 540€	23% 23% 34%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations CPF</li><li>• Formations Bureautique</li></ul>	83 100€ 30 000€	15% 5%
<b>TOTAL</b>	<b>554 000€</b>	<b>100%</b>

(\*)Montant des crédits alloués aux formations individuelles délégués aux DG (30000€ par DG)

# Plan de formation 2023

Demandes recensées 3 301 demandes pour la Mairie de Bordeaux au 20 avril 2023

## ➤ Répartition des demandes par domaine

Domaines principaux	Nbre de départs prévus
Hygiène et sécurité / Santé	1 525
Petit enfant, enfant et adolescent	451
Management	435
Informatique / Bureautique	270
Repères et outils fondamentaux	168
Culture, archives et documentation	94
Citoyenneté et population	66
<b>Total</b>	<b>3 009</b>

7 domaines représentent 91,16 % des demandes

# Plan de formation 2023

## ➤ Répartition des demandes par genre et catégorie

Sexe	Nbre de départs prévus	%
Femmes	2 731	83
Hommes	570	17
<b>TOTAL</b>	<b>3 301</b>	<b>100%</b>

Catégories	Nbre de départs prévus	%
A	446	13
B	451	14
C	2 403	73
<b>TOTAL</b>	<b>3 301</b>	<b>100%</b>

### ▪ Ce plan sera complété par la déclinaison opérationnelle:

- du plan management : En 2023, 7 nouveaux stages sont proposés : Manager en mode mixte, manager une équipe intergénérationnelle, transmettre ses connaissances pro réussir dans sa première fonction de manager, argumenter un levier pour convaincre assertivité et leadership, mieux gérer son temps pour gagner en efficacité
- des éléments issus des projets spécifiques des directions
- de la réponse aux besoins règlementaires

# Plan de formation 2023

## ➤ Répartition des demandes par Direction Générale

Directions Générales	Demandes exprimées	% demandes totales
Direction générale de l'éducation Sport et Société	2 101	63,65%
Direction générale des Affaires Culturelles	443	13,42%
Direction générale des Solidarités et de la Citoyenneté	408	12,36%
Direction générale proximité et relations avec la population	273	8,27%
Cabinet du Maire	40	1,21%
Mairie de Bordeaux	27	0,82%
Directions générale des services	9	0,27%
<b>TOTAL</b>	<b>3 301</b>	<b>100%</b>

# Plan de formation 2023 et orientations stratégiques

---

6 axes structurent le Plan de Formation 2023:

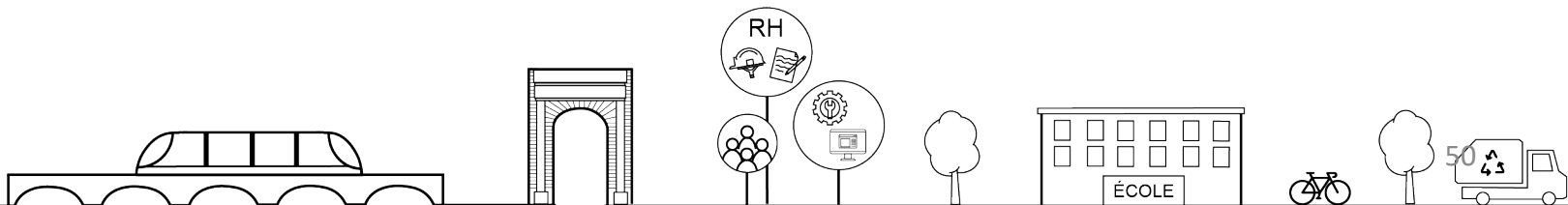
- Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux
- Soutenir les démarches publiques innovantes
- Accompagner le développement des pratiques numériques innovantes
- Favoriser les trajectoires dynamiques/ Accompagner les parcours pro
- Développer les compétences des encadrants/ Former les encadrants
- Promouvoir la Qualité de Vie au Travail et préserver la sante et la sécurité des agents





Merci pour votre attention

---



N°	Cat	Direction générale	Dispositif	Projet	Organisme de formation	Décision Commission du 25 mai 2022	Décision Commission du 2 Novembre 2022	Commentaire/Analyse	€ formation	Prise en charge BM
1	A	DGRHAG	CPF	Devenir Coach	Centre international du coach			. Pas d'engagement de la collectivite sur la creation de poste.	7 500 €	3 500 €
2	A	DGFCP	CPF	Formation de coach.	Atelier des coach de Bordeaux			. Pas d'engagement de la collectivite sur la creation de poste.	6 160 €	3 500 €
3	A	DGAmenagement	CPF	Formation à l'art therapie-	CREATECA		report	Dossier necessitant des complements.L'agent doit preciser son projet - Report 2023	4 900 €	
4	B	DGT	CPF	Pratique de l'accompagnement à l'evolution pro-	AGILYTAE			Projet reflechi et nourri par un travail engagé avec le CEP	2 900 €	2 900 €
5	C	DGT	CPF	operateur sol ferroviaire	Formation ferroviaire utile			Evolution professionnelle identifiée	3 490 €	3 490 €
6	B	DGT	CPF	Preparation concours assistant conservateur de patrimoine -	CNED			Cette preparation n'est pas organisée sur Bordeaux par le cnfpt ce qui penalise les agents.	410 €	410 €
7	B	Dg deveco	CPF	creation et le developpement d'une entreprise de formation .	Formation XLCompetences			Projet precis et argumenté mais il manque des pieces administratives -	1 950 €	1 950 €
8	C	DGT	CPF	"Expert des marchés financiers"	INTRAD			Faisabilite du projet vérifié avec le CEP.	4 990 €	3 500 €
9	C	DGRHAG	CPF	Animateur de loisirs sportifs	Federation Francaise sports pour tous	report/ancienneté		Condition d'ancienneté non remplie (Est sur le poste depuis le 14 Aout 2021)	2 737 €	
10	B	DGT	CPF	Demande d'un Bilan de Competence - Reorientation vers le CEP	SASU Arbre de vie	Orientée vers CEP		Reorientation de la demande vers le CEP	1 500 €	
15	C	DGTERE	CPF	Préparation concours technicien territorial	Carrières Publiques	Report		Defavorable car n'a pas suivi la prepa du cnfpt => l'accompagner / démarche CNFPT	349 €	
16	C	DGFCP	CPF	Formation en anglais	Wall Street English	refus		Pas de projet pro - Depart à la retraite -	4 136 €	
17	A	DGT PTO	CPF	Certificat d'aptitude à la profession de Médiateur	Ecole Pro de la médiation et de la negociation	reorientée vers intra		Formation en lien avec les missions et organisée en intra	4 900 €	
18	C	DGTERE	CPF	Formation en anglais	Hamilton House	refus		Defavorable - Le projet pro n'est pas identifié -	690 €	
19	C	DGTERE	CPF	Permis B	ECF	refus		Reponse negative pas de projet pro clairement identifie	1 418 €	
20	A	DGTERE	CPF	Qualification de dirigeant funéraire	Nova Formation	refus		en lien avec les missions actuelles -	1 296 €	
21	C	DGRHAG	CPF	Permic C	Feu vert	refus		en lien direct avec ses missions	50 €	
22	B	DGTERE	CPF	Formation de cuisinier	La villa des chefs (Aix en Provence)	report		Projet pro peu lisible	4 950 €	
23	B	DGNSI	CPF	Bilan de compétences	EMCI	Reorientée vers CEP		Reorinter ves le CEP qui accompagne les agents et realise les bilans de Compétence	1 900 €	
24	A	DGRHAG	CPF + CF	Master ingénierie projet culturel	Université Bordeaux Montaigne			proposer de décaler et de prioriser en 2023	4 243 €	3 500 €
25	B	DGT PTO	CPF	Guide VTM (moto verte)	OCFPPA Yssingeaux	A preciser		projet professionnel à questionner -	3 367 €	
26	A	DGT	CPF	Permis C	Feu vert	Report		Ancienneté => reposer demande / ancienneté	1 932 €	
27	C	DGTERE	CPF	Créer une entreprise	CCI			Projet entrepreneurial	3 960 €	3 500 €
28	B	Cabinet	CPF	Permis de conduire C -	AFTRAL			Projet motivé - Evolution professionnelle identifiée	2 316 €	2 316 €
29	A	Cabinet	CPF+CF	Brevet professionnel de responsable agricole	CFA			Projet developpé et argumenté - Demande de disponibilité à l'issue de la formation	7 000 €	3 500 €
30	A	DGT	CPF+CF	Etude de théologie en vue d'un ministère pastoral	Institut de Théologie Biblique (ITB)			projet defini	3 746 €	3 500 €
31	A	DGTERE	CPF	Géobiologiste	Ecole française de Géobiologie			Projet defini	2 065 €	2 065 €
32	B	DGM	CPF	Permis plaisance	Lycée maritime Ciboure Pippplet Flex Globetrotters			Tourisme Conduite de petit navire -	2 694 €	2 694 €
33	A	DGT	CPF	Animation de randonnées la santé par la nature et les plantes	4 devis envoyés			Phase 2 du projet Pour mémoire phase 1 en cours validée à hauteur de 1800€	2 615 €	2 615 €
34	A	dev economique	CPF	Canneur /Pailleur	Artisan d'Art			Projet argumenté et defini	3 504 €	3 500 €
35	A	DGTERE	CPF	Télépilote de drone à usage professionnel	Droniz			Creation micro Entreprise	2 890 €	2 890 €
36	C	DGTERE	CPF	5 jours pour entreprendre	CCI			projet defini	525 €	525 €
37	C	DGTERE	CPF	Permis EC pour devenir conducteur de PL à l'Ial	AFTRAL			projet defini	3 367 €	3 367 €
38	A	DGNSI	CPF	Psycho Praticien en technique énergétiques et cognitivo émotionnelles	IFPEC			projet defini	3 736 €	3 500 €
39	C	DGT PTBX	CPF	Sophrologue	Aliotta formation			Projet defini	3 590 €	3 500 €
40	A	DGRHAD	CPF+CF	Master sciences cognitives et ergonomie	Université de Bordeaux			Projet definie et motivé	6 350 €	3 500 €
41	C	DGTERE	CPF	Permis D Bus	ECF	refus		3eme demande 2 refus CAP saisie si réponse négative - 3e demande : Saisie la CAP a suivi l'avis de la DRH	1 996 €	1 996 €
42	C	DGT PTBx	CPF+CF	CAP pâtissier	Lycée Hôtelier de Talence			Projet precis et argumenté	6 510 €	3 500 €
43	B	DGRHAH	CPF+CF	Naturopathe	IFSH	report		reçue au titre de la rupture conventionnelle - Projet à preciser	6 496 €	3 500 €
44	C	DGT	CPF	Chargé de projet événementiel Entreprendre en micro entreprise				Projet defini	3 932 €	3 500 €
45	C	DGTERE	CPF	Hygiene et salubrité+Microblanding+Ongles + Cils	Espace beauté formation			Favorable mais sur temps personnel	3 759 €	3 500 €
46	C	DGM	CPF	Chauffeur -Transporteur PL	Promotrans			fco citerne	2 001 €	2 001 €
47	C	DGTERE	CPF	Secrétaire médicale Favorable si avis medical				Projet defini et motivé	2 288 €	2 288 €

