

Plan de formation

2020-2021



Préambule

L'élaboration d'un plan de formation est une obligation en vertu de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et celle du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux. Ce document traduit de manière concrète et opérationnelle la politique de formation de la collectivité en tenant compte des orientations stratégiques définies par les élus et des besoins de professionnalisation des agents des services.

Le plan de formation de l'Agence Régionale Pour la Biodiversité et l'Environnement est fondé sur l'application de la loi n°2007-209 relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007.

La formation professionnelle des agents tout au long de la vie a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers.

Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que de la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois. (*Article 1er du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007*).

En vertu de l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984, la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :

- ✚ La formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers qui inclut :
 - des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale
 - des actions de professionnalisation dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation d'un poste à responsabilité
- ✚ La formation de perfectionnement, dispensée tout au long de la carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- ✚ La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- ✚ La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- ✚ Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Le plan de formation n'est pas un simple outil mais une démarche globale visant à ajuster les écarts entre les compétences requises pour assurer les missions et les compétences effectivement mobilisées par les services et les agents.

I] Les formations statutaires obligatoires

Ces formations concernent l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale. Elles comprennent les formations d'intégration et de professionnalisation. Les conditions de mise en œuvre de ces formations obligatoires sont déclinées par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

A) Les formations d'intégration

L'objectif de la formation d'intégration est de doter le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emploi des connaissances relatives à l'environnement territorial.

La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales, sur le statut de la fonction publique. D'une durée de 5 jours à 10 jours, en fonction des catégories, elle est dispensée par le CNFPT dans l'année suivant la date de nomination (au cours du stage). Lors de cette formation, les agents continuent de percevoir leur rémunération, et sont maintenus en position d'activité. Ils bénéficient d'autorisations d'absence, délivrées par la collectivité territoriale d'appartenance.

Les fonctionnaires tenus d'accomplir cette formation d'intégration sont :

- ✚ Les fonctionnaires nommés stagiaires suite à un concours,
- ✚ Les fonctionnaires de catégorie C recrutés sans concours.

En cas de non suivi de la formation d'intégration, l'agent ne sera pas titularisé.

B) Les formations de professionnalisation

La formation de professionnalisation est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière.

Elle comprend :

- ✚ La formation de professionnalisation au 1er emploi,
- ✚ La formation de professionnalisation tout au long de la carrière,
- ✚ La formation de professionnalisation en cas d'affectation sur un poste à responsabilité.

Leur contenu est adapté aux emplois que le fonctionnaire a vocation à occuper compte tenu des missions définies par son statut particulier.

a) La formation de professionnalisation au 1er emploi

La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emploi. Sa durée varie selon la catégorie du fonctionnaire.

Tableau des durées minimum et maximum
des formations de professionnalisation au 1^{er} emploi par catégories

Catégories	Durée minimum	Durée maximum
A	5 jours	10 jours
B	5 jours	10 jours
C	3 jours	10 jours

b) La formation de professionnalisation tout au long de la carrière

L'objectif est le maintien à niveau des compétences des agents de catégorie A, B et C. La durée de la formation est comprise entre 2 et 10 jours selon les cadres d'emploi, par période de 5 ans. La 1^{ère} période débute à l'issue des deux ans suivant la nomination dans le cadre d'emploi. En cas de changement de cadre d'emploi, l'obligation de formation imposée au titre du cadre d'emploi d'origine cesse pour la période en cours.

c) La formation de professionnalisation en cas d'affectation sur un poste à responsabilité

Le fonctionnaire nommé sur un poste à responsabilité bénéficie d'une formation de professionnalisation dans les 6 mois suivant son affectation. La durée de la formation est comprise entre 3 et 10 jours selon les emplois.

Constitue un poste à responsabilité :

- ✚ Un emploi fonctionnel,
- ✚ Un emploi de direction ou d'encadrement :
 - assorti de responsabilités particulières, ouvrants droit à la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
 - au titre des fonctions de direction ou d'encadrement assorties de responsabilités particulières,
- ✚ Un emploi déclaré emploi à responsabilité par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

Le fonctionnaire qui suit une telle formation est dispensé, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, et celle-ci reprendra à l'issue des 6 mois.

c) Les autres formes de formations obligatoires

a) Les formations liées à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Un agent qui doit, pour exercer son activité professionnelle, suivre une formation « hygiène et sécurité », ne peut refuser d'y participer. Ces formations sont des outils de prévention des risques et des maladies professionnelles.

Elles ont donc pour objectif :

- ✚ D'informer les agents sur les risques éventuels,
- ✚ De renseigner les agents sur l'utilisation des équipements de protection individuelle,
- ✚ De sensibiliser les agents sur la nécessité d'effectuer le bon geste en toute circonstance,
- ✚ De développer leur connaissance des matériels et des produits dangereux afin de les utiliser en toute sécurité.

b) Le congé pour formation syndicale

Le congé pour formation syndicale, prévu à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le Ministre chargé des collectivités territoriales, au vu des propositions du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

II] Les formations facultatives

Sont considérées comme formations facultatives, selon l'article 1^{er} du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 :

- ✚ La formation personnelle à l'initiative de l'agent,
- ✚ La formation de perfectionnement,
- ✚ La formation de préparation aux concours et examen professionnel de la fonction publique,
- ✚ Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Elles peuvent être accordées sous réserve des nécessités de service.

A) La formation personnelle à l'initiative de l'agent

Les agents titulaires, stagiaires ou non titulaires, occupant un emploi permanent, qui souhaitent étendre ou parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels, peuvent bénéficier dans les conditions prévues par la loi de congé pour formation professionnelle, de congé pour bilan de compétences ou de congé pour validation des acquis de l'expérience.

a) Congé pour formation professionnelle

Un agent qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel, peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Il ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins 3 ans de services effectifs dans la fonction publique.

Ce congé, d'une durée maximale de 3 ans, peut être pris en une fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en période de stage d'une durée minimale d'un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Durant les 12 premiers mois, le fonctionnaire perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence.

La demande de congé de l'agent doit être présentée 90 jours à l'avance. L'autorité territoriale est tenue de répondre dans les 30 jours.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation s'engage à rester au service de la collectivité pendant une période égale au triple de la durée d'indemnisation. En cas de rupture, il doit rembourser le montant des indemnités à concurrence de la durée de service non effectuée.

Le temps passé en congé de formation est considéré comme du temps passé dans le service, où le fonctionnaire continue de cotiser auprès de la CNRACL sur la base du dernier traitement perçu avant la mise en congé. En cas d'interruption de formation, l'agent reprend ses fonctions et peut demander le bénéfice de ses congés annuels.

Si l'agent a bénéficié d'un congé de formation professionnelle, il ne peut prétendre à un nouveau congé de formation dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

b) Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétence est un droit reconnu à tous les agents territoriaux, titulaires ou non, justifiant de 10 ans de services effectifs. Sa réalisation n'est pas obligatoire et relève de l'initiative individuelle de l'agent.

Il a pour objectif l'analyse des compétences, des aptitudes et des motivations de l'agent en vue de définir un projet professionnel ou une formation. L'agent ne peut prétendre qu'à deux congés pour bilan de compétences. Il donne droit à une durée de 24 heures fractionnables. Le second congé n'est actionnable que 5 ans suivant le premier.

La demande de l'agent doit être présentée 60 jours à l'avance. L'autorité territoriale doit répondre dans les 30 jours. Pendant la durée du congé, le fonctionnaire continue de percevoir sa rémunération.

c) Congé pour validation des acquis de l'expérience

C'est une démarche individuelle et volontaire qui donne la possibilité à tout agent de valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Cette reconnaissance inclut toute activité professionnelle qu'elle soit salariée, non salariée ou bénévole, à l'exception cependant des périodes de formation et des stages en milieu professionnel.

L'agent doit justifier de 3 années d'expériences en rapport direct avec la certification visée. Le congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnable.

La demande doit être présentée 60 jours à l'avance. La collectivité doit répondre dans les 30 jours. L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération pendant la durée du congé.

Le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

B) Les autres formations

Elles concernent l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et non titulaires.

a) Formation de perfectionnement

Les formations de perfectionnement sont dispensées dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux et/ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Dispensées au cours de la carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent, elles sont ouvertes à tous les agents, titulaires ou contractuels, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale.

Elles peuvent être suivies pendant, ou en dehors du temps du service :

- ✚ Si l'agent effectue la formation pendant le temps de service, le temps passé à la formation est considéré comme du temps passé dans le service. Ces agents ont droit au maintien de leur rémunération.
- ✚ Si l'agent effectue la formation en dehors du temps de service, il doit tout d'abord avoir l'accord de son employeur, puis bénéficier de la légalisation de la sécurité sociale en matière de protection d'accident du travail et de maladie professionnelle. De ce fait, il ne perçoit aucune allocation de formation.

Le fonctionnaire qui a déjà bénéficié d'une des actions de formation de perfectionnement, dispensée pendant les heures de service, ne pourra pas prétendre bénéficier d'une action ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective a été inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

b) Formation de préparation aux concours et aux examens professionnels

Ces formations permettent aux agents de se préparer à passer les concours ou examens professionnels de la fonction publique territoriale et de pouvoir ainsi évoluer dans leur carrière.

Elles peuvent être suivies pendant, ou en dehors, du temps de service :

- ✚ Si elles sont suivies pendant le temps de service, l'agent a droit au maintien de sa rémunération.
- ✚ Si elles sont suivies en dehors du temps de service, l'accord de l'employeur est obligatoire, et aucune allocation de formation ne sera perçue.

Elles sont ouvertes à tous les agents remplissant les conditions d'accès au concours ou à l'examen visé à l'issue de la préparation, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale.

Les préparations aux concours et examens professionnels sont éligibles au compte personnel de formation.

Un agent qui a déjà bénéficié d'une action de préparation aux concours ou examens professionnels, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective a été inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

Les durées de service ne peuvent être opposées à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

c) Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

La lutte contre l'illettrisme est une priorité inscrite dans la loi pour l'égalité des chances. Selon la loi du 12 juillet 1984, seuls les fonctionnaires en activité et les agents non titulaires peuvent en bénéficier.

Les actions de lutte contre l'illettrisme peuvent porter sur le développement des compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps. Ces formations peuvent être suivies à l'initiative de l'agent ou de l'employeur sous réserve des nécessités de services.

d) La formation des agents non titulaires

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent peuvent suivre des actions de formation prévues pour les fonctionnaires et continuer à percevoir une rémunération. Cependant, ils ne sont pas concernés par les formations d'intégration et de professionnalisation.

Dans le cadre de leur formation personnelle, ils peuvent bénéficier :

- ✚ D'un congé de formation professionnelle de trois ans maximum,
- ✚ D'un congé pour bilan de compétences, dans les mêmes conditions que celles prévues par les fonctionnaires,
- ✚ D'un congé pour validation des acquis de l'expérience, dans les mêmes conditions que celles prévues par les fonctionnaires.

C) Le Compte Personnel d'Activité : CPA

Depuis le 1er janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité. Il a pour objectif de renforcer l'autonomie des agents publics et de faciliter leur évolution professionnelle.

Le compte personnel d'activité est constitué du :

- ✚ Compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF),
- ✚ Compte personnel d'engagement (CEC) qui est un nouveau dispositif issu de l'article 39 de la loi du 8 août 2016 (dite « loi Travail »).

a) Le Compte Personnel de Formation : CPF

L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toutes actions de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Il concerne l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels en CDD ou CDI, quelle que soit la durée du contrat, sans qu'une durée minimale d'exercice des fonctions soit exigée.

Le CPF est un crédit d'heures de formation pris en charge par l'employeur afin de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion ou reconversion professionnelle).

Sont ainsi éligibles au CPF :

- ✚ les formations des employeurs publics comme celles proposées par des organismes privés,
- ✚ l'ensemble des formations diplômantes ou certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Par ailleurs, les droits acquis au titre du compte personnel de formation peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens professionnels.

Les modalités d'alimentation du Compte Personnel de Formation :

- ✚ Un agent à temps complet acquiert 25 heures de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures, (Rappel : dispositif antérieur à l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 : 24h/an dans la limite d'un crédit de 120h, puis 12h/an dans la limite de 150h)
- ✚ Alimentation majorée pour les agents de catégorie C sans qualification de niveau 3 de 50 h/an dans la limite de 400 h,
- ✚ Crédit d'heures supplémentaires, en complément des droits acquis et dans la limite de 150 h, lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude physique sur avis du médecin de prévention,
- ✚ Nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation égal à la durée légale annuelle de travail (1607 h pour un agent à temps complet),
- ✚ Un agent à temps partiel, acquiert les mêmes droits qu'une personne à temps plein.
- ✚ Pour les agents à temps incomplet ou non complet, l'alimentation des droits est proratisée en fonction de la durée du travail.

Les droits acquis précédemment au titre du DIF sont transférés dans le CPF, ils s'imputent sur les plafonds mentionnés ci-dessus.

L'alimentation des droits CPF s'effectue dans le système d'information du CPF chaque année de manière automatique par la Caisse des dépôts et consignation.

A compter du 1^{er} janvier 2021 suite aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020, les agents reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation des droits afférents au CPF.

L'agent peut consulter ses droits sur son compte personnel moncompteactivite.gouv.fr.

b) Le compte d'engagement citoyen : CEC

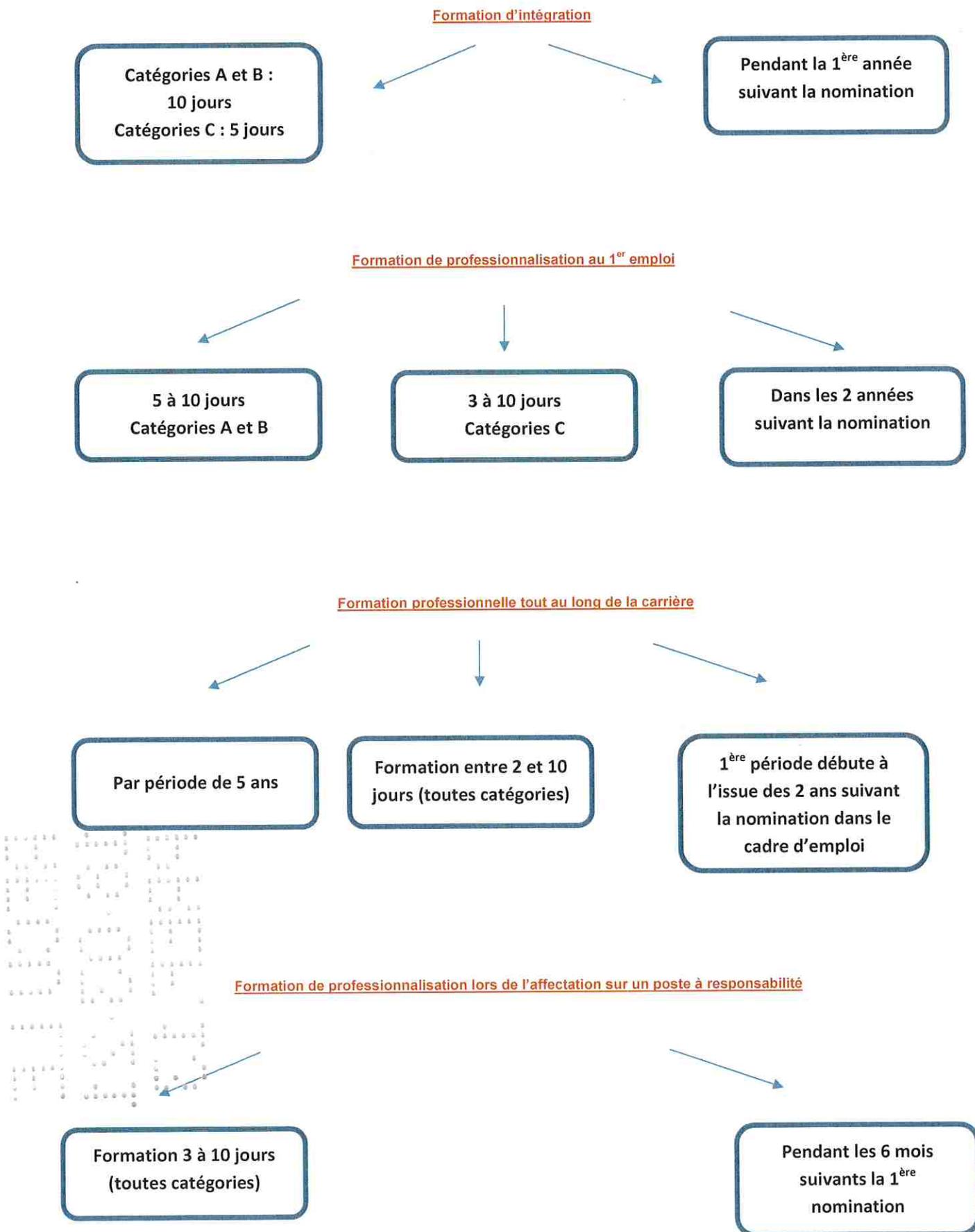
Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet à l'agent d'obtenir des droits à la formation supplémentaires en reconnaissances des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.

Ces activités sont les suivantes :

- ✚ Le service civique,
- ✚ La réserve militaire opérationnelle,
- ✚ La réserve civile de la police nationale,
- ✚ La Réserve civique,
- ✚ La réserve sanitaire,
- ✚ L'activité de maître d'apprentissage,
- ✚ Les activités de bénévolat associatif dans certaines conditions,
- ✚ Le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Pour créditer des heures sur son CEC une durée d'engagement dans une activité de bénévolat ou de volontariat minimale est requise pour obtenir un crédit de **20 heures par an**. Le nombre d'heure est plafonné à 60. L'agent peut également utiliser ses heures CEC en complément de ses heures CPF au profit d'un projet en évolutions professionnelle.

Schéma de l'ensemble des formations statutaires obligatoires



III] Bilan 2020 – Prévisions 2021

La formation des agents se conçoit non seulement en fonction des besoins exprimés par la collectivité pour maintenir à niveau ses services ou en développer de nouveaux, mais également en termes d'accomplissement personnel, élément qui s'évalue comme un puissant moteur de valorisation et de dynamisation des compétences, à l'issue de l'évaluation annuelle. De fait, l'agent est le principal acteur de sa formation qu'il exerce au travers d'un principe d'individualisation du parcours professionnel. Cette individualisation s'appuie sur la prise en compte de l'expérience et passe par la réalisation de parcours individualisés de professionnalisation tout au long de la vie et l'utilisation d'un livret individuel de formation. Ce dernier est remis par le service des ressources humaines accompagné d'un guide de l'utilisateur.

A) Bilan 2020

La formation professionnelle est un élément essentiel des politiques des ressources humaines et un enjeu majeur dans un contexte de transformation de l'action publique. Elle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitations de transitions professionnelles. Dans une optique de perfectionnement, afin d'allier pratique et théorie, les agents ont pu participer malgré la crise sanitaire à des formations au cours de l'année 2020.

Dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, un agent contractuel remplissait les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale en qualité d'Attaché territorial suite à la réussite au concours. Ayant été nommé stagiaire, l'agent devait effectuer une formation d'intégration sur une période de 10 jours dans les 6 mois suivants sa nomination mais suite à la crise du COVID-19 l'agent a pu suivre les 5 jours de formation d'intégration et pour les 5 autres jours une dispense lui a été accordée pour la phase 2.

L'ARBE privilégie les formations par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) puisque ce sont des actions financées par la cotisation réglementaire. Cependant en raison de l'évolution de la situation liée à la crise du COVID-19 et suite à l'allocution du président de la République, le CNFPT a pris la décision en 2020 d'annuler ses formations en présentiel en attendant que soient réunies les conditions d'une reprise de cette activité. Le CNFPT a donc renforcé son offre de formation à distance et depuis peu en présentiel.

Des agents ont donc participé à des formations réalisées par le CNFPT (4 agents) et à des sessions de formations organisées par des organismes autres que le CNFPT.

De ce fait l'ARBE a alloué une enveloppe de 5652,80€ pour des formations payantes de toute nature :

- Formations APIDAE avec la Fédération Régionale des Offices de Tourisme PACA
- Formations E.MAGNUS RHDSN ET PAS avec SA BERGER LEVRAULT
- Projet EUROPEEN ALCOTRA de SAS EQUATION
- Formation Maitriser les enjeux ASSO ADMICAL
- Formation MOOC WEB ET RESAUX SOCIAUX avec SARL CAP COM
- Inscriptions MOOC MON VILLAGE ET MA VILLE EN TRANSITION avec CENTRE DE DEV DURABLE
- Formation TIME SHEET (HASBANG-ODOO)
- Formation EO14 de l'Office International de l'Eau
- GEOTADAYS de l'ASSO AFIGEO



De plus au sein de l'agence, il a été organisé pour tous les agents :

- une formation sur « La nouvelle plateforme d'administration du site internet »
- des réunions d'informations-formations sur les thématiques environnementales et missions : les réunions « missions-actus ».

B) Prévisions 2021

Le plan de formation 2021 s'inscrit dans un cadre dynamique, il dispose d'une enveloppe budgétaire de 9550 €
Les objectifs de ce plan de formation sont :

- ✚ La formation d'intégration,
- ✚ Les formations de professionnalisation tout au long de la carrière,
- ✚ Les formations de perfectionnement,
- ✚ Des formations d'hygiène et sécurité.

Toutefois, il existe des restrictions liées aux contraintes financières auxquelles l'Agence doit faire face :

- ✚ Les formations sont réputées se dérouler dans la proximité géographique de l'Agence afin de limiter les impacts financiers et environnementaux.
- ✚ Les formations susceptibles de se dérouler hors du Département d'attache de l'Agence doivent correspondre à des spécificités propres à l'exercice des missions et à des organismes disposant d'une expertise pouvant s'apparenter à un monopole.
- ✚ Les frais connexes liés aux formations obligatoires non couvertes par une indemnisation du CNFPT peuvent faire l'objet d'une prise en charge de l'Agence dans la mesure où la formation est diligentée par la représentation régionale correspondant au territoire d'attache de l'ARBE.
- ✚ Les frais connexes liés à des formations facultatives non expressément requises par l'Agence ne donnent lieu à aucun remboursement. Cette mesure s'applique plus particulièrement pour les préparations aux concours et examens professionnels.

a) Les formations de professionnalisation tout au long de la carrière

Durant l'année 2021, des agents participeront à des formations de perfectionnement réalisées par le CNFPT (déjà 17 pré-inscriptions) ou autres organismes de formations payantes en fonction du besoin, en utilisant le CPF, dans les domaines de compétences suivants :

- ✚ Les ressources humaines
- ✚ Les marchés publics
- ✚ Les systèmes d'information et TIC
- ✚ La communication
- ✚ L'environnement
- ✚ Perfectionnement de logiciel

Exemples de formations en prévision et en cours :

- Formation APIDAE avec la Fédération Régionale des Offices de Tourisme PACA
- Webinaire réseaux sociaux
- SST
- Formations générales (formation TIME SHEET de SCOP HASBANG...)
- 3 bilans de compétences EPA Université Aix Marseille

C) Les outils de suivi

a) Au sein de l'administration

Les demandes de formation font l'objet de la production d'une fiche de renseignements qui peut être produite à tout moment auprès du service des ressources humaines. Ce dernier a la charge de consigner les informations dans une banque de données et d'en assurer le suivi.

- ✚ Si la demande émane d'un agent, la fiche de renseignements doit présenter le visa « pour accord » de la directrice.
- ✚ Si la demande émane de l'Administration, la fiche de renseignements est visée par la directrice et doit présenter une motivation :
 - Lien à un contrat ou un marché
 - Lien à une expertise

Si la demande émane de l'Administration, elle s'impose aux agents visés par la formation.

La fiche de renseignements présente également une estimation des coûts générés en différenciant la formation proprement dite et les coûts connexes.

Le service des ressources humaines procède aux contrôles réglementaires de faisabilité, en particulier en matière budgétaire. Si la procédure est valide, un retour pour accord est mentionné à la directrice concernée et la demande d'inscription peut être générée. Pour les formations payantes, l'engagement comptable devra précéder la demande d'inscription.

A l'issue des formations, les agents devront produire une fiche d'évaluation qui sera consignée dans leur dossier personnel. Si l'organisme formateur n'a pas établi de fiche d'évaluation, l'ARBE devra s'y substituer.

b) Au sein du Comité Syndical

Le plan de formation étant annuel, le Comité Syndical dispose, a priori, d'une information globale des actions susceptibles d'être réalisées.

En complément, il est donc prévu de produire, sur la base d'une périodicité annuelle, le tableau de suivi des actions réalisées en matière de formation. Ce tableau mettra en évidence le type de formation, l'intitulé de la formation, le nombre de jours affectés, l'utilisation du CPF, le coût différencié. En outre, il pourra également être décliné par unité, voire par agent.

Les fiches d'évaluation des différentes formations pourront également être produites au Comité Syndical. Si l'organisme formateur n'a pas fait établir d'évaluation, l'Agence pourra y substituer sa propre fiche.

Membres associés de l'ARBE :



Direction régionale de l'environnement
de l'aménagement et du logement



Membres pléniers de l'ARBE :

