

Comité Technique commun du 28 septembre 2018 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES / MISSION FORMATION

Formation : bilan 2017 et perspectives

Pièce Jointe: règlement de la commission formation

A. Contexte et enjeux

La formation est un axe essentiel de notre politique de Ressources Humaines, et vise en particulier les objectifs suivants :

- **Développer les compétences utiles à l'exercice de nos missions :**
La formation doit permettre à chaque agent d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de son métier, afin de pouvoir apporter un service de qualité.
Elle doit anticiper et accompagner l'évolution de nos métiers, organisations et modes de fonctionnement (ex : numérique).
- **Promouvoir nos politiques managériales :**
La formation s'inscrit aussi dans le cadre de l'animation managériale (évolution des modes de management, de la relation aux usagers...), de la politique de Ressources Humaines (ex : égalité-diversité, laïcité...) et d'autres démarches globales portées par nos institutions (ex : concertation).
- **Accompagner chaque agent dans son parcours professionnel :**
La formation doit permettre de développer la mobilité à l'interne voire à l'externe. Ceci notamment pour prévenir l'usure professionnelle, répondre aux besoins en recrutement de nos institutions, et globalement dynamiser les parcours. Elle vise aussi à accompagner les souhaits d'évolution professionnelle (ex : préparations aux concours et examens) et à apporter à chaque agent un socle de savoirs de base.

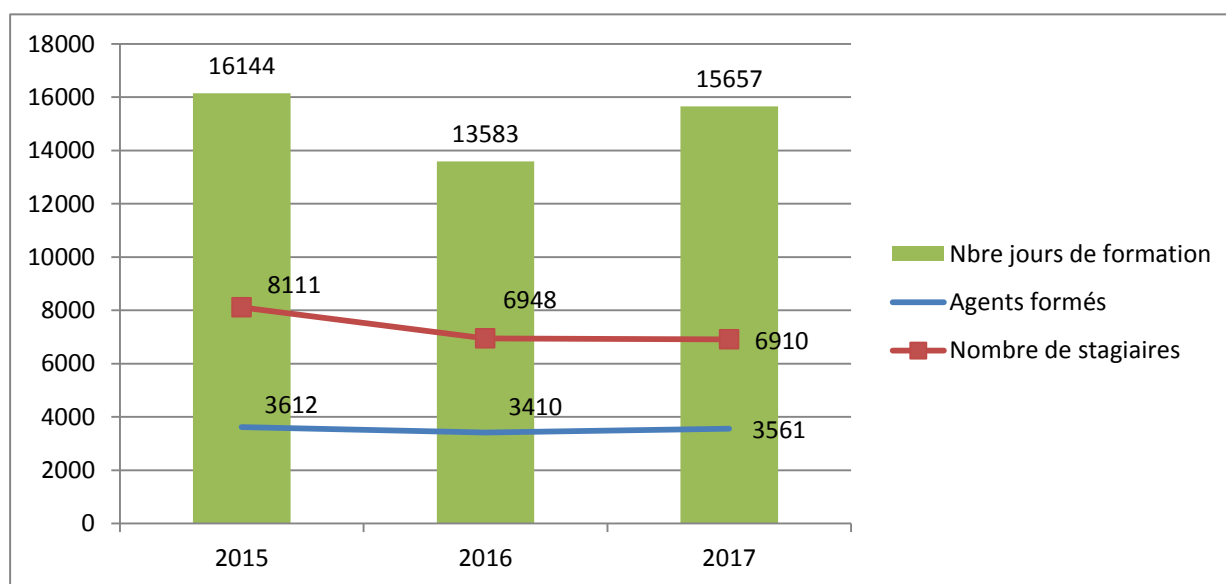
La politique de formation implique aussi une recherche d'innovation dans les modalités de mise en œuvre et une évaluation régulière au regard des objectifs fixés.

B. Bilan de la formation pour l'année 2017

L'année 2017 a été marquée par le transfert de la compétence voirie (423 agents ont intégré Rennes Métropole), la mise en place dans la fonction publique du Compte Personnel Formation qui a amené la mission formation à engager une réflexion sur la mise en œuvre de ce nouveau droit et à revisiter le guide de la formation.

1. Données chiffrées pour les formations réalisées

- Volume et participation des agents



NB : les conférences "Egalité et non-discrimination" ne sont pas comptabilisées, ainsi que toutes les actions dont la durée est inférieure à ½ journée.

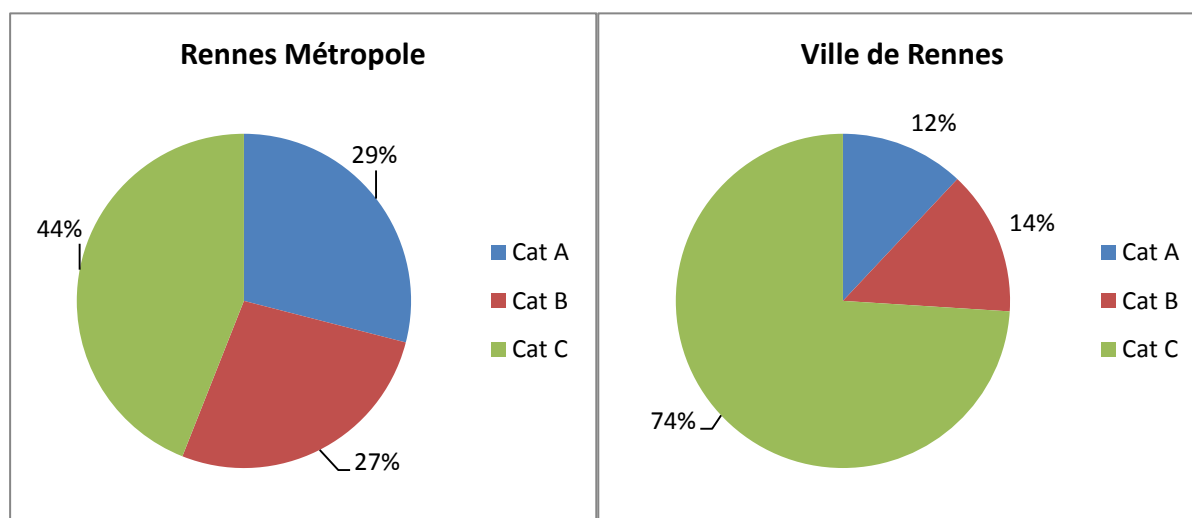
Pour l'année 2017, on observe :

- une augmentation du nombre de jours de formation de 15 %,
- une quasi stabilité du nombre de stagiaires,
- une légère augmentation du nombre d'agents formés : + 4,4%.

Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs :

- Les formations d'intégration ont été plus importantes : 1254 jours (212 agents) contre 475 en 2016 et 692 en 2015,
- Les préparations concours ont concerné plus d'agents,
- Des formations en sécurité plus nombreuses,
- Le dispositif animation managériale.

- Répartition par catégorie



Le transfert des agents de voirie à Rennes Métropole a pour conséquence une nouvelle répartition par catégorie. Elle est conforme à la répartition des effectifs (A : 26%, B : 25% et C : 47%)¹.

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

A Rennes Métropole, la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi au moins une journée de formation dans l'année est de 4,2 jours (contre 4.5 en 2016) .

A la Ville de Rennes, la durée moyenne de formation pour les agents permanents ayant suivi au moins une journée de formation dans l'année est de 4,4 jours et 4 jours pour le CCAS (contre 3.9 jours en 2016 pour les deux collectivités confondues).

Nombre moyen de jours de formation par agent non permanent

En 2017, 205 agents non permanents (contrat de remplacement, de renfort, contrats aidés, apprentis, vacataires) ont suivi 521 jours de formation, soit une moyenne de 2.5 jours par agent formé.

2. Évolution du budget consacré à la formation

	2015	2016	2017
Cotisation au CNFPT	1 065 304	1 096 684	1 170 162
Frais pédagogique pris en charge par nos institutions (budget principal et budgets annexes)	690 545	798 792	969 037
Total	1 755 849	1 770 634	2 139 199

Le budget consacré à la formation a augmenté de 21% en 2017.

¹ Source : Rapport de l'État de la collectivité 2017

3. Partenariat avec le CNFPT

La convention de partenariat avec le CNFPT a permis la mise en œuvre de **61 stages en intra, pour un total de 134 jours de formation, contre 234 jours en 2016**. Pour compenser ce désengagement, davantage d'actions ont été confiées à des prestataires.

233 agents ont bénéficié de stages au titre de l'offre inter-collectivité pour un total de 543 jours (hors remise à niveau et préparation concours)

4. Répartition des formations par domaine

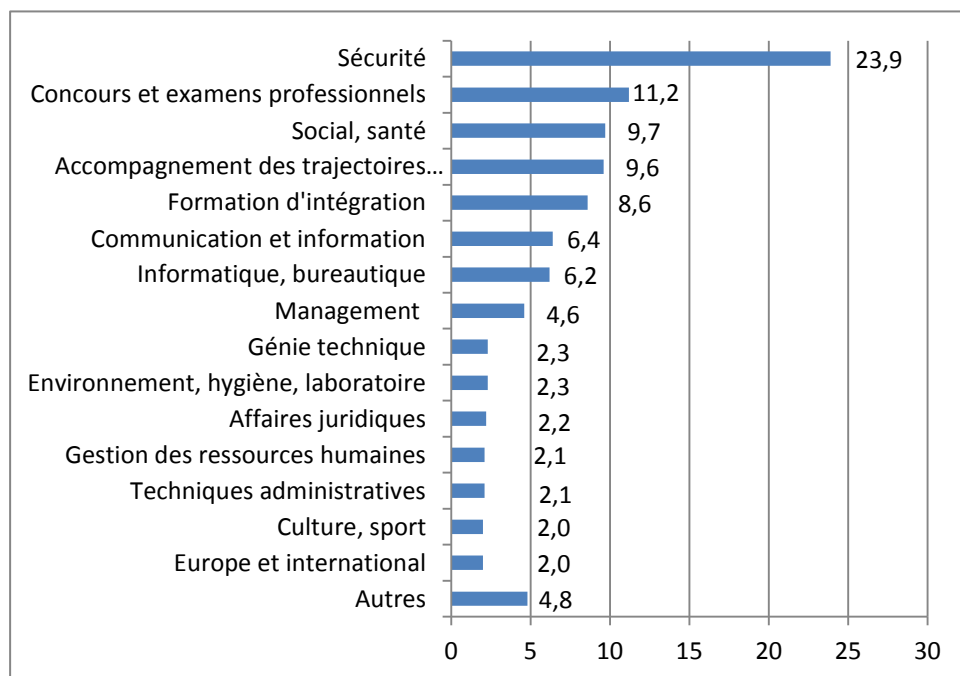
En 2017, la part des formations en sécurité ont augmenté (de 19% en 2016 à 23.9%). Cette tendance s'explique par le transfert des agents de voirie dont le plan de formation en sécurité a été ambitieux, ainsi que par la mise en place du dispositif AIPR (attestation d'intervention à proximité des réseaux).

En 2017, **les formations en sécurité représentent 24% du nombre total de jours de formation réalisés et 20.85% des frais pédagogiques consommés à Rennes Métropole**.

Comme les années précédentes, **la sécurité est le principal domaine de formation** en volume (19 % du nombre total de jours de formation réalisés) et en budget (36 % des frais pédagogiques consommés) à la ville de Rennes.

Les domaines Accompagnement des trajectoires professionnelles, management, communication et formation d'intégration sont ceux qui ont eu la hausse la plus importante.

On observe une baisse des préparations concours, des domaines social santé, de l'informatique et du génie technique.



Répartition des formations en pourcentage du volume global.

5. Les actions phares de l'année 2017

• Animation managériale

Dans la continuité de 2016, des encadrants de catégorie A ont participé aux 4 nouvelles sessions de la formation « Les nouvelles formes de management et de coopération : quels outils pour favoriser l'autonomie, la responsabilité et l'initiative au travail » composé de 4 modules d'1/2 journée : Comment mobiliser par le sens ? Et si nous valorisons davantage ?

Ce module est obligatoire pour tous les encadrants qui peuvent en parallèle s'inscrire au temps fort du management en novembre, et aux vendredis du management, le plus souvent des ateliers proposés par CoProD.

• Égalité et non-discrimination : vivons ensemble avec nos différences

L'ensemble des agents de la Direction de la Voirie et de la Direction des Sports ont pu participer à une conférence scénarisée, soit près de 300 agents formés en 2017 auxquels on peut ajouter un groupe d'agents de la Direction des Jardins et de la Biodiversité.

• Laïcité

Les conférences "La laïcité à l'école" ont démarré en juin 2017. Organisée le mercredi après-midi à destination des ASEM, AER et concierges, la conférence est constituée de deux parties : une lecture spectacle sur l'histoire de la laïcité et des ateliers d'échange et de réflexion sur des situations rencontrées dans les écoles. 234 agents ont participé aux 4 conférences. Le dispositif se poursuit en 2018.

Comme les années précédentes, 24 nouveaux animateurs ont été formés (session d'une journée également animée par la Ligue de l'enseignement). Le groupe de travail interne à la DEE a poursuivi sa rédaction du référentiel laïcité.

En 2017, des échanges ont débuté pour mettre en œuvre des formations à destination des agents exerçant leurs missions auprès des usagers. La première session, animée par Edwin Hatton, s'est concrétisée en janvier 2018.

• Formation liée à l'évolution professionnelle

Deux congés formation ont été accordés :

- Un congé formation de 8 mois pour une attachée en Master "Psychologie du travail", sans coût pédagogique
- Un congé formation de 7 mois pour une auxiliaire de puériculture qui a suivi une formation passerelle aide-soignant

Deux agents en reconversion et mobilité accompagnée ont démarré une formation "CAP Espaces verts".
Quatre agents ont préparé le CAP Petite enfance.

Pendant l'année 2017, **205 agents ont suivi une préparation concours pour un total de 1824 jours**. Le taux d'absentéisme sur les préparations concours est de 9.5% (contre 3.8% pour l'ensemble des formations).

110 agents ont participé à une formation de type remise à niveau (45 agents), Tremplin (50 agents) ou savoirs de base (15 agents) pour un total de 1122 jours. A noter, 13 encadrants ont été sensibilisés au repérage des agents en situation d'illettrisme.

4 agents de la Direction Petite Enfance ont été accompagnés pour une **Validation des Acquis de l'Expérience**.

▪ **Formation des contractuels et vacataires**

8 aides financières ont été accordées pour des préparations concours à distance. Ce dispositif s'adresse aux contractuels et vacataires remplissant la condition de 8 mois d'ancienneté sur les 18 derniers mois. Il s'agit des concours d'adjoint du patrimoine, de rédacteur, d'ETAPS auprès du CNED, de l'IPAG, du groupe Territorial et du Centre de formation aux carrières des bibliothèques.

En 2017, 14 vacataires de la Direction Éducation Enfance ont suivi une formation BAFA Bases. La formation perfectionnement a concerné 4 agents.

6. Organisation de la mission formation

La mission formation s'est réorganisée afin de renforcer la proximité avec les services. Désormais les directions ont comme interlocuteur privilégié un binôme chargé de formation et une assistante. Chaque binôme est également référent de domaines de formation mis en œuvre d'actions de formations transversales. Une assistante administrative partagée avec la mission parcours professionnel assure les missions d'assistante de service et d'assistante du / de la responsable formation.

C. Mise en place d'une commission formation

Afin d'accompagner ces enjeux stratégiques et d'affirmer la formation comme un sujet essentiel du dialogue social, une commission formation a été mise en place en avril 2018.

Chaque réunion permet d'échanger sur l'actualité de la mission formation : mise en œuvre du plan de formation, offre proposée aux agents, évaluation, point d'étape sur certains dossiers (exemple : compte personnel formation)

La réunion du 20 avril a été consacrée à l'examen des demandes de formation liées à un projet d'évolution professionnel (congé formation et compte personnel formation)

Lors de la réunion du 4 juillet ont été évoqués le bilan d'activité 2017, les supports de communication sur le Compte Personnel Formation qui seront diffusés aux agents, les nouvelles demandes de formation liées à un projet d'évolution professionnelle.

D. Perspectives 2018 et 2019

Pour promouvoir nos politiques managériales, plusieurs dispositifs ont été mis en place et vont se poursuivre :

- **Formation au management** : l'ensemble des cadres A a été formé. Une nouvelle session sera proposée chaque année pour les nouveaux encadrants. À compter de janvier 2019, les encadrants intermédiaires et de proximité : 350 agents pourront suivre un module de 2 jours, conçu à la suite du forum organisé le 7 juin pour mieux connaître leurs besoins.
- **Parcours "Accueil & Nous"** : d'ici fin 2018, environ 300 agents auront participé à une des actions proposées pour améliorer la qualité de la prise en charge et des réponses aux demandes des usagers (techniques de communication, accueil téléphonique, gestion des conflits, gestion du stress, apporter des réponses écrites de qualité aux usagers).
- **Conférences "Laïcité tous concernés"** : plus de 400 agents en relation avec les usagers ont participé aux 8 conférences proposées en 2018 qui font suite à la diffusion du guide de la laïcité en novembre 2017. D'autres sessions sont prévus dont une ouverte à tous les agents à l'occasion de la journée de la laïcité. Les ASEM, agents d'entretien et concierges de la Direction Éducation Enfance ont également bénéficié d'une formation intitulée "La laïcité à l'école".

- **Conférences "Egalité et non-discrimination : vivons ensemble avec nos différences !"**. Ont participé à ce temps d'apports théoriques, d'échange et de réflexion les directions des Jardins et de la Biodiversité, des Sports, Voirie Propreté Fête, Moyens et achats. D'autres directions seront sensibilisées en 2019.

Afin de mieux accompagner les parcours professionnels des agents, de nouvelles actions vont être engagées :

- **Des parcours de formation "métiers"** afin de susciter des vocations en lien avec nos besoins de recrutement. 4 agents ont préparé et réussi le CAP Petite Enfance en 2017-18 et 6 vont le préparer en 2018-19. D'autres parcours ont été identifiés : gestionnaire paie-carrière, acheteur, cuisinier, instructeur droits des sols, chauffeurs, etc...
- **Une offre renforcée pour prévenir et accompagner les reconversions professionnelles pour raisons de santé.** Un sas d'entrée avec une formation de plusieurs mois pour accéder aux métiers administratifs. Expérimentation pour deux agents en septembre 2018.
- **De nouvelles prestations d'aide à l'élaboration du projet professionnel pour l'ensemble des agents,** avec un atelier mobilité organisé en décembre. Les stages d'immersion dans la collectivité et en dehors seront développés.
- **Remise à niveau et savoirs de base :** poursuite des formations avec mise en place d'une formation sur les fondamentaux du numérique qui doit permettre aux agents n'utilisant pas d'ordinateur d'être à l'aise avec l'outil numérique.
- **La mise en œuvre du Compte Personnel Formation a été actée au Comité Technique de février 2018.** À ce jour, 18 agents ont bénéficié d'une aide pour une formation visant à concrétiser un projet professionnel. Le circuit de demande a été revisité (demande directe de l'agent à la Direction des ressources humaines). Le guide de la formation a été actualisé, les formulaires de demande de formation revisités. Un dépliant simple sera diffusé à l'ensemble des agents, y compris les contractuels et vacataires. Les compteurs accessibles par chacun sur le portail national www.moncompteactivite.gouv.fr ont été alimentés par la collectivité. Après une année d'expérimentation, l'évaluation de ce nouveau dispositif sera nécessaire avant de proposer les ajustements nécessaires. Dès à présent, il est proposé d'augmenter l'aide de la collectivité pour les préparations concours à distance : 150 € au lieu de 100 €.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.