

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65
Reçu en Préfecture le : 13/07/2022
ID Télétransmission : 033-213300635-20220712-124959-DE-1-1

Date de mise en ligne : 19/07/2022

certifié exact,

**Séance du mardi 12 juillet
2022
D-2022/221**

Aujourd'hui 12 juillet 2022, à 14h11,

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

Monsieur Pierre HURMIC - Maire

Suspension de séance de 17h10 à 17h21

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, Monsieur Amine SMIHI, 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 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 Marc ETCHEVERRY, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, 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 Véronique SEYRAL,

Madame Alexandra SIARRI présente jusqu'à 17h45

Excusés :

Madame Tiphaine ARDOUIN, Madame Pascale ROUX, Madame Servane CRUSSIÈRE, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Charlee DA TOS, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Marik FETOUH, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Bernard-Louis BLANC,

Plan de formation - Bilan 2021 et Plan 2022. Décisions - Autorisations

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

Mesdames, Messieurs,

L'élaboration du Plan de Formation est une obligation qui trouve sa source dans les lois du 26 janvier 1984 (relative à la formation publique territoriale), et du 12 juillet 1984 (portant sur la formation des agents). La loi du 19 février 2007 est venue confirmer cette obligation en consacrant le plan de formation comme un outil de formalisation des besoins en formation des agents.

La loi du 6 Août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique a par ailleurs apporté des évolutions importantes en matière de formation avec notamment :

- L'élargissement du recours aux contractuels et l'introduction de nouvelles obligations de formation,
- Le renforcement de la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique et le secteur privé (par la portabilité des droits CPF notamment).

Dans un contexte général en évolution constante, la formation professionnelle représente :

- Pour notre Collectivité, un levier majeur d'accompagnement et de transformation permettant de faire face efficacement aux mutations institutionnelles, économiques et sociales,
- Pour l'agent, l'opportunité de développer et d'adapter ses compétences pour garantir et favoriser sa mobilité.

Le domaine de la formation a connu sur ces 2 dernières années de profondes mutations en particulier dans le domaine des techniques d'animation (e-learning, webinaire, vidéo pédagogique, MOOC ...).

La première partie du rapport, est consacrée à la présentation du bilan 2021 qui marque un certain retour au développement de l'offre de formation, malgré l'impact de la crise sanitaire sur une partie de l'année.

La construction du plan de formation 2022 quant à elle, est l'occasion de préciser les premières orientations stratégiques de notre Collectivité, mais aussi d'ouvrir le dialogue avec l'ensemble des acteurs. Elus, représentants du personnel, agents, cadres et DRH qui 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 2021 et du projet de plan de formation 2022, dresse dans sa première partie les principales caractéristiques du plan de formation 2021 et décline dans un second temps les premières orientations stratégiques de la formation et le contenu du plan 2022.

1- Bilan 2021 du Plan de formation de la ville de Bordeaux

Sur le plan quantitatif : Présentation des principaux éléments chiffrés

7949 jours de formation ont été mis en œuvre en 2021, soit une augmentation de 28% par rapport à 2020.

Cette évolution doit toutefois être relativisée dans la mesure où 2020 fut une année particulièrement impactée par le contexte sanitaire et ses effets induits. 3090 départs en formation, ont été comptabilisés soit une croissance de 12% par rapport à 2020. 1694 agents ont suivi une formation (contre 1554 en 2020 soit une évolution de +9%). Le taux d'accès à la formation est de l'ordre de 47%. Le budget 2021 consacré à la formation représente plus d'un million d'euros (1.164 476€ dont 612 476€ correspondant à la cotisation versée au CNFPT)

Le plan EDN qui s'adresse aux cadres et encadrants de nos 3 entités représente environ 10% de l'activité formation. 588 jours de formation et 374 inscriptions ont été réalisés en 2021 pour les agents de la ville de Bordeaux. 187 agents ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif.

L'école interne propose quant à elle environ 10% de l'offre de formation globale. 290 sessions ont été organisées, et 1275 agents ont été formés. En 2021 l'école interne a mobilisé 93 formateurs. 60 modules et différents parcours spécifiques ont été organisés en lien avec les métiers en tension (Gestionnaire comptable, Acheteurs...) 322 agents de la ville de Bordeaux ont suivi une formation organisée dans le cadre de l'école interne. 325,5 jours de formation et 459 inscriptions ont été enregistrés pour ces agents. 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 croissance des demandes de CPF.

En 2021 nous avons enregistré 33 demandes de CPF, 30 ont été validées. Les demandes concernent pour l'essentiel des formations sans lien avec les métiers de la fonction publique territoriale (création d'entreprise, professeur de yoga, de sophrologie..) Les demandes de renseignement sur ce dispositif sont de plus en plus nombreuses.

Eléments d'analyse du plan 2021 :

L'activité formation malgré une reprise marquée sur 2021 a été largement impactée par le contexte sanitaire. De nombreuses formations ont été reportées sur 2022 ou annulées (absences des formateurs ou des agents pour cas de Covid et / ou cas contact). Par ailleurs le respect des mesures sanitaires nous a amenés à dédoubler les formations (respect des jauges).

Les tendances antérieures se sont confirmées : **Plus de 80% de l'offre de formation concernent 6 domaines principaux :**

- o Sureté et sécurité dans la ville (31%)
- o Hygiène sécurité et santé (14%)
- o Repères et outils fondamentaux (13%)
- o Petit enfant, enfant et adolescent (9,7%)
- o Informatique et Bureautique (8,5%)
- o Management (8%)

Les actions rattachées aux orientations stratégiques communes aux 3 entités se sont poursuivies. On retrouve :

- La lutte contre les discriminations et l'égalité hommes femmes
- Le management
- La sécurisation de la commande publique
- Le développement personnel

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

La convention triennale 2019-2021 prévoyait 350 jours de formation intra par an sur les 3 ans soit au total 1 050 jours pour les 3 entités. 776 jours ont été mis en œuvre soit un **taux de réalisation de 74%**.

Cela traduit un bon niveau d'activité malgré des éléments de contexte complexes (Crise sanitaire, évolution de nos organisations respectives etc.).

Sur les 3 années ont été formés dans le cadre des inter CNFPT :

- 1746 agents pour Bordeaux Metropole
- 1387 agents pour la ville de Bordeaux
- 148 agents pour le CCAS

Soit au total **3281 agents** toutes collectivités confondues.

Bilan du partenariat :

✓ Les objectifs de formation ont été réalisés dans de nombreux domaines

- o Accompagnement des enjeux stratégiques précités
- o Accompagnement des agents (Parcours de remise à niveau en maths et français, prépa concours et examens, formation d'intégration...)
- o Formations spécifiques pour certaines directions (cycle commande publique, finances, assermentation, formation management pour les non encadrants et encadrants de la direction de la collecte)
- o Formations EDN (Pres de 40% de l'offre de formation du plan EDN est organisée dans le cadre des intra CNFPT)
- o Accompagnement de l'école interne (Professionnalisation de l'école interne notamment (Evolution des méthodes pédagogiques, développement de formation en distanciel...))

✓ Qualité des intervenants, des contenus et des supports de formation

Perspectives :

Renouvellement de la convention de partenariat

Une convention transitoire portant sur la seule année 2022 a été mise en place. Elle couvre la période 2022 et prévoit 350 jours de formation intra.

A ce jour : 256 jours de formation ont été programmés et 102 sont en cours de programmation. Dès le mois de juin les travaux seront engagés pour préparer le futur partenariat 2023-2025 en vue du conseil Municipal du mois de décembre.

Nouvelle organisation du CNFPT : Depuis le mois de septembre 2021, le CNFPT s'est réorganisé dans le cadre du principe de régionalisation. L'antenne de la Gironde a été créée, elle se structure autour d'un guichet unique qui répond à toutes les demandes qu'elle qu'en soit la nature (Formation intra, intégration, prépa concours ...)

2- LE PLAN DE FORMATION 2022

Un outil de développement des compétences et de modernisation

Le plan de formation 2022 s'inscrit dans le projet de plan triennal 2022-2024 qui se structure autour de 6 axes stratégiques.

Axe 1- Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux

Axe 2 - Soutenir les démarches publiques innovantes

Axe 3 - Accompagner le développement des pratiques numériques

Axe 4 - Favoriser des trajectoires dynamiques / Accompagner les parcours professionnels

Axe 5 - Développer les compétences des encadrants/ Former les encadrants

Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents

Les grands principes de la politique de formation ont été réaffirmés :

Cohérence / Enjeux partagés / Lisibilité / Accès facilité / Offre diversifiée d'adéquation et de qualité / Optimisation / Proximité / Partenariat / Valorisation

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 notre collectivité 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
- o Le répertoire des métiers

Pour exemple ci-dessous les premiers éléments issus des besoins collectifs des Directions générales.

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

Pour les bibliothèques ; Les actions retenues portent sur les fondamentaux de la politique documentaire, l'éditorialisation par le Web ou la gestion des conflits en situation d'accueil.

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

Plusieurs formations collectives sont prévues dont ;

La formation portant sur la gestion des situations mettant en jeu l'égalité filles garçons, la sensibilisation des agents des écoles à l'accueil des enfants porteur d'un handicap à l'école, l'exercice d'une autorité bienveillante, l'accueil des enfants et la prise en compte de la diversité culturelle, l'identité sexuée.

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

Sont prévues des actions de formation visant à prévenir le stress professionnel, la lutte contre la discrimination et les violences sexuelles et sexuées.

- **Direction générale Proximité et relations à la Population (DGPRP)**

Ont été mis en place des cycles de formation visant à renforcer la démocratie participative ; Mise en ligne et numérisation des démarches de participation citoyenne.

Ces premiers éléments seront complétés après qu'aient été précisés les besoins liés aux projets de direction que les managers vont s'attacher à écrire ou ré-écrire avec leurs collaborateurs, pour adapter l'organisation aux objectifs du projet de mandature.

Analyse du besoin et organisation de la réponse en formation

- 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 d'un montant de 30.000€.

Contenu du plan de formation 2022

Les moyens financiers dédiés

En 2022 la formation dispose d'un budget de 554 000 €.

15% du budget soit 83.000€ est alloué au financement des demandes validées dans le cadre du dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF).

La structure du plan 2022

3 971 demandes ont été recensées

- 3176 ont été émises par des femmes et 795 par des hommes,
- 2 907 agents de catégorie C, 573 de catégorie B et 491 de catégorie A,
- La DGESS et la DGAC représentent à elles seules 77% des demandes ce qui s'explique principalement par le volume de leurs effectifs et par leurs domaines d'activités.

Plus d'un agent sur deux est rattaché à la DGESS

7 domaines principaux sont concernés par les besoins en formation :

- o Les formations Hygiène sécurité et santé : 1680 demandes
- o Petit enfant, enfant et adolescent : 612 demandes
- o Le management : 429 demandes
- o La bureautique et l'informatique : 362 demandes
- o Les repères et outils fondamentaux : 205 demandes
- o Culture archives et documentation : 202 demandes
- o Sureté et sécurité dans la ville : 127 demandes

L'évaluation du Plan de formation 2022

A l'issue de l'année 2022, un bilan des actions de formation réalisées sera établi. Il sera transmis présenté en Comité Technique.

Les Conditions d'Exécution du Plan de Formation 2022

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

- Fiabiliser le recensement (définition claire du besoin)
- L'investissement des agents qui doivent être présents en formation (l'absentéisme est encore important, annulations à la dernière minute, absences non motivées)
- L'investissement des managers dans l'accompagnement de leurs équipes (le principal motif d'absence reste l'absence pour raison de service).
- La nature du partenariat avec le CNFPT (Volume de jours de formation et nature de l'offre)
- Le calendrier de déploiement du portail d'inscription des agents (Dispositif aujourd'hui expérimenté sur le Plan EDN)
- Le contexte sanitaire

Le Plan de formation 2022 sera communiqué au CNFPT qui établira, entre autres, sur cette base son programme de formation.

Le Bilan chiffré et détaillé du plan de formation 2021 est joint en annexe du présent rapport ainsi que le projet de plan de formation 2022.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis, adopter les termes de la délibération suivante :

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 2022 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 collectivité,

- Un levier majeur d'accompagnement et de transformation permettant de faire face efficacement aux mutations institutionnelles, économiques et sociales,
- Une obligation légale.

DECIDE

ARTICLE 1

L'approbation du Plan de Formation 2022 des agents de la ville de Bordeaux

ARTICLE 2

Que les crédits nécessaires à l'exécution du Plan de Formation 2022 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 2022 des agents de la ville de Bordeaux au CNFPT par Monsieur le Maire de la Ville de Bordeaux.

ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS

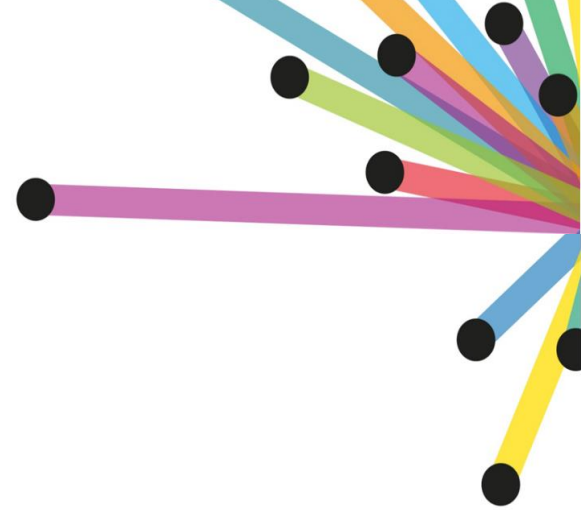
ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES

ABSTENTION DE Madame Myriam ECKERT

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 12 juillet 2022

P/EXPEDITION CONFORME,

Madame Delphine JAMET



Formation ville de Bordeaux

Bilan 2020-2021

Plan 2022

Comité technique - 2022

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

Direction des
ressources humaines



Sommaire

1 – Bilan formation 2020-2021

1.1 – Bilan chiffré

1.2 – Focus sur des dispositifs :

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

2 – Plan de formation 2022

1 - Bilan formation 2020-2021

Bilan chiffré

Bilan global 2021

► Formation

1 694 agents formés

7 949 jours de formation

► Taux d'accès

47%

des agents de ville de Bordeaux sont partis en formation

4,69 jours

par an et par agent formé (en moyenne)

► Budget : 552 000€

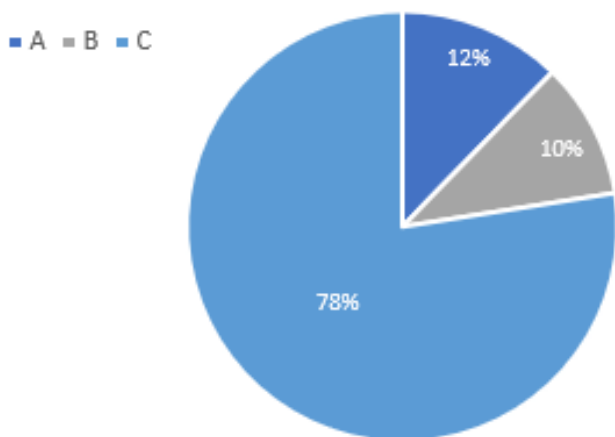
154 € de budget formation/agent (326€ par agent formé)

- 612 476 € au CNFPT et 552 000€ hors CNFPT soit un total de 1 164 476 M €
- 10% dédiés au financement des CPF
- 22% délégués aux directions pour le financement aux formations individuelles payantes

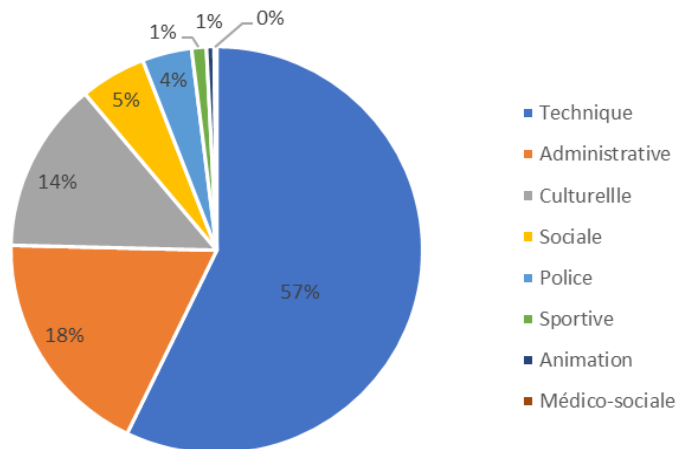


Structure des effectifs de la ville de Bordeaux

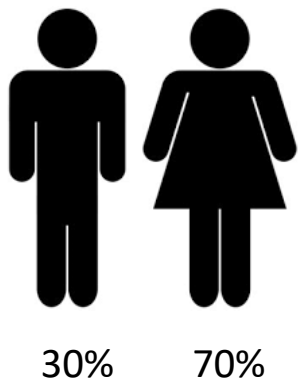
➤ Répartition par catégorie



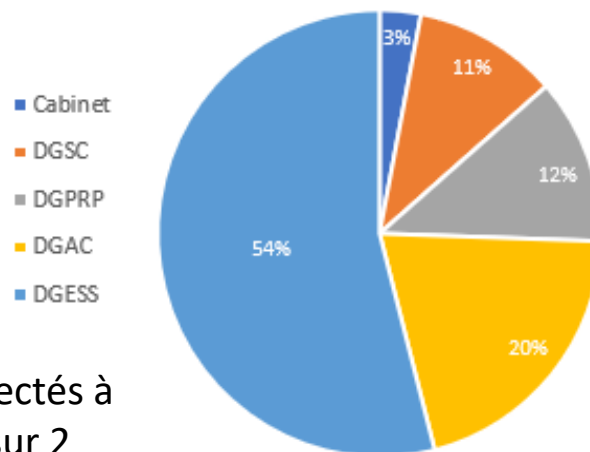
➤ Répartition par filière



➤ 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

- 21,55% agents de cat A
- 16,50% agents de cat B
- 61,94% agents de cat C

► Répartition par genre

- 65,83% des agents sont des femmes
- 34,17% sont des hommes

- **Répartition par DG : 48%** des agents partis en formation sont rattachés à la Direction Générale de l'Education Sport et société et **20%** 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

Les 3 plus grandes filières concernées sont: la filière technique 41,29% - 22,04% des agents sont rattachés à la filière Administrative et 11,84% à la filière culturelle.

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 2021

	Volume 2020	Volume 2021	Evolution en %
Jours de formation	6 221	7 949	28%
Départs en formation	2 770	3 090	12%
Agents concernés	1 554	1 694	9%
Nombre de jours moyen par agent	4	4,69	17%

En 2021, l'offre de formation a connu une évolution (+28%) mais elle reste en deçà du niveau de l'activité connue avant la crise sanitaire.

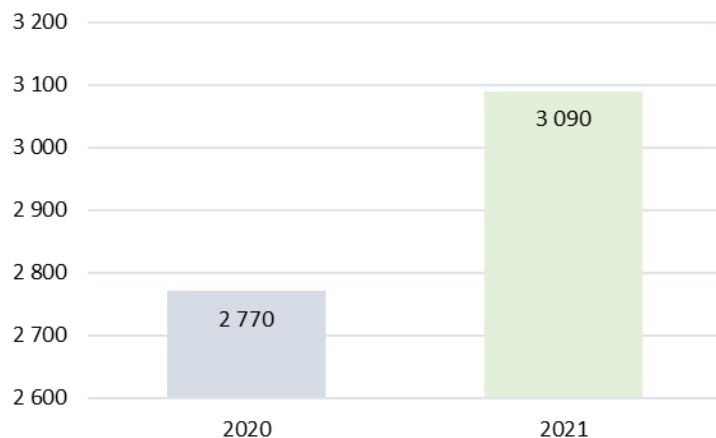
La crise sanitaire a par ailleurs généré un surcroît de charge (dédoublement des sessions, annulations/reports etc...).

Tous les indicateurs sont à la hausse et se sont améliorés malgré un contexte toujours difficile.

Bilan global 2021

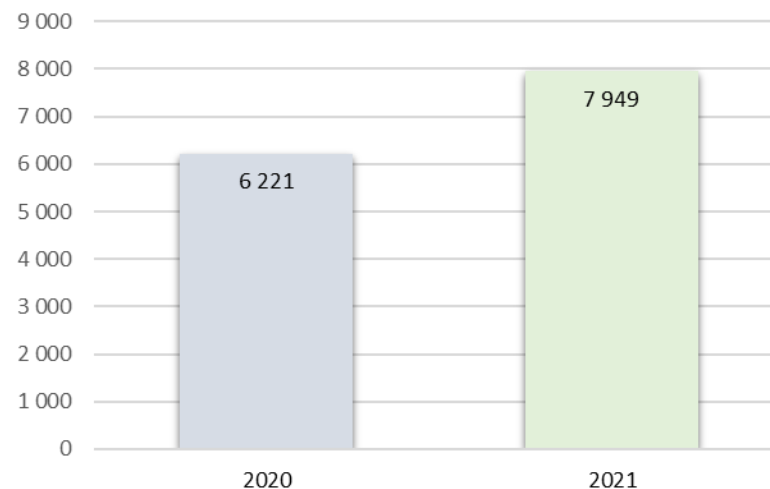
3 090 départs en formation

Nombre de départs en formation en 2020 et 2021



7 949 jours de formation

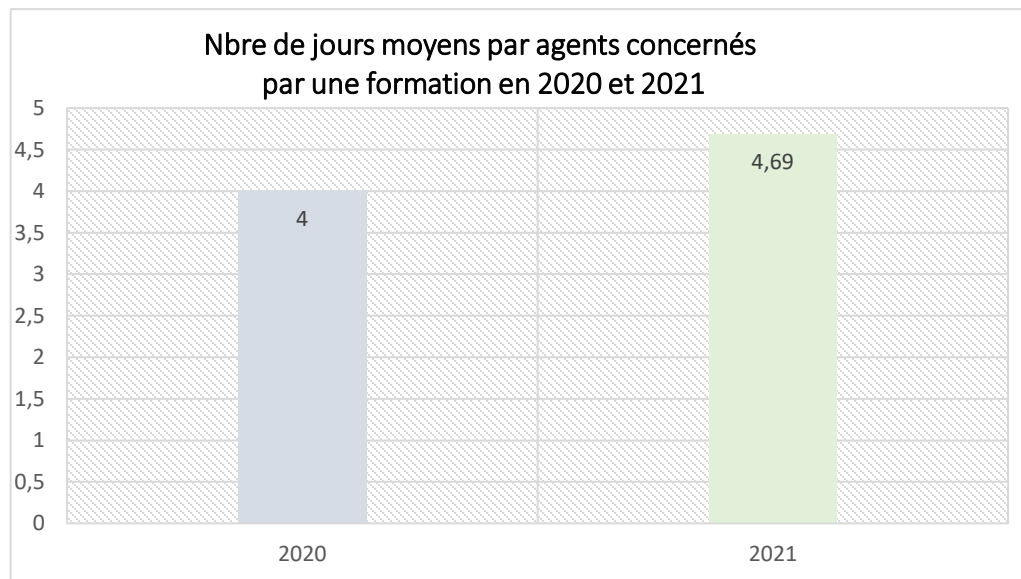
Nombre de journées stagiaires en 2020 et 2021



En 2021, on note :

- ➡ Une augmentation des départs de +12 %
- ➡ Une augmentation du nombre de jours de formation de + 28 %
- ➡ Pour rappel, en 2020 l'activité avait été quasiment neutralisée de mars à septembre

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. Mais on constate cependant une évolution de 17%.

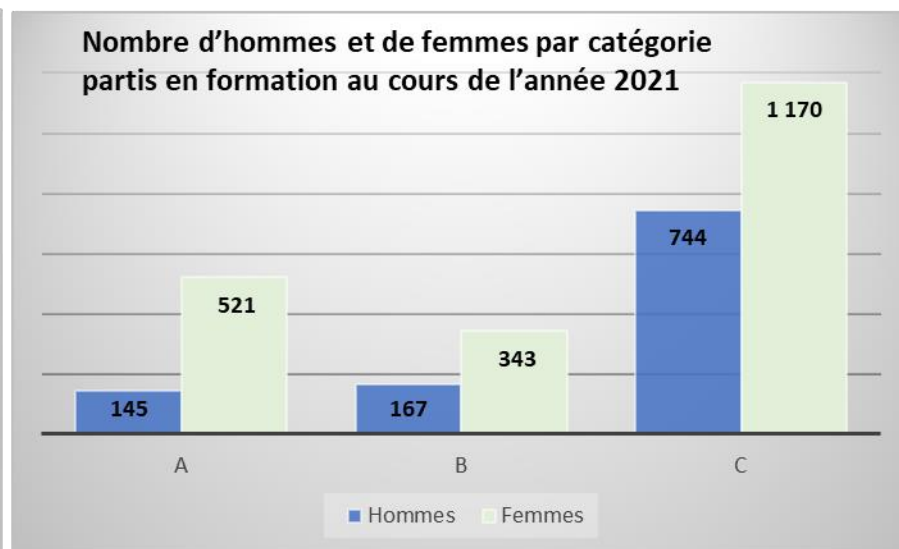
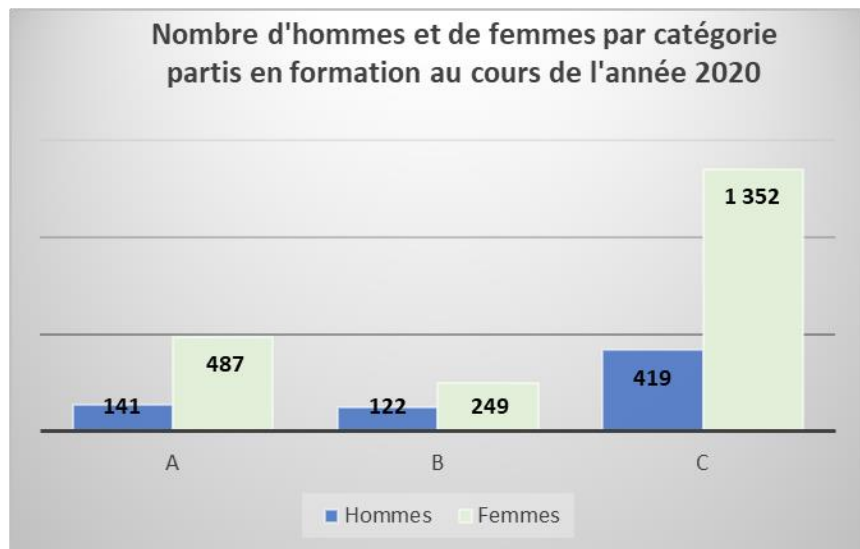
L'indicateur retenu correspond au ratio :

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

En 2020 : 6 221 jours de formation pour 1 554 agents concernés

En 2021: 7 949 jours de formation pour 1 694 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.

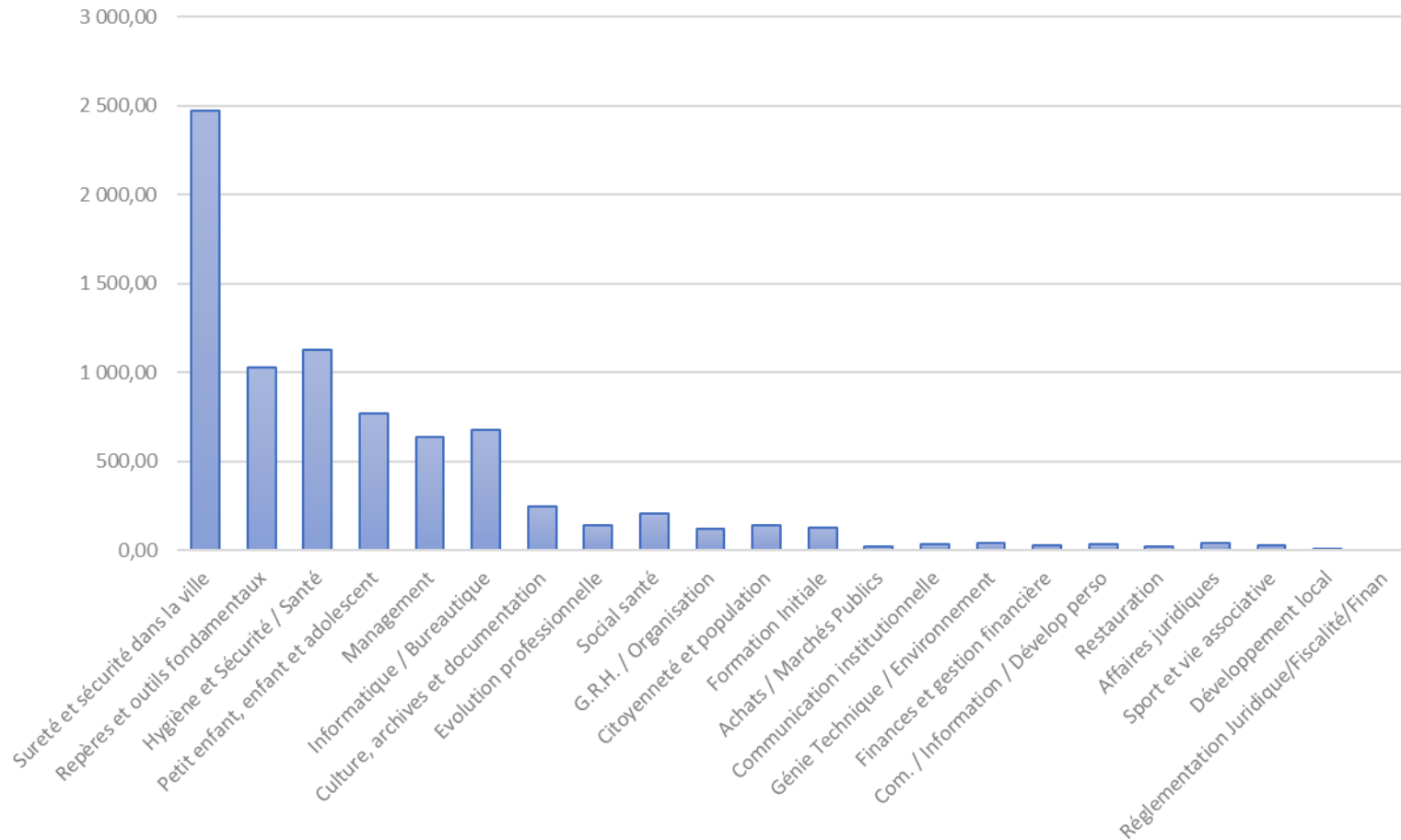
Les femmes représentent 70% de l'effectif global. (près de 80% des femmes sont des agents de catégorie C).

En proportion les hommes partent plus en formation que les femmes (au total 1056 hommes pour un effectif de 1068)

Bilan formation – Nombre de jours par domaine

Domaines	2020	2021	% Variation
	Nbre de jours	Nbre de jours	
Sureté et sécurité dans la ville	1 591,50	2 469,50	55
Repères et outils fondamentaux	728,50	1 030,00	41
Hygiène et Sécurité / Santé	622,50	1 130,00	82
Petit enfant, enfant et adolescent	430,00	772,50	80
Management	560,50	636,56	14
Informatique / Bureautique	478,00	678,00	42
Culture, archives et documentation	349,00	243,70	-30
Evolution professionnelle	437,97	143,36	-67
Social santé	297,00	206,50	-30
G.R.H. / Organisation	203,00	117,00	-42
Citoyenneté et population	58,50	141,50	142
Formation Initiale	55,00	130,00	136
Achats / Marchés Publics	131,10	19,28	-85
Communication institutionnelle	104,00	31,20	-70
Génie Technique / Environnement	40,50	44,00	9
Finances et gestion financière	50,00	29,50	-41
Com. / Information / Dévelop perso	20,00	35,00	75
Restauration	30,00	20,50	-32
Affaires juridiques	9,50	40,50	326
Sport et vie associative	8,00	25,00	213
Développement local	13,50	5,50	-59
Réglementation Juridique/Fiscalité/Finan	3,00		-100
Somme :	6 221,07	7 949,10	

Bilan formation – Nombre de jours par domaine



Les formations réglementaires obligatoires mises en place en 2021

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^{er} 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

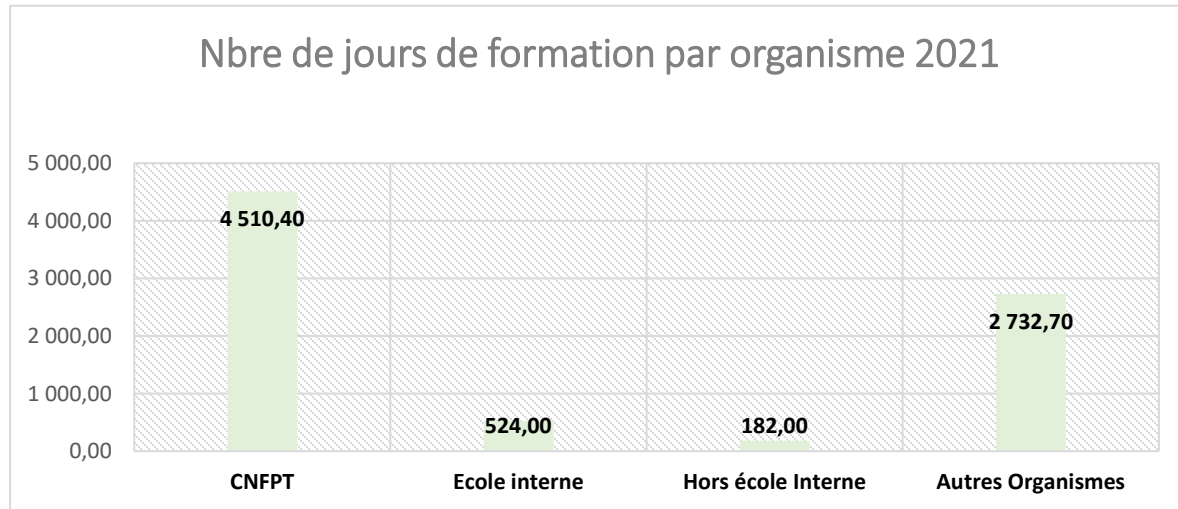
Cycle de formation obligatoire des préventeurs

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	2020	%	2021	%
CNFPT	3 623,00	58,24	4 510,40	56,74
Ecole interne	618,50	9,94	524,00	6,59
Hors école Interne	102,50	1,65	182,00	2,29
Autres Organismes	1 877,07	30,17	2 732,70	34,38
TOTAL	6 221,07	100,00	7 949,10	100,00



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

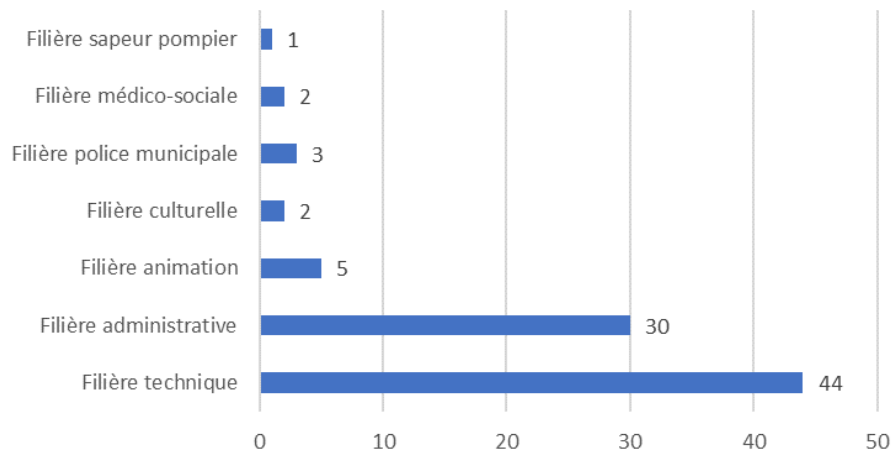
- Le nombre de jours 2021 organisé par l'école interne est inférieur par rapport à 2020 en raison de l'organisation d'un grand volume de sessions obligatoire pour les policiers municipaux. Par ailleurs, une grande partie des besoins en formation en secourismes ont été satisfaits par le biais d'un marché spécifique et non par l'école interne.
- L'offre de formation du CNFPT est revenue à son niveau antérieur après une nette cassure sur 2020 du fait de la crise sanitaire et de ses effets directs notamment la très faible offre catalogue, la déprogrammation de nombreux intra et les effets induits liés aux mesures sanitaires (Jauge à 56%...).
- Le recours aux prestataires privés augmente en proportion et reste la deuxième réponse aux besoins en formation. en partie en raison du volume des marchés dans le domaine réglementaire.

Bilan – Prépa concours et FI 2020 - 2021

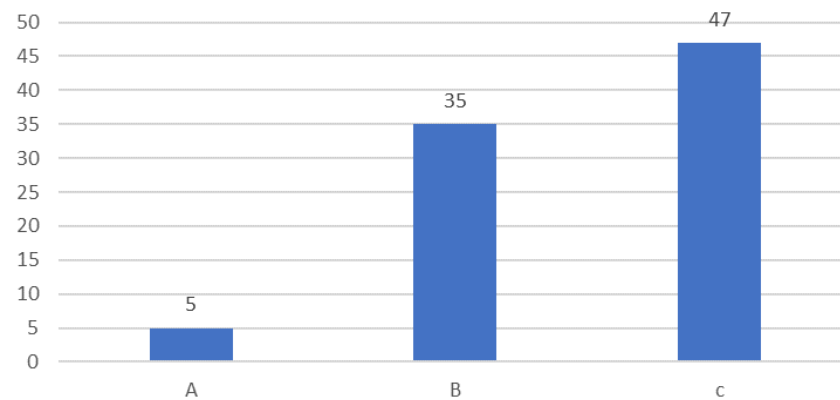
- Formations réalisées au titre des Préparations concours

Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs	%
Femme	92	41%	63	77%
Homme	133	59%	19	23%
Somme :	225	100,00%	82	100,00%

Nombre de préparations par filière



Nombre de préparation par catégorie du concours / examen ciblé



- Formations réalisées au titre des formations d'intégration

Année 2020				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	320	73%	65	76%
Homme	116	26%	21	24%
Somme :	436,00	100%	86	100%

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

	2020	2021	Somme :
Nbre de départs en formation	86	111	197

	2020	2021	Somme :
Nbre de journées stagiaires	436,00	618,00	1 054,00

Bilan budgétaire 2021 – hors CNFPT

Montant = 552 000K€

Typologie de formations	Montant	%
• Formations de professionnalisation (individuelles)	125 000 €	23%
• Formations de professionnalisation collectives	133 300 €	24%
• 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	19 500 €	3%
TOTAL	552 000 €	100%

1 - Bilan formation 2020-2021

Focus sur les dispositifs spécifiques

Ecole interne – Offre de formation

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

COLLECTE :

Agent de collecte – Prise de poste

DEVELOPPEMENT DURABLE :

La culture énergétique
des bâtiments

ESPACES VERTS :

Tronçonner en sécurité
La sécurité de l'arbre (2022)

FINANCES :

Initiation aux Finances locales
Fondamentaux
en comptabilité des régies
Logiciel SAGA

LANGUES :

Anglais

FONCTIONS RESSOURCES :

La gestion des Archives
Rôle et positionnement agent d'accueil
Sensibilisation à la langue des signes (1)
Sensibilisation à la langue des signes (2)

LOGICIELS METIERS :

GDA - Panorama
GDA – Exécution des marchés
GDA – Dématérialisation
GDA – AP/CP
GDAIDES - Gestion subventions versées
AIRS DELIB (Module Rédacteur BM)
AIRS DELIB (Module Rédacteur VDB)
Poséidon - Correspondants courrier
Droit de Cité - Saisie de la Charte AOS
Carto Web – initiation
Carto Web - approfondissement
Carto Qgis – initiation
Carto Qgis - perfectionnement
Autocad Map 3D
Trimble Sketchup – découverte
Business Object – initiation
Business Object – Perf
MANAGEMENT :
Les clés de l'évaluation

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
PRAP IBC
PRAP Sanitaire et Sociale
Assistants de prévention (F
continue)

PETITE ENFANCE :

Echauffement et étirement au
travail

POLICE MUNICIPALE :

Techniques et sécurité
en intervention
SST Police (2022)

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)
Pléiades
RH en ligne

URBANISME :

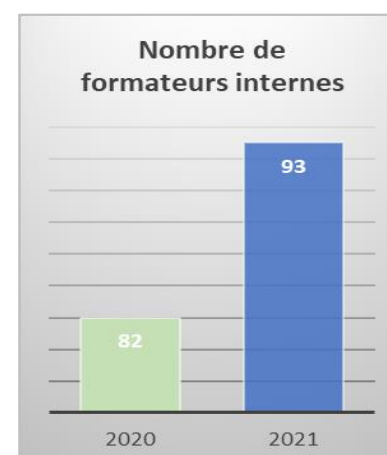
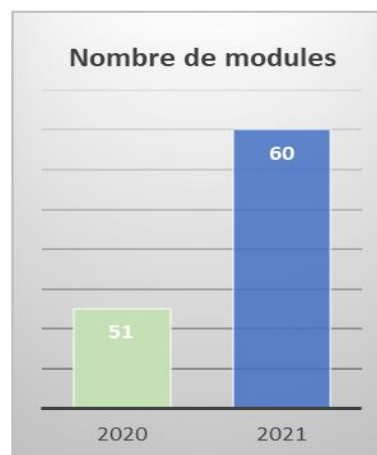
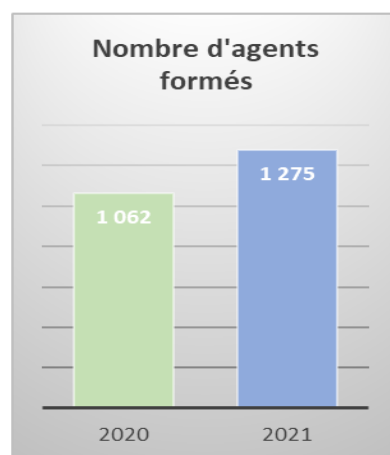
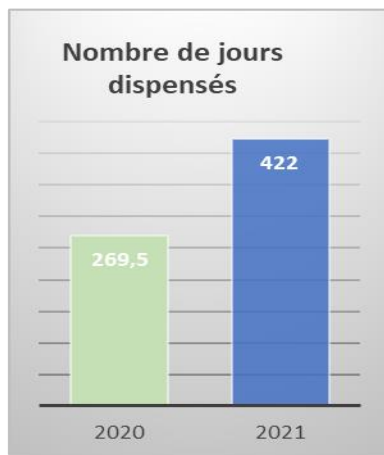
Instructions des autorisations d'urbanisme
Instruction des AOS en zone inondable
Les solutions compensatoires
Les divisions foncières

VOIRIE :

Pavage
Autorisation d'Intervention à Proximité des
Réseaux
Signalisation temporaire des chantiers (Théorie)
Signalisation temporaire des chantiers (Pratique)
Conducteur d'engins de service hivernal
GIMA (Stocks et achats, Voirie)
Mensura (Initiation, métré, projet linéaire, 3D)

Ecole interne – bilan global 3 collectivités

	2020	2021
Nombre de jours dispensés	269,5	422
Nombre de sessions réalisées	217	290
Nombre de départs en formation	1 446	1 829
Nombre d'agents formés	1 062	1 275
Nombre de modules	51	60
Nombre de formateurs internes	82	93



L'offre de formation organisée dans le cadre de l'école interne a augmenté de + 57% en nombre de jours dispensés. Le nombre d'agents formés par ce dispositif a augmenté de 20% sur la période 2020/2021.

Ecole interne – Répartition par genre 3 collectivités

	2020				2021			
	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%
Femme	810	56%	596	56%	1 013	55%	697	55%
Homme	636	44%	466	44%	816	45%	578	45%
Somme :	1 446	100%	1 062	100%	1 829	100%	1 275	100%

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	Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours
Bordeaux Métropole	A	93	124	177,50	56	67	85,50	149	191	263
	B	160	227	280	99	128	177,50	259	355	457,50
	C	227	347	456	285	438	824	512	785	1 280
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	5	5	5	3	3	2,50	8	8	7,50
	B	6	10	9,50	2	2	2	8	12	11,50
	C	15	16	18	1	1	2	16	17	20
	Non Renseigné	1	2	10				1	2	10
Mairie de Bordeaux	A	47	76	86	15	20	24	62	96	110
	B	31	44	58,50	24	31	30	55	75	88,50
	C	112	162	222,50	93	126	103	205	288	325,50
Total général		697	1013	1 323	578	816	1 250,50	1 275	1 829	2 573,50

Ecole interne – Focus répartition par genre et bilan

Chiffré ville de Bordeaux

SEXE	2020				2021			
	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%
Femme	433	67,87%	305	71,60%	282	61,44%	190	59,01%
Homme	205	32,13%	121	28,40%	177	38,56%	132	40,99%
Somme :	638	100,00%	426	100,00%	459	100,00%	322	100,00%

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	A	47	76	86,00	15	20	24,00	62	96	110,00
Mairie de Bordeaux	B	31	44	58,50	24	31	30,00	55	75	88,50
Mairie de Bordeaux	C	112	162	222,50	93	126	103,00	205	288	325,50
Total général		190	282	367,00	132	177	157,00	322	459	524,00

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



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



1 - PARCOURS CULTURE TERRITORIALE COMMUNE

Sensibilisation au fonctionnement institutionnel
Sensibilisation aux finances : processus et outils
Sensibilisation juridique
Sensibilisation risque pénal
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
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
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

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



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

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

5 - ATELIERS DE DEVELOPPEMENT MANAGERIAL

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 a été 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.

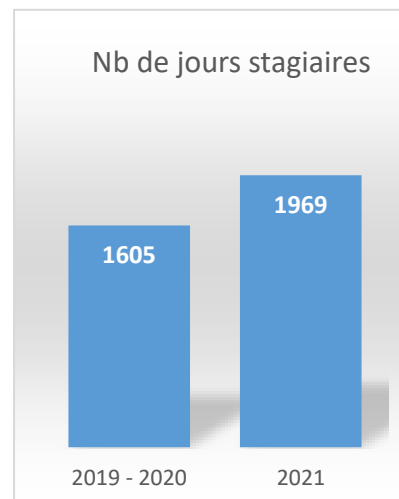
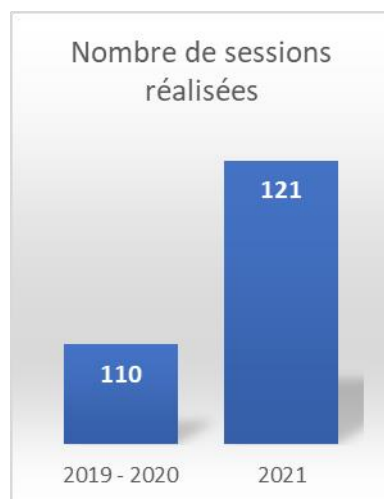
En lien avec la politique RH et les axes prioritaires définis par nos trois entités, ce parcours est composé des 4 thématiques suivantes :

- 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 jour)

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



	Cycle 1 2019 - 2020	Cycle 2 2021	Taux de variation
Nombre de jours de formation dispensés	148	204	+ 38%
Jours stagiaires (Nbre de jrs de f° x nbre de stagiaires)	1 605	1 969	+ 23%
Nombre de sessions réalisées	110	121	+ 10%
Nombre de départs en formation	2005	1264	- 37%
Nombre d'agents formés	1206	607	- 50%
Nombre de modules	41	40	- 2%
Nombre de formateurs internes	40	41	+ 2%



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



		Femme			Homme			Total général		
		Nbr Départs	Nbr agents	Nbr de jours	Nbr Départs	Nbr agents	Nbr de jours	Nbr départs	Nbr agents	Nbr jours
Bordeaux Métropole	A	315	145	498	187	98	285	502	243	783
	B	71	34	120	99	42	141	170	76	261
	C	28	17	64	131	61	197	159	78	261
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	39	16	51,5	15	4	17	54	20	68,5
	B	1	1	2	4	2	5	5	3	7
Ville de Bordeaux	A	214	89	350,5	29	19	45	243	108	396,5
	B	44	22	60,5	26	14	32	70	36	92,5
	C	48	35	81	13	8	19	61	43	100
Total général		760	359	1 227,5	504	248	742	1264	607	1 969,5

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 2021, 2 commissions se sont tenues (En Mai et Novembre)
33 dossiers ont été présentés et 30 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^e 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.

Actions de Formation en faveur des jeunes

► Stagiaires :

- 254 stagiaires ont été accueillis en 2021 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

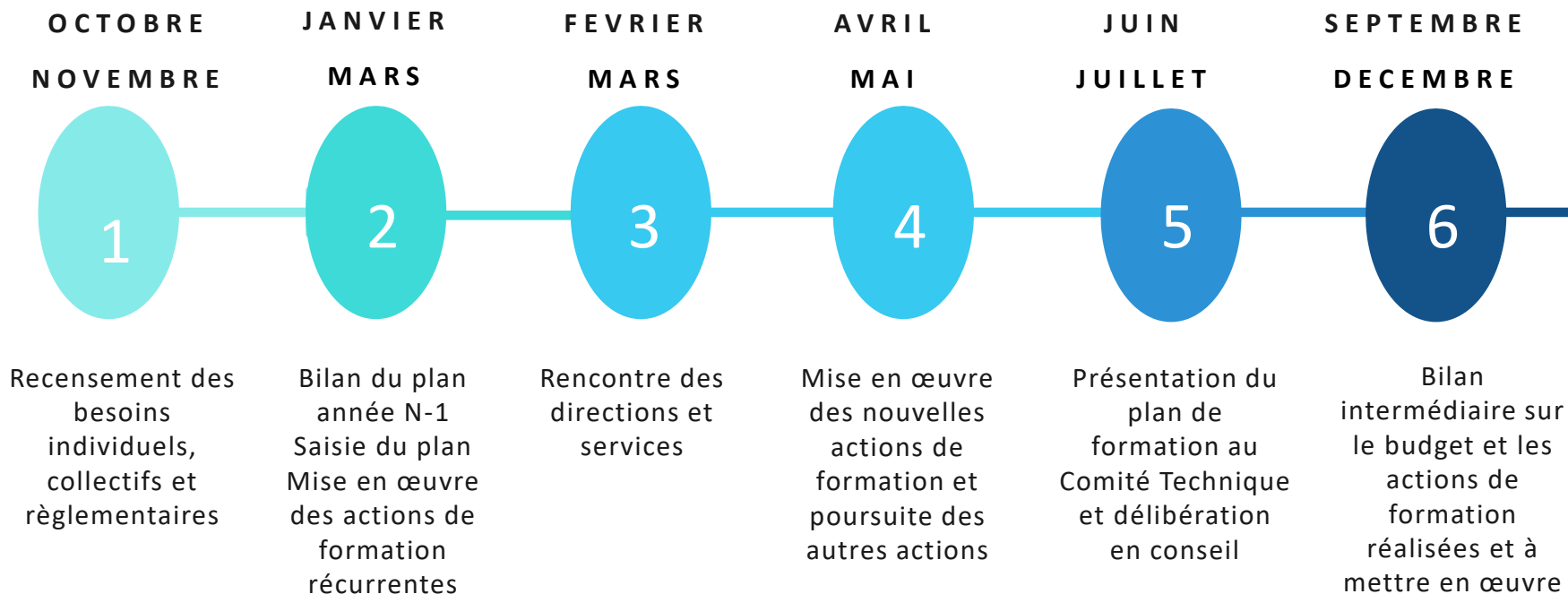
1 Cifre est en cours de recrutement et un appel à candidatures a été lancé pour le recrutement des 2ème et 3^{ème} contrats.

La Cifre validée est affectée à la DGAC.

2 - Plan formation 2022

Rappel sur le dispositif de la construction du Plan de Formation

Le plan de formation Du recensement à son évaluation



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) pour les bibliothèques : les fondamentaux de la politique documentaire, l'éditorialisation par le web et la gestion des conflits. Accueil des usagers en situation de handicap. Ecologie et culture

Direction générale de l'éducation des sports (DGESS) Comprendre les mécanismes du stress pour agir efficacement, la gestion des conflits en situation d'accueil , la laïcité.

Sensibilisation des agents des écoles à l'accueil des enfants porteur d'un handicap à l'école.

Formation gestion des situations mettant en jeu l'égalité filles garçons.

Exercer une autorité bienveillante.

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 prévention du stress professionnel – la lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles. Formation FALC Facile à lire et à comprendre (Rendre accessible et compréhensible 'l'information.

Direction générale Proximité et relation à la population

Démocratie permanente: Mise en ligne et numérisation des démarches de participation citoyenne. Développement de l'accessibilité et de la lisibilité des processus et démarches.

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

Il s'agit entre autres de :

- La Déontologie
- L' Egalité 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 :

- Le contexte sanitaire
- 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 (la convention partenariale est en cours d'écriture pour les années 2023 – 2025. L'année 2022 est une année en cours de transition.
- 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
- Ce plan sera également enrichi par la mise en œuvre opérationnelle des orientations stratégique en cours de définition

Prévision budgétaire 2022 – hors CNFPT

Montant = 554 000€ M€

Typologie de formations	Montant	%
• Formations de professionnalisation (individuelles^(*)) • Formations de professionnalisation collectives • Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues travail en hauteur, PSC1 GQS...)	125 000€ 126 360€ 189 540€	23% 23% 34%
• Formations CPF ^(**) • Formations Bureautique	83 100€ 30 000€	15% 5%
TOTAL	554 000€	100%

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

(**)Le budget dédié au financement des demandes de formation CPF est passé de 10 à 15% du budget global pour tenir compte de la forte croissance des demandes d'évolution professionnelle des agents.

Plan de formation 2022

Demandes recensées 3 971 demandes pour la Mairie de Bordeaux au 24 mai 2022

➤ Répartition des demandes par domaine

Domaines principaux	Nbre de départs prévus
Hygiène et sécurité / Santé	1 680
Petit enfant, enfant et adolescent	612
Management	429
Informatique / Bureautique	362
Repères et outils fondamentaux	205
Culture, archives et documentation	202
Sureté et sécurité dans la ville	127
Total	3 617

7 domaines représentent 91,08 % des demandes

Plan de formation 2022

➤ Répartition des demandes par genre et catégorie

Sexe	Nbre de départs prévus	%
Femmes	3 176	79,98%
Hommes	795	20,02%
TOTAL	3 971	100%

Catégories	Nbre de départs prévus	%
A	491	12,36%
B	573	14,43%
C	2 907	73,21%
TOTAL	3 971	100%

▪ Ce plan sera complété par la déclinaison opérationnelle:

- du plan management
- des éléments issus des projets spécifiques des directions
- de la réponse aux besoins réglementaires

Plan de formation 2022

3 587

Effectif total de Mairie de Bordeaux

➤ Répartition des demandes par Direction Générale

Directions Générales	Demandes exprimées	% demandes totales	Effectifs Mairie de Bdx
Direction générale de l'éducation Sport et Société	2 446	61,60%	1 938
Direction générale des Affaires Culturelles	617	15,54%	733
Cabinet du Maire	31	0,78%	109
Direction générale des Solidarités et de la Citoyenneté	461	11,61%	378
Direction générale Proximité et Relations avec la Population	337	9,49%	429
TOTAL	3 971	100%	3 587

Plan de formation 2022 et orientations stratégiques

6 axes sont proposés:

- 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

