



LE PLAN DE FORMATION 2018-2020

Le plan de formation 2018 – 2020

Développer les talents

PRÉAMBULE

Il vous est présenté le premier Plan de Formation de la Métropole Aix-Marseille-Provence, fruit d'un travail collaboratif des équipes « formation » des 6 Conseils de Territoire, organisées d'abord en groupe de travail jusqu'en septembre 2017, et, depuis cette date, en service métropolitain de la formation.

Cette production collective a pu être menée à bien grâce à l'investissement et le professionnalisme de chacun de ses membres, dans un contexte relationnel empreint de confiance, respect mutuel et bienveillance.

Elle s'est appuyée sur un recensement des besoins et une analyse sur les deux échelons métropolitain et territorial.

Quels enjeux ?

La politique de formation de la Métropole vise à développer les compétences individuelles et collectives de ses collaborateurs au regard des objectifs stratégiques de la collectivité mais aussi des souhaits d'évolution professionnelle des agents. Cette politique est déclinée et mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les moyens déployés pour sa mise en œuvre constituent donc un investissement pour la Métropole, et non une charge.

A caractère obligatoire (loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale), le plan de formation est un outil stratégique, articulé aux projets de la collectivité. Il constitue un document de référence et de communication précisant le contexte et le sens dans lesquels les formations doivent s'inscrire.

Il a donc été élaboré de façon à :

- développer le niveau de performance des services de la collectivité et optimiser la mise en œuvre des politiques publiques,
- adapter les compétences aux évolutions de l'environnement interne et externe, accompagner le changement,
- favoriser l'intégration dans le cadre statutaire et les évolutions professionnelles
- accompagner la mobilité des agents et la réalisation de leurs aspirations,
- garantir l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois.

Pour répondre au mieux aux priorités institutionnelles et aux demandes individuelles, la Métropole a fait le choix d'un plan de formation triennal.

Cette organisation pluriannuelle, en s'appuyant sur un travail d'analyse et d'anticipation de l'évolution des compétences collectives et individuelles, offre une plus grande souplesse dans la programmation et la priorisation des actions de formation. Elle permet une meilleure gestion des départs en formation des agents (système glissant permettant les reports d'une année à l'autre) et, au final, optimise la gestion des dépenses liées à la formation.

Établi dans un cadre pluriannuel, le plan de formation est toutefois ajusté et consolidé chaque année à partir du recensement des besoins individuels et collectifs de la collectivité.

Ce travail d'analyse et d'anticipation a abouti à sa construction autour de 4 axes stratégiques.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
SOMMAIRE	5
I. PLAN DE FORMATION 2018-2020.....	7
A. LES AXES STRATEGIQUES	9
1. <i>Le développement d'une culture managériale mobilisatrice et partagée</i>	<i>9</i>
2. <i>Le renforcement de l'adéquation emploi-compétences</i>	<i>9</i>
3. <i>La préservation de la santé et de la sécurité au travail.....</i>	<i>10</i>
4. <i>Le soutien à l'intégration et à l'évolution professionnelles des agents.....</i>	<i>10</i>
B. LES RESSOURCES	11
5. <i>Les ressources formatives</i>	<i>11</i>
6. <i>L'offre inter et intra.....</i>	<i>11</i>
7. <i>Les modalités apprenantes.....</i>	<i>11</i>
8. <i>Les ressources matérielles</i>	<i>12</i>
9. <i>Les ressources financières</i>	<i>12</i>
C. LES SOURCES DE RECENSEMENT DES BESOINS	13
10. <i>L'entretien professionnel : besoins individuels</i>	<i>13</i>
11. <i>Les projets de service : besoins collectifs</i>	<i>13</i>
D. DETAIL DES ACTIONS PAR AXE STRATEGIQUE	14
12. <i>Axe 1 : Le développement d'une culture managériale mobilisatrice et partagée</i>	<i>14</i>
13. <i>Axe 2 : Le renforcement de l'adéquation emploi-compétences</i>	<i>14</i>
14. <i>Axe 3 : La préservation de la santé et de la sécurité au travail.....</i>	<i>15</i>
15. <i>Axe 4 : Le soutien à l'intégration et à l'évolution professionnelle des agents.....</i>	<i>15</i>
II. BILAN DE FORMATION 2017	17
A. PRESENTATION GENERALE	19
B. BILAN SYNTHETIQUE DES 6 CONSEILS DE TERRITOIRE	20
C. CONSEIL DE TERRITOIRE MARSEILLE-PROVENCE	21
D. CONSEIL DE TERRITOIRE DU PAYS D'AIX	22
E. CONSEIL DE TERRITOIRE DU PAYS SALONNAIS	23
F. CONSEIL DE TERRITOIRE DU PAYS D'AUBAGNE ET DE L'ETOILE	24
G. CONSEIL DE TERRITOIRE D'ISTRES-OUEST PROVENCE	25
H. CONSEIL DE TERRITOIRE DU PAYS DE MARTIGUES	26

I. PLAN DE FORMATION 2018-2020

A. Les axes stratégiques

L'analyse des besoins a permis de faire émerger quatre axes stratégiques, eux-mêmes déclinés en sous-axes, autour desquels est construit le plan de formation 2018-2020 :

1. Développer une culture managériale mobilisatrice et partagée par l'ensemble de la chaîne managériale, véritable levier de la performance collective permettant l'accompagnement des mutations métropolitaines
2. Renforcer l'adéquation emploi-compétences afin d'assurer le fonctionnement optimal de l'administration, y compris durant la période de stabilisation de la Métropole
3. Préserver la santé physique et mentale et la sécurité au travail en développant la connaissance, la prévention et le suivi des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ; contribuer à l'amélioration des conditions de travail qui concourent à la qualité du service public de manière durable
4. Favoriser l'intégration et l'évolution professionnelles des agents par le renforcement des connaissances et des savoir-faire transversaux afin de répondre à l'impératif d'efficacité des services publics de la Métropole et de satisfaire les aspirations professionnelles de tous ses agents.

1. Le développement d'une culture managériale mobilisatrice et partagée

Pour conduire le changement et accompagner les équipes dans un environnement de plus en plus complexe et sans cesse en évolution, les managers doivent pouvoir s'appuyer sur un socle commun et solide de compétences managériales.

Les dispositifs d'accompagnement collectifs et individuels permettront notamment d'accompagner tous les cadres dans la recherche des leviers de management des équipes et des projets.

Ils permettront aussi de les rassembler tous dans un espace de co-développement favorisant l'émergence d'une culture commune à la Métropole.

Seront ciblés en priorité les agents qui accèdent à la fonction managériale ainsi que les managers qui changent de périmètre de responsabilité.

Ont été retenues les actions visant à :

1. Développer la responsabilité managériale autour d'objectifs partagés
2. Favoriser l'extension des pratiques professionnelles en mode projet
3. Contribuer à la définition d'un plan d'action multimodal accompagnant les managers dans le cadre du projet TLM
4. Renforcer les compétences et la maîtrise des outils de pilotage, de suivi et de contrôle de l'activité

2. Le renforcement de l'adéquation emploi-compétences

Axe essentiel de la formation continue dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, le développement des compétences métiers accompagne les évolutions techniques, réglementaires et administratives ainsi que la mise en œuvre des projets de services qui déclinent les orientations de la collectivité et le programme des élus.

L'objectif essentiel visant à optimiser l'adéquation entre les compétences nécessaires au poste de travail et celles de l'agent occupant le poste, le plan d'action s'inscrit en complémentarité avec celui en cours proposant des formations « métier » organisées chaque année (propreté et collecte, marchés publics, ...), notamment pour :

1. Accompagner la politique de GPEC par la professionnalisation des agents RH (recrutement, rémunération, gestion intégrée, ...)
2. Consolider la professionnalisation des agents des services finances/achats
3. Maintenir et développer les compétences liées aux compétences transférées
4. Développer les savoir-faire des agents exerçant de nouveaux métiers

3. La préservation de la santé et de la sécurité au travail

La collectivité, en qualité d'employeur, a l'obligation de veiller à la santé et la sécurité de ses agents en mettant en place un plan de prévention, dont l'un des leviers est la formation. Ces actions constituent une priorité pour la Métropole dans le cadre d'une démarche globale de qualité de vie au travail, partagée par l'ensemble des acteurs concernés.

De plus, et en complément aux actions de la Commission Maintien dans l'emploi, un plan de formation a été défini en vue d'accompagner le maintien ou le retour à l'emploi de ces agents.

Enfin, certaines missions ou activités confiées aux agents sont également soumises à la détention d'une autorisation ou d'une habilitation.

Aussi, les objectifs suivants ont été retenus :

1. Développer des actions de formation en vue du maintien /retour à l'emploi des agents en CLM / CLD / situation d'invalidité
2. Assurer la formation des acteurs de la santé et de la sécurité au travail (CHSCT, Conseillers et Assistants de Prévention, chaîne managériale, ...)
3. Sensibiliser l'ensemble des acteurs à la prévention et la gestion des RPS
4. Contribuer à la prévention de risques spécifiques (risque routier lié aux déplacements, addictions, ..)

4. Le soutien à l'intégration et à l'évolution professionnelles des agents

La Métropole entend favoriser l'évolution professionnelle de tous les agents et accompagner l'insertion des nouveaux arrivants grâce à une connaissance précise de l'environnement territorial et de ses pratiques professionnelles.

Les actions retenues visent notamment à :

1. Renforcer la connaissance de l'environnement et de ses évolutions
2. Poursuivre les actions visant la maîtrise des compétences transverses
3. Favoriser l'évolution statutaire et professionnelle de l'agent
4. Accompagner l'intégration des agents nouvellement recrutés

Pour ce faire, le Plan de Formation s'appuie sur plusieurs dispositifs de formation :

- Les formations statutaires obligatoires : formation d'intégration mais aussi formations de professionnalisation, premiers leviers pour favoriser l'insertion dans l'environnement territorial
- Les préparations aux concours et aux examens complétées par des sessions de mise à niveau (trempings): dispositifs favorisant l'évolution de carrière proposés par le CNFPT ; il est prévu, pour les agents ne pouvant y avoir accès, la définition d'un parcours individualisé de formation établi avec un Chargé de Formation suite à un entretien, qui leur permettra de bénéficier d'une préparation « sur mesure » à ces épreuves

En complément à ces dispositifs sont proposées des formations :

- à la connaissance de l'environnement territorial
- aux techniques et pratiques administratives
- aux compétences transverses : communication, développement personnel
- à l'acquisition des savoirs fondamentaux, notamment en français

B. Les ressources

5. Les ressources formatives

Elles sont multiples et s'appuient à la fois sur celles de nos partenaires mais aussi celles dont nous disposons en interne.

- Les ressources partenariales :
 - intervenants du CNFPT
 - intervenants des Organismes retenus pour un marché de formation
 - Intervenants du CEGOS
 - Intervenants des organismes sélectionnés pour des formations payantes
- Les ressources internes :
 - intervenants internes de la Métropole sur des missions de formations spécifiques (propreté, marchés publics, informatique, ...)
 - chefs de service et/ou agents du service accompagnant le développement des savoir-faire propres au service concerné

6. L'offre inter et intra

Le choix de l'inscription des agents sur un type d'offre dépend des attentes du stagiaire sur les finalités de sa formation.

- Actions de formation inter-collectivités, visant l'acquisition de connaissances et savoir-faire communs et partagés avec les agents des autres Collectivités. Elles sont disponibles via :
 - Le catalogue CNFPT
 - Le catalogue du CEGOS
 - Les offres des autres organismes sélectionnés pour des formations payantes
- Actions de formation en interne à la Métropole, dites actions « intra » visant l'acquisition de connaissances et savoir-faire plus spécifiquement adaptés au contexte professionnel métropolitain.

Ils font l'objet d'un travail tri-partite (service demandeur-intervenant-service formation) de définition et d'analyse du besoin permettant de définir un référentiel de formation « sur mesure »

Elles sont construites via :

- Le partenariat avec le CNFPT
- La convention avec le CEGOS
- Les formateurs en charge des formations internes dispensées par les Directions de la Propreté, des Marchés, de l'Informatique, ...
- Actions diplômantes ou certifiantes : accessibles dans le cadre du Compte Personnel de Formation, elles doivent figurer au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : voir règlement formation.

7. Les modalités apprenantes

Elles sont très diverses et proposent une large palette de possibilités entre l'individuel et le collectif, mais aussi entre le format traditionnel et le digital.

En complément aux actions de formation traditionnelles, certaines sessions sont organisées autour d'un travail en petit groupe faisant appel à l'intelligence collective :

- les ateliers
- les sessions de co-développement
- la modélisation des facteurs de succès (SFM)
- les forums ouverts

Les modalités faisant appel au digital connaissent un développement important ces dernières années du fait notamment de l'essor du numérique, mais aussi de la nécessité de diminuer le temps de déplacement en formation.

Retenons notamment les sessions :

- en présentiel
- hybrides (une partie en présentiel, une partie en distanciel) : à titre d'exemple, dès l'année 2018, les préparations aux concours de catégories B et A
- en distanciel (web conférence – MOOC, classe virtuelle...)
- en communautés professionnelles
- en réseaux de professionnels ou thématiques

8. Les ressources matérielles

La mise en œuvre d'actions de formation intégrant ces nouvelles modalités pédagogiques conduit la Métropole à prévoir des salles de formation équipées de matériels adéquats :

- tableaux et vidéo projecteurs interactifs
- mobiliers adaptés aux espaces d'apprentissage actif
- espaces avec postes de travail accueillant les agents en formation à distance (à organiser sur le temps de travail)

9. Les ressources financières

La Métropole ne disposant pas encore de budget métropolitain, les montants annuels présentés, à titre d'information, sont constitués par les sommes des budgets des 6 Conseils de Territoires et devraient permettre de financer une offre de service de qualité.

Cotisation CNFPT	1 500 000 €
Crédits formation au BP 2018	1 312 000 €

C. Les sources de recensement des besoins

L'élaboration du plan de formation est une démarche collective qui mobilise, non seulement la Direction Générale des Services, la Direction Générale Ajointe Ressources Humaines, mais également l'ensemble de la chaîne managériale, les Chefs de Service Ressources, les référents/correspondants RH et les agents eux-mêmes.

Il est bâti à partir de deux sources principales de recensement des besoins individuels et collectifs.

10. L'entretien professionnel : besoins individuels

L'entretien professionnel constitue un moment privilégié d'échanges et de concertation entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct.

Il rappelle les orientations de la collectivité et permet de dresser le bilan de l'année écoulée au regard notamment de la fiche de poste de l'agent et des objectifs fixés l'année précédente.

Il permet également de fixer les objectifs à atteindre sur l'année suivante en termes d'activité, de formation, éventuellement de mobilité.

Mais ces échanges ne sauraient intervenir qu'à cette seule occasion et doivent continuer à se dérouler tout au long de l'année afin de favoriser une démarche de développement des compétences adaptée aux évolutions institutionnelles et organisationnelles.

Les formations seront ainsi demandées soit par le supérieur hiérarchique, soit par l'agent lui-même (éventuellement dans le cadre du Compte Personnel de Formation - CPF), soit aussi d'un commun accord pour accompagner le projet de Service.

De ce fait, l'entretien professionnel est la première étape de l'élaboration du plan de formation de la collectivité, avec une nécessaire mise à jour tout au long de l'année.

11. Les projets de service : besoins collectifs

Le plan de formation se nourrit aussi de l'identification et de l'analyse des besoins collectifs des Directions et Services de la Métropole.

Dans un contexte de construction métropolitaine, les chartes de service fixent les missions affectées à chaque service : cela permettra de déterminer les connaissances, compétences et comportements devant être acquis par les agents pour remplir pleinement leurs missions.

C'est en effet la mesure de l'écart entre les compétences détenues par les agents du service et celles nécessaires pour remplir ces missions qui constituera la source des besoins collectifs de chaque entité.

Aussi, la communication par les managers et directeurs ressources de ces besoins est aussi déterminante dans la construction d'un plan de formation efficient.

D. Détail des actions par axe stratégique

En attente des retours des comptes rendus des entretiens professionnels intégrant les demandes individuelles des agents validées par leur N+ 1, les formations présentées ci-dessous ont été identifiées grâce au travail d'analyse et d'anticipation des besoins, et devront évidemment faire l'objet d'une analyse plus fine et d'une révision complète à la lumière de ces retours.

Quelques exemples d'actions prévues par axe et sous-axe :

12. Axe 1 : Le développement d'une culture managériale mobilisatrice et partagée

1. Développer la responsabilité managériale autour d'objectifs partagés
 - Atelier du management
 - Le management 3D
 - Bilan managérial
 - Rôle et positionnement en tant que Responsable de Service
 - La réussite d'une prise de fonction de cadre de proximité
 - Coaching individuels et d'équipe
2. Favoriser l'extension des pratiques professionnelles en mode projet
 - Découverte de la démarche projet
 - Pilotage de projet : l'organisation, la planification, l'animation
 - Le management stratégique de la transversalité
3. Contribuer à la définition d'un plan d'action multimodal accompagnant les managers dans le cadre du projet TLM
 - Ateliers de co-développement
 - Atelier « charte du vivre ensemble »
 - Techniques de management des équipes à distance
4. Renforcer les compétences et la maîtrise des outils de pilotage, de suivi et de contrôle de l'activité
 - Planification, organisation et contrôle de l'activité d'une équipe
 - La maîtrise du temps : une dimension essentielle de son organisation
 - Les tableaux de bord comme outil de pilotage
 - Organisation de son service au quotidien

13. Axe 2 : Le renforcement de l'adéquation emploi-compétences

En complément aux sessions de formation organisées chaque année en gestion administrative, bureautique, informatique, métiers de la propreté, de l'infrastructure et de la voirie, environnement,... quelques autres actions ont été identifiées :

1. Accompagner la politique de GPEC par la professionnalisation des agents des services RH (recrutement, rémunération, gestion intégrée, ...)
 - Conduite d'un entretien de recrutement
 - L'application des règles juridiques de recrutement
 - L'individualisation des parcours professionnels
 - Les projets de mobilité et les règles statutaires
2. Consolider la professionnalisation des agents des services finances/achats
 - Enjeux et stratégies d'élaboration et d'exécution du budget
 - L'exécution des dépenses et des recettes
 - la gestion administrative, financière et technique des marchés de travaux
 - marchés : expression des besoins et jugement des offres

3. Maintenir et développer les compétences liées aux compétences transférées
 - Développement Urbain Stratégie Territoriale
 - Eau Assainissement, Pluvial
 - Ports de plaisance
 - Aires d'accueil des gens du voyage
 - Opérations d'aménagement d'intérêt métropolitain
4. Développer les savoir-faire des agents exerçant de nouveaux métiers
 - Marketing client
 - Maîtrise de langues étrangères dans le cadre de la coopération européenne et internationale

14. Axe 3 : La préservation de la santé et de la sécurité au travail

1. Développer des actions de formation en vue du maintien /retour à l'emploi des agents en CLM / CLD / situation d'inaptitude
 - Socle de connaissances en environnement territorial
 - Techniques de gestion administrative
 - Approche bureautique
 - Sessions spécifiques liées aux compétences du nouveau métier visé
2. Assurer la formation des acteurs de la santé et de la sécurité au travail (CHSCT, Conseillers et Assistants de Prévention, chaîne managériale, ...)
 - Formations obligatoires de Membres du CHSCT
 - Formations initiales et continues des Assistants et Conseillers en Prévention (AP & CP)
 - Formation obligatoires sécurité (habilitations électriques / AIPR / permis poids lourds / FIMO—CO / CACES / CATEC / SST / gestes et postures)
 - Formations obligatoires incendie (manipulation extincteurs / guide-files et serre-files /incendie-tunnels)
3. Sensibiliser l'ensemble des acteurs à la prévention et la gestion des RPS
 - Formation obligatoire des Membres du CHSCT aux risques psycho-sociaux (RPS)
 - Le rôle du manager pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les RPS
4. Contribuer à la prévention de risques spécifiques (risque routier lié aux déplacements, addictions, ..)
 - Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
 - L'aménagement des lieux de travail
 - La prévention du risque alcool

15. Axe 4 : Le soutien à l'intégration et à l'évolution professionnelle des agents

1. Renforcer la connaissance de l'environnement et de ses évolutions
 - Formation d'intégration
 - La connaissance de l'environnement territorial
 - Journées thématiques : droit public et Collectivités / finances publiques / commande publique
 - Journées d'actualité : réforme territoriale / évolutions statutaires / RIFSEEP / CPA
2. Poursuivre les actions visant la maîtrise des compétences transverses
 - Accès aux compétences de base
 - L'accueil physique et téléphonique en Collectivité
 - Principes d'organisation et de gestion d'un secrétariat
 - Communication et relations professionnelles
 - Le management des situations relationnelles difficiles
 - L'optimisation de son mode de collaboration avec son manager

3. Favoriser l'évolution statutaire et professionnelle de l'agent
 - Préparations aux concours et aux examens : dispositif CNFPT et parcours individualisé en complément
 - formations « tremplins » de mise à niveau
 - Méthodologie du rapport et de la note de synthèse
 - Lecture et mémorisation efficaces
 - Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle
4. Accompagner l'intégration des agents nouvellement recrutés
 - formation d'adaptation des emplois d'avenir
 - formation des volontaires du service civique
 - dispositif d'accueil des nouveaux entrants

II. BILAN DE FORMATION 2017

A. Présentation générale

Ce bilan formation métropolitain de l'année 2017 est constitué par :

- Le bilan synthétique au niveau métropolitain totalisant les chiffres des 6 CT
- Le bilan par Conseil de Territoire

Afin de ne pas alourdir le document, il s'appuie sur une matrice commune reprenant les indicateurs par type de formation sur la période 2015/2016/2017 et leur variation entre 2016 et 2017.

Néanmoins, chaque Conseil de Territoire tient à disposition un bilan plus détaillé.

En ce qui concerne l'indicateur sur le nombre de jours moyen de formation, il est en baisse depuis 2015 au niveau métropolitain.

Structure	Nombre de jours moyen de formation par agent
CT1 – Conseil de Territoire Marseille Provence	1,81
CT2 – Conseil de Territoire du Pays d'Aix	2,31
CT3 – Conseil de Territoire du Pays Salonais	1,75
CT4 – Conseil de Territoire du Pays d'Aubagne et de l'Etoile	1,37
CT5 – Conseil de Territoire d'Istres-Ouest Provence	2,36
CT6 – Conseil de Territoire du Pays de Martigues	-
MAMP – Métropole Aix-Marseille Provence	1,92

Cette baisse est toutefois moins importante entre 2016 et 2017 et même une légère hausse est enregistrée comme suit :

- CT1 : une légère hausse de 7,9 % entre 2016 et 2017
- CT3 : hausse de 14 % entre 2016 et 2017
- CT4 : légère hausse de 7,8 % entre 2015 et 2016, pour retomber en 2017
- CT6 : légère hausse de 7,9 % entre 2015 et 2016, pour retomber en 2017

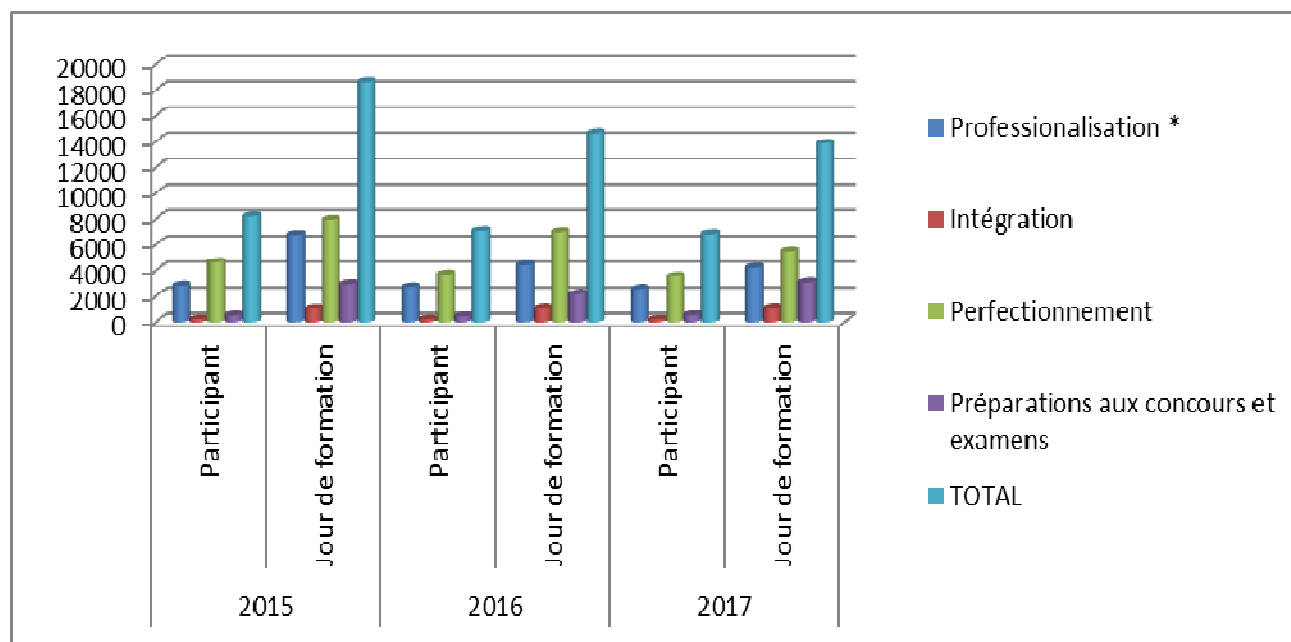
Plus globalement, cette diminution du nombre de départs en formation peut s'expliquer notamment par :

- des sessions de formation de plus en plus courtes,
- l'augmentation des actions sur une journée (type conférence/séminaire/ réseaux de professionnels) au détriment d'actions plus longues de formation plus traditionnelles,
- la baisse des inscriptions en formation en 2016/2017 du fait de l'organisation métropolitaine en cours avec peu de visibilité pour les agents et leur Chef de Service sur leur évolution professionnelle et donc de leurs besoins de développement des compétences,
- L'absence de système d'information partagé rendant très complexes l'organisation et la mise en œuvre de formations inter-CT : inscriptions – convocations – suivi du présentisme, ...

B. Bilan synthétique des 6 Conseils de Territoire

Le nombre de jours moyen de formation par agent au niveau de la Métropole n'a pas pu être calculé de façon précise en raison de données manquantes mais il avoisine les **2 jours** : c'est un résultat certes en baisse mais qui reste correct au regard du contexte.

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	2 810	6 736	2 696	4 418	2 549	4 215	-5%	-5%
Intégration	215	1 043	204	1 077	190	1 086	-7%	1%
Perfectionnement	4 655	7 928	3 715	6 950	3 534	5 471	-5%	-21%
Préparations aux concours et examens	517	2 905,5	415	2 185	536	3 067	29%	40%
TOTAL	8197	18612,5	7030	14630	6809	13839	-3%	-5%



C. Conseil de Territoire Marseille-Provence

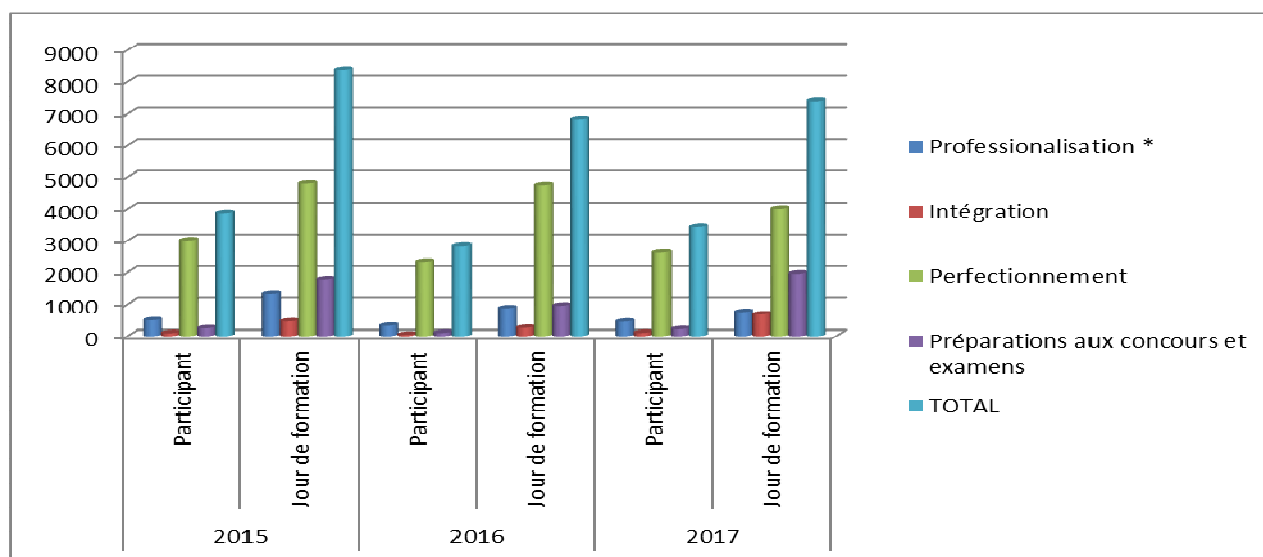
Le bilan 2017 enregistre globalement une hausse significative par rapport à 2016 notamment en nombre de participants (+21%), mais moins importante en nombre de jours (+8%).

2 dispositifs sont particulièrement en hausse d'activité en nombre de participants :

- les formations d'intégration : **+ 142 %**, en raison du nombre de nominations important
- les préparations aux concours : **+ 107%**, du fait notamment de l'organisation de préparations sur des concours à fort effectif

Le nombre de jours moyen de formation par agent reste toutefois faible = **1,81 jour** mais le taux d'absentéisme est correct : **17 %**

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	511	1320	332	876	464	749	40%	-14%
Intégration	99	473	45	265	109	672	142%	154%
Perfectionnement	3008	4806	2350	4747	2634	4009	12%	-16%
Préparations aux concours et examens	251	1786	107	960	222	1960	107%	104%
TOTAL	3869	8385	2834	6848	3429	7390	21%	8%



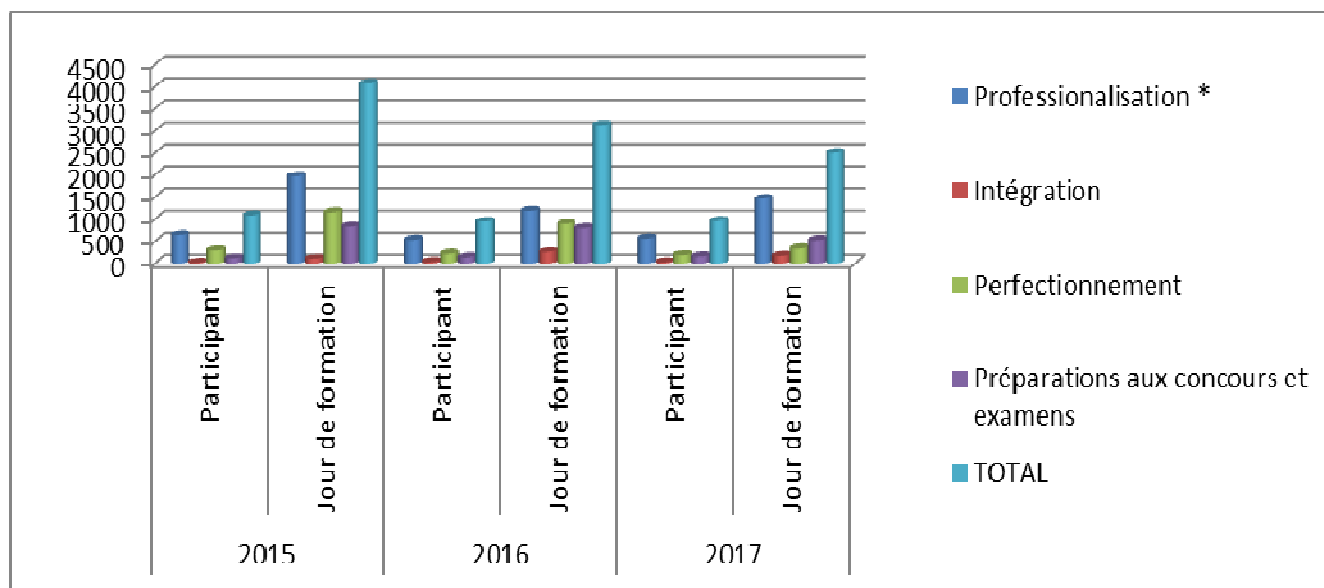
D. Conseil de Territoire du Pays d'Aix

Le bilan 2017 enregistre globalement une baisse significative par rapport à 2016 notamment en nombre de jours (-20%), mais est en légère hausse en nombre de participants (+2%)

Le nombre de jours moyen de formation par agent reste toutefois conséquent = **2,31 jours**.

En revanche, le taux d'absentéisme est élevé : **26 %**

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	649	1975,5	540	1189,5	573	1463	6%	23%
Intégration	22	110	40	262	34	176	-15%	-33%
Perfectionnement	298	1158	226	890,5	197	336	-13%	-62%
Préparations aux concours et examens	121	833	144	797,5	161	532	12%	-33%
TOTAL	1090	4076,5	950	3139,5	965	2507	2%	-20%

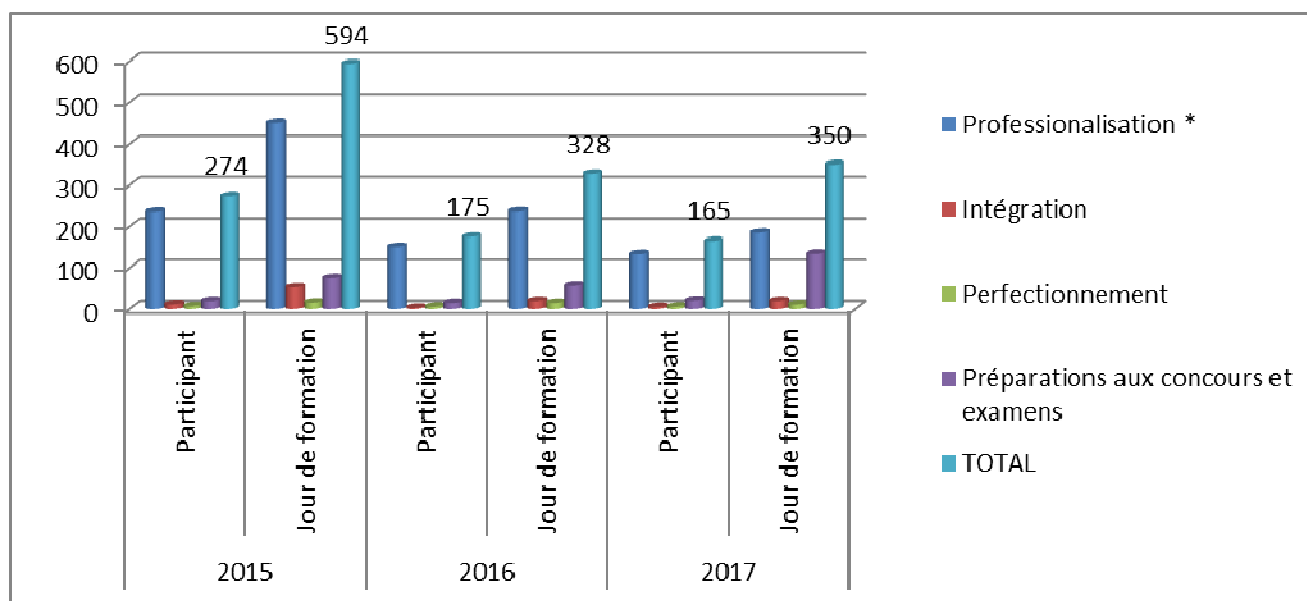


E. Conseil de Territoire du Pays Salonais

Le bilan 2017 enregistre globalement une baisse par rapport à 2016 en nombre de participants (-6%), mais est en hausse en nombre de jours (+7%)

Le nombre de jours moyen de formation par agent reste toutefois assez faible = **1,75 jour**

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	236	451	151	237	133	185	-12%	-22%
Intégration	11	52	3	20	5	20	67%	0%
Perfectionnement	7	16	6	15	6	11	0%	-27%
Préparations aux concours et examens	20	75	15	56	21	134	40%	139%
TOTAL	274	594	175	328	165	350	-6%	7%



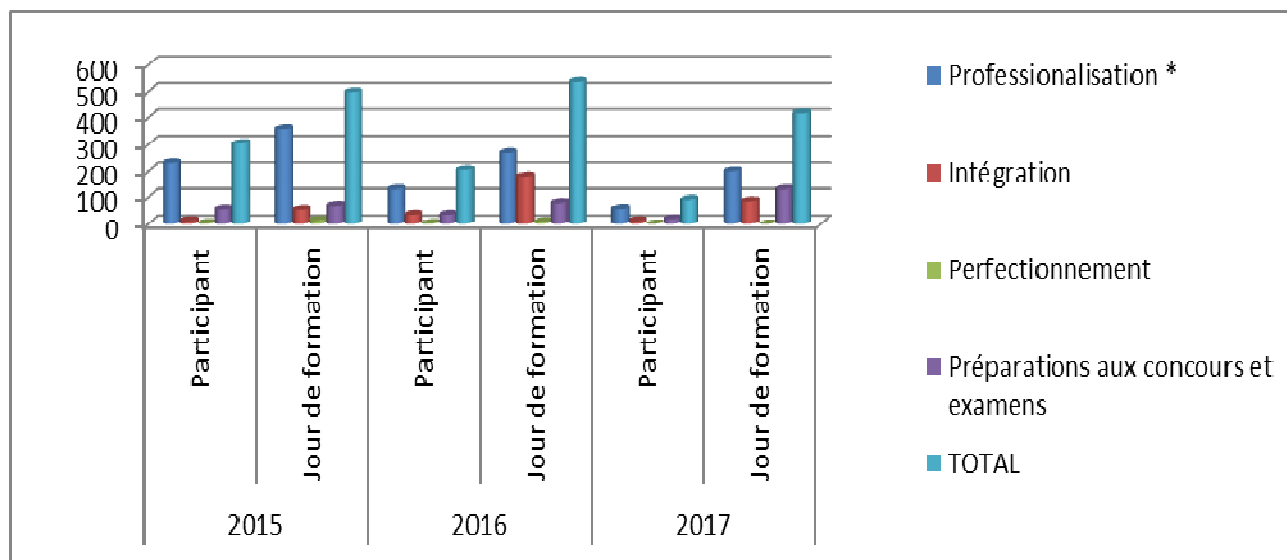
F. Conseil de Territoire du Pays d'Aubagne et de l'Etoile

Le bilan 2017 enregistre globalement une baisse significative par rapport à 2016 tant en nombre de participants (-56%), qu'en nombre de jours (-22%)

L'ensemble des dispositifs enregistrent une baisse d'activité à l'exception toutefois des préparations aux concours où le nombre de participants a diminué mais le nombre de jours a augmenté: cela pourrait s'expliquer par une inscription sur des préparations d'une durée plus longues.

Le nombre de jours moyen de formation par agent est de ce fait faible : **1,37 jour** mais le taux d'absentéisme est très correct : **10%**.

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	231	360	131	268,5	58	201	-56%	-25%
Intégration	13	55	36	181	13	85	-64%	-53%
Perfectionnement	3	15	3	8,5	0	0	-100%	-100%
Préparations aux concours et examens	57	69	36	79	20	131	-44%	66%
TOTAL	304	499	206	537	91	417	-56%	-22%



G. Conseil de Territoire d'Istres-Ouest Provence

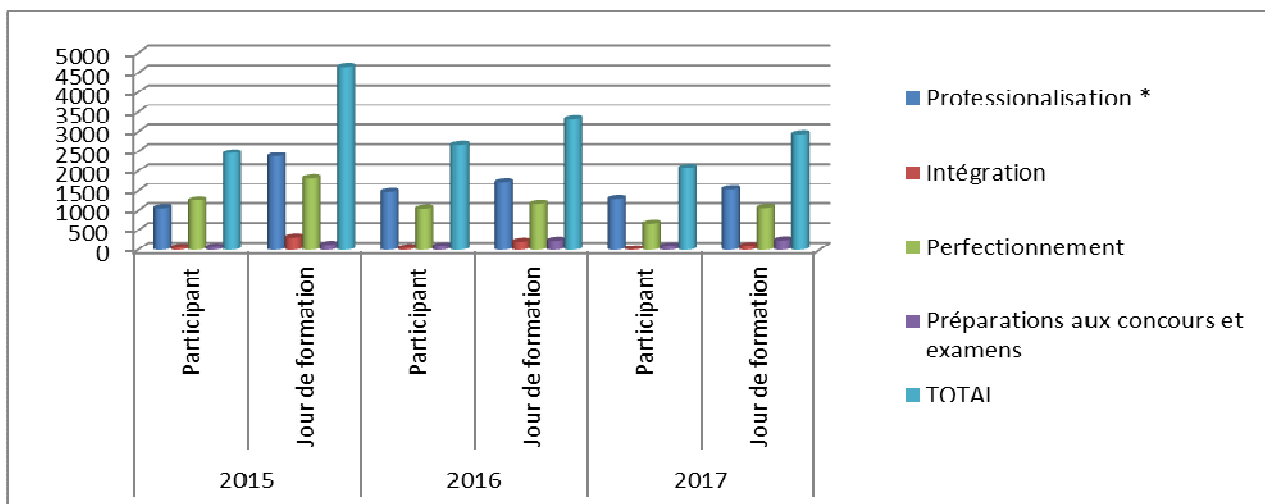
Le bilan 2017 enregistre globalement une baisse par rapport à 2016 tant en nombre de participants (-22%), qu'en nombre de jours (-12%), à l'exception des préparations aux concours et examens qui restent stables.

La baisse de l'activité est en lien avec :

- Le nouveau règlement concernant les frais de déplacement et la suppression de certains remboursements
- La diminution du nombre de jours accordés au CT dans le cadre du partenariat signé avec le CNFPT et qui a empêché la mise en place d'actions de formation sur le territoire telles que les conférences sur la culture territoriale et les valeurs du Service Public qui pouvaient accueillir environ 90 personnes chacune.

Le nombre de jours moyen de formation par agent reste toutefois d'un bon niveau : **2,36 jours** et le taux d'absentéisme, de **18 %**, est correct.

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	1061	2379	1475	1726	1308	1537	-11%	-11%
Intégration	61	308	52	209	23	98	-56%	-53%
Perfectionnement	1270	1823	1050	1163	663	1067	-37%	-8%
Préparations aux concours et examens	65	133	91	232	92	241	1%	4%
TOTAL	2457	4643	2668	3330	2086	2943	-22%	-12%



H. Conseil de Territoire du Pays de Martigues

Les Collectivités martégaies (Ville de Martigues, CCAS, CIAS, CAPM) n'ayant été démutualisées que depuis janvier 2018, le bilan 2017 des départs en formation des seuls agents du Conseil de Territoire a été très difficile à extraire et les chiffres présentés restent approximatifs.

Pour ces raisons, il n'a pas été possible de présenter des chiffres fiables en termes de nombre de jours moyen de formation, ni d'absentéisme.

Ce bilan enregistre globalement une baisse significative par rapport à 2016 en nombre de jours de formation (-48%), mais une baisse légère en nombre de participants (-6%).

Type de Formation	2015		2016		2017		Variation 2017/2016	
	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation	Participant	Jour de formation
Professionalisation	122	250,5	67	121	13	80	-8%	-34%
Intégration	9	45	28	140	6	35	-8%	-75%
Perfectionnement	69	110	80	126	34	48	-6%	-62%
Préparations aux concours et examens	3	9,5	22	60,5	20	69	-1%	14%
TOTAL	203	415	197	447,5	73	232	-6%	-48%

