



LE PLAN DE FORMATION PLURIANNUEL

Si le caractère obligatoire de l'élaboration d'un plan de formation pour les communes notamment, est prévu par l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux, sa démarche d'élaboration est quant à elle déterminée par la collectivité selon son contexte, ses orientations politiques, ses axes stratégiques, sa taille et les axes de la politique Ressources Humaines.

Le document, dans son ensemble, articule de manière cohérente les orientations générales du CCAS de la Ville de Bernay et ses besoins en matière de compétences avec l'individualisation des besoins et des parcours des agents.

Il fait ensuite l'objet d'une validation définitive par la directrice avant d'être présenté en Comité Social Territorial.

Le service public doit en permanence adapter ses missions et ses services. Il en résulte un besoin de qualification professionnelle des personnels territoriaux et une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents.

La formation, un levier pour le développement des compétences

La formation est un des outils de la gestion des compétences. Elle permet, parallèlement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public.

En effet, la formation est un des moyens de développer la compétence d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation par le développement de capacités : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-être...

L'expression d'un besoin en formation peut relever de l'initiative de l'agent, d'une initiative partagée de l'agent et de la collectivité employeur ou uniquement de celle de la collectivité employeur lorsqu'il s'agit de formations obligatoires, de formations hygiène et sécurité, de formation d'adaptation au poste de travail ou au développement de nouvelles compétences attendues.

Le Plan de Formation, outil indispensable de formalisation des besoins des agents et des collectivités territoriales

Il rassemble l'ensemble des dispositifs (VAE, bilans de compétences, CPF...), et des formations à mener, dans l'intérêt d'un service public plus efficace.

En effet, cette démarche globale de gestion des ressources humaines permet à la fois :

- de maintenir et développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public ;
- de cibler et d'anticiper les besoins en termes de compétences ;

Le Plan de Formation conduit à traiter les questions :

- *de professionnalisation* : développement des compétences individuelles et collectives, accompagnement au changement (missions actuelles et futures) ;
- *de carrière* : évolution, sécurisation des parcours (concours, savoirs de base, qualification), respect des obligations statutaires de formation ;
- *d'évolution, réorientation ou reclassement à envisager* : évolution ou disparition de l'emploi, problématique santé/usure, impacts de la réforme sur la retraite, projets spécifiques de la collectivité.

Les différents organismes : Le CNFPT via des formations individuelles et/ou collectives via des formations en intra (formations sur mesure au sein de la collectivité) et des organismes privés.

Le dernier plan de formation triennal est arrivé à échéance le 31 décembre 2022.

Il est à noter que la crise sanitaire a affecté la formation des agents de la collectivité, mais a permis le développement des formations à distance. Aujourd'hui les organismes de formation proposent une version rénovée de la formation professionnelle dans laquelle le distanciel et le présentiel se combinent en fonction de leur pertinence pédagogique et des besoins des collectivités.

Les apprenants, autrefois réticents au tout à distance ont apprécié l'expérience des formations en ligne. En contraignant les différents acteurs du secteur, la crise sanitaire a paradoxalement créé de nouvelles habitudes de formation en ligne.

Dans la continuité du précédent plan de formation, le nouveau continue d'évoluer vers un plan d'adaptation et de développement des compétences, dont l'objectif est de mieux prendre en compte les évolutions prévues ou prévisibles de chaque direction.

Les orientations du plan 2023-2025 définis sont les suivants :

1 - Continuer à promouvoir la mobilité interne en s'inscrivant dans une démarche d'accompagnement :

La collectivité souhaite continuer à prioriser (avec pragmatisme) la mobilité interne, en favorisant les formations à l'acquisition de compétences nouvelles lors de changements de postes

La mobilité interne permet aux agents de développer leurs compétences, de se motiver en leur proposant un vrai plan de carrière et des perspectives d'évolution au sein de la collectivité

2- Renforcer la professionnalisation de l'encadrement

La collectivité va poursuivre l'accompagnement d'une part, de ses nouveaux managers dans leur prise de fonctions, et d'autre part de tous les managers pour développer les compétences managériales et accentuer le partage de la fonction ressources humaines.

Des actions visant à harmoniser les pratiques managériales des différents services seront mis en œuvre.

3-Assurer des conditions de travail les meilleurs possibles

Les actions concernant les conditions de travail des agents sur le terrain et la gestion des dotations en EPI vont être renforcées.

La gestion du document unique répond également à cet objectif. A cela s'ajouteront le développement des actions de prévention, et l'accompagnement des agents souffrant d'usure professionnelle et en situation de handicap.

4 - Développer les compétences numériques.

Le service informatique a commencé le déploiement de formations en interne sur l'utilisation des différents outils informatiques.

Il s'agit d'encourager la maîtrise des outils informatiques et bureautiques des agents selon leurs différents niveaux.

Le développement des technologies numériques tend à modifier la nature du travail, les formes et les conditions de travail. La collectivité souhaite accompagner les agents dans cette phase d'évolution numérique pour faciliter les conditions de travail et limiter l'isolement numérique.