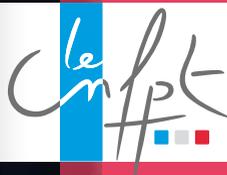




COMPTES RENDUS

DONNÉES 2013

RHÔNE-ALPES LYON



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



MARIE-ODILE SASSO,
DÉLÉGUÉE INTERDÉPARTEMENTALE
RHÔNE-ALPES LYON

« POURSUIVRE NOTRE “FEUILLE DE ROUTE” ET RELEVER LE DÉFI DE LA FORMATION DES JEUNES EN EMPLOI D’AVENIR »

La délégation a su tenir ses engagements issus du Projet National de Développement et je suis fière de sa déclinaison régionale :

- conforter les missions statutaires et réglementaires du CNFPT : plus de 1 000 journées de formation d’intégration et de formation initiale Police Municipale ont été organisées ;
- réduire les inégalités d’accès à la formation : 61 % des stagiaires accueillis sont des agents de catégorie C, une évolution de 141 % de jours programmés en territorialisant les formations entre 2009 et 2013 sur le territoire de l’Ain ;
- contribuer à améliorer la qualité de la gestion publique locale et faire vivre les valeurs du service public local en accompagnant notamment les grandes causes : lutte contre les discriminations, handicap, bien-être au travail, égalité femmes-hommes, lutte contre l’illettrisme ;
- développer de nouveaux champs de coopération avec l’accompagnement tout au long de l’année des collectivités sur la plateforme d’inscription en ligne développée par l’établissement ;
- promouvoir le développement durable dans les formations : 10 conférences thématiques, plus de 174 jours de formation.

Présente dès décembre 2012 dans la communication aux collectivités sur le dispositif « Emplois d’avenir », la délégation a renforcé ses liens avec l’ensemble des acteurs : DIRECCTE, Région Rhône-Alpes, Missions Locales, Pôle Emploi, Cap Emploi, et a mis en place des réunions d’information sur le territoire : 195 jeunes ont été présents dans nos sessions et 153 tuteurs ont été formés durant l’année, ce qui confirme notre engagement en faveur du dispositif emploi d’avenir et plus largement de la sécurisation des parcours professionnels.

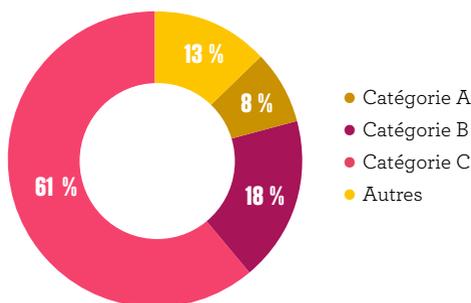
NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

NOMBRE DE STAGIAIRES FORMÉS

44 241

STAGIAIRES FORMÉS EN 2013
+37 % PAR RAPPORT À 2008

REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE D'AGENT



UN NOMBRE TOUJOURS CROISSANT DE JOURNÉES DE FORMATION

7 925 JOURNÉES



UN ACCÈS À LA FORMATION FACILITÉ
POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE C
61 % DES STAGIAIRES

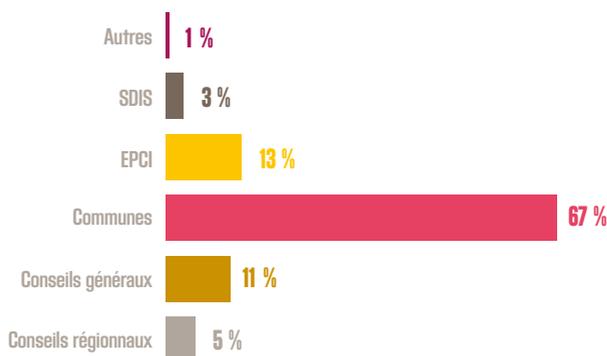
FORTE PROGRESSION DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

LA PART DES AGENTS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE DANS LES FORMATIONS DE LA DÉLÉGATION S'ÉLÈVE
À **50 %** DES HEURES DE FORMATION

VAE, DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

2013	CANDIDATS	RÉSULTAT DÈS PREMIER JURY
VAE Diplôme d'État auxiliaire de puériculture	4 validation totale (VT) sur 5 candidats, le 5 ^{ème} VT après 2 ^{ème} passage devant le jury	80 %
VAE Diplôme d'État agent social	2 VT sur 3 candidats, le 3 ^{ème} VT après 2 ^{ème} passage devant le jury	67 %
VAE Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale	3 VT sur 3 candidats	100 %
VAE Titre professionnel Directeur EHPAD	1 candidat : en cours	Validation partielle

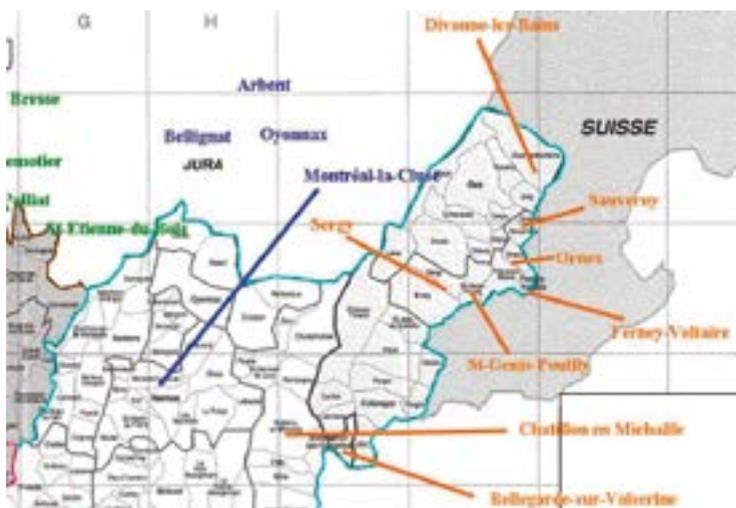
RÉPARTITION PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS



LES « JOURNÉES D'ACTUALITÉ »,

La délégation Rhône-Alpes Lyon a organisé **77,5 jours** d'événementiels en 2013.

LA TERRITORIALISATION UN EXEMPLE DE DÉVELOPPEMENT DANS LE DÉPARTEMENT DE L'AIN ET PLUS PARTICULIÈREMENT DANS LE PAYS DE GEX



La mise en place des formations d'intégration de catégorie C a nécessité dès 2008 la territorialisation des actions. Avec l'appui des collectivités qui acceptent d'être le relais du CNFPT pour accueillir des stagiaires en formation au plus près des territoires, le nombre de formations territorialisées passe de 95 jours fin 2009 à 280 jours fin 2013 sur l'ensemble du territoire de l'Ain dont 190 jours organisés sur le Pays de Gex Bellegarde.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

DES CONTRIBUTIONS POUR LES « GRANDES CAUSES »

DES AGENTS ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Une des orientations du Partenariat de Formation Professionnelle Territorialisé (PFPT), engagé par la ville de Bron (39 280 habitants et 593 agents) avec la délégation régionale, inscrit le développement durable dans l'action quotidienne de la collectivité. Ainsi, la ville de Bron a-t-elle souhaité aborder la thématique sous un angle pratique en encourageant l'utilisation du vélo par les agents à la place des véhicules, pour réduire tout à la fois la pollution et les accidents de service.
- Une formation théorique et pratique sur la conduite de vélos de service, électriques pour partie a été mise en place par la délégation. Malgré quelques doutes émis à l'origine du projet par certains agents - « tout le monde sait faire du vélo » - cette formation a permis une augmentation de la pratique cycliste dans les trajets professionnels des agents de la commune et l'agrandissement de la flotte de vélos de Bron qui comprend aujourd'hui une vingtaine de vélos dont 4 électriques. Ce succès très encourageant conduit la ville de Bron à élargir les inscriptions pour 2014 aux agents volontaires venant en vélo au travail.





*L'Association de gestion
des fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
(AGEFIPH)*

UNE DÉMARCHE DE FORMATION POUR FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2013, la délégation régionale met en place la 3^{ème} session de formation en alternance pour les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Un dispositif de 4 mois en continu ouvert à 16 bénéficiaires et construit en partenariat avec le Centre de gestion du Rhône, Cap Emploi, des collectivités du département du Rhône et l'appui de l'AGEFIPH.

La délégation régionale a organisé 204 heures de formation théorique sur les notions clés de compétences des métiers d'agent de gestion administrative et d'agent d'accueil, ainsi que 10 semaines de stages pratiques en collectivités encadrés par des tuteurs formés par la délégation régionale. Plus de 70 % des personnes inscrites dans le dispositif ont retrouvé un emploi de type « CDD, contrats aidés, CDI, intégration en catégorie C ou B au sein de la fonction publique ».

CÉDRIC OROFINO

Stagiaire (promotion 2013)

« Bonjour, comme promis, je vous apporte de mes nouvelles. J'espère que vous vous souvenez de moi, je suis sourd et j'étais en formation au CNFPT avec les autres stagiaires handicapés début 2013. Ça fait déjà plus d'un an que je travaille à la mairie de Grigny (69) au service financier, je suis titulaire depuis le 1^{er} octobre. Je suis content d'avoir cet emploi stable et sûr pour moi. Je n'ai pas vraiment de difficulté de communication avec mes collègues malgré ma surdité, on s'entend bien entre nous. Je voudrais vous dire encore une fois, merci pour tout !
Bien cordialement »





NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

L'INNOVATION AU SERVICE D'UNE FORMATION DE QUALITÉ

L'USURE PROFESSIONNELLE À L'ÉPREUVE DE LA FORMATION



L'usure professionnelle est une problématique d'une acuité particulière au sein des collectivités territoriales. De nombreux agents, en prévision ou par suite d'une inaptitude à leurs fonctions, doivent envisager un reclassement, situation compliquée et souvent mal vécue. Certains métiers techniques et d'aide à la personne, de catégorie C, sont

particulièrement concernés, tels que les agents des espaces verts, agents de restauration, agents d'entretien, ATSEM, auxiliaires de puériculture, aides à domicile...

La délégation régionale Rhône-Alpes Lyon propose aux agents en voie de reclassement et aux collectivités employeurs un accompagnement sous forme d'un itinéraire de formation. Organisé autour de 4 compétences clés :

- appréhender le changement pour investir un nouveau projet professionnel;
- développer sa culture territoriale;
- maîtriser les outils nécessaires à un repositionnement professionnel;
- s'adapter à un nouvel environnement de travail.

Il est composé de 9 modules de formation co-construits avec des groupes de stagiaires en situation de reclassement. Un questionnaire guide les collectivités employeurs à identifier le parcours de formation le plus adapté à la situation de l'agent.

Ainsi 49 agents de 27 collectivités différentes ont suivi l'itinéraire en tout ou partie en 2013.

Une évaluation auprès des collectivités met l'accent sur les éléments de constats suivants à l'issue de la formation :

- dépassement du deuil de leur métier;
- meilleure appréhension au changement;
- agents prêts à se projeter dans un repositionnement professionnel;
- des pistes de reconversions identifiées.





UNE OFFRE DE FORMATION VARIÉE ET ADAPTÉE À L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

La délégation régionale Rhône-Alpes Lyon compte 51 établissements d'enseignement artistique et près de 1 500 enseignants. Sollicitée par des directeurs et enseignants, elle les accompagne dans la réflexion sur la motivation des élèves, l'harmonisation des évaluations, les nouvelles pratiques pédagogiques. En partenariat avec les associations professionnelles, elle propose en 2013 des journées thématiques (« missions et temps de service dans les établissements d'enseignement artistique », « évaluer l'expérience artistique »). À la demande des collectivités, la délégation régionale Rhône-Alpes Lyon les appuie sur la construction et l'appropriation de leurs projets d'établissements. Enfin, à travers son catalogue de formation, elle s'attache à professionnaliser les enseignants, à renouveler les approches esthétiques, en musique comme en danse, et à diffuser les innovations (informatique musicale, démarches de création). L'innovation, ce sera d'ailleurs, en 2014, un parcours de formation à distance (via Internet) sur l'environnement professionnel des directeurs et des enseignants.



UN PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES (PDCM)

C'est un processus de formation construit avec et pour le Grand Lyon et qui s'adresse à tous les agents en situation de management, quel que soit leur poste (management transversal et management hiérarchique) et quelle que soit leur catégorie. Trois enjeux sont à l'origine du dispositif engagé depuis plus de 3 ans et qui a déjà concerné 600 encadrants :

- consolider un socle de compétences managériales déjà acquis ;
- se situer dans une optique de parcours professionnel ;
- introduire l'individualisation des parcours de formation.

32 modules de formation figurent dans la panoplie des actions de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires et/ou de les consolider. Le processus du dispositif suit une chronologie bien précise : sélection, information, diagnostic, validation, parcours, suivi, sortie et évaluation. Des bilans intermédiaires ont été réalisés, le bilan final est attendu fin 2014

DAVID PEYRET

**Responsable Formation
Grand Lyon**

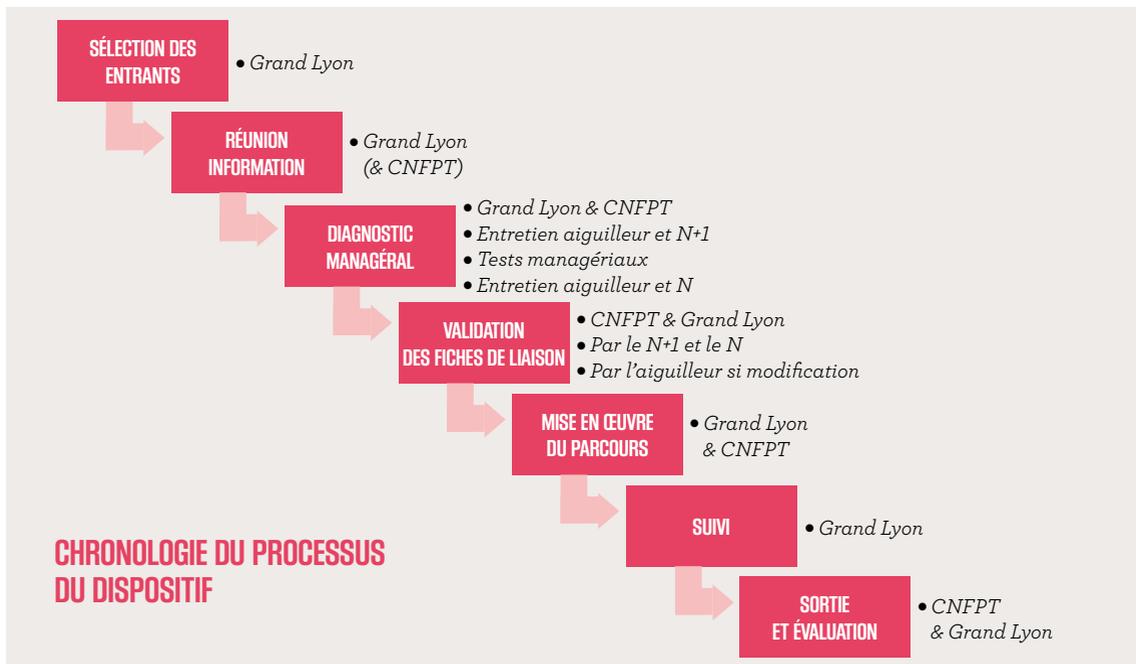


Où se trouve l'innovation pédagogique dans ce parcours de développement des compétences ?

David Peyret : Sur la base d'un référentiel de compétences (3 niveaux de management : proximité, organisationnel et stratégique), le PDCM fixe les compétences attendues de chacun des cadres du Grand Lyon. Chacun arrivant avec sa propre expérience, un diagnostic managérial, conduit par un « aiguilleur » externe au Grand Lyon, initie la démarche et permet à chacun de se construire un parcours sur-mesure. La durée maximale est de 3 ans pour préserver la dynamique pédagogique.

Que retirez-vous de cette expérience ?

D. P. : Nous capitaliserons sur ses enseignements, dans la perspective de construction de la Métropole et de l'émergence d'une culture managériale commune.





POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER

DÉLÉGATION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES LYON

18, rue Edmond Locard
 69322 LYON CEDEX 05
 Tél.: 04 72 32 43 00
 Fax: 04 72 32 43 21

DIRECTION RÉGIONALE

Directrice régionale	Géraldine HAKIM	Françoise DESRAYAUD , 04 72 32 43 16
Directrice adjointe chargée de la formation	Sophie DAGORN	Valérie GIRY , 04 72 32 43 69
Directeur adjoint chargé des ressources	Jean-Marc FOUREL	Colette PALLUY , 04 72 32 43 67

ANTENNES DÉPARTEMENTALES

	RESPONSABLES	SECRETARIAT
Antenne de l'Ain Maison des communes 119, chemin de Bellevue - 01960 PERONNAS	Éric LE BORGNE	eric.leborgne@cnfpt.fr
Antenne de la Loire 24, rue d'Arcole - 42000 SAINT-ÉTIENNE	Françoise BOYER Marion BRUN	francoise.boyer@cnfpt.fr marion.brun@cnfpt.fr

UNE ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE À VOTRE SERVICE

DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES	Philippe BACCI , chef de service	
Préparation filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, sportive Savoirs généraux et de base	Philippe BACCI	philippe.bacci@cnfpt.fr
Formation d'intégration des agents catégories B et C Repères et outils fondamentaux	Brigitte MEZZATESTA	

MANAGEMENT DURABLE DES RESSOURCES	Nicoline LAURENT , chef de service	
Management	Yasmine JULLIEN	yasmine.jullien@cnfpt.fr
Finances et gestion financière Affaires juridiques	Fanny FRANCE	fanny.france@cnfpt.fr
Gestion des ressources humaines	Céline CANALS	celine.canals@cnfpt.fr
Accompagnement des parcours professionnels	Florence COTE	florence.cote@cnfpt.fr
Communication institutionnelle Europe et international Informatique et système d'information Bureautique	Gilbert SEBLON	gilbert.seblon@cnfpt.fr
Formation professionnelle et recherche	Nicoline LAURENT	nicoline.laurent@cnfpt.fr

POPULATION	Christophe PAYM , chef de service	
Culture, archives et documentation Sport	Christophe PAYM	christophe.paym@cnfpt.fr
Social, santé	Christine KOLODZIEJSKI	christine.kolodziejski@cnfpt.fr
Enfance, éducation, jeunesse	Maud BERNIES	maud.bernies@cnfpt.fr
Citoyenneté et population Sûreté et sécurité dans la ville (Police municipale)	Éric CHATILLON	eric.chatillon@cnfpt.fr

AMÉNAGEMENT, DÉVELOPPEMENT DURABLE, INTERVENTION TECHNIQUE ET SÉCURITÉ	Sylvie GOTTARD , chef de service	
Infrastructures et réseaux Maintenance des bâtiments tout corps d'état Maintenance des moyens techniques	Véronique LECLAIR	veronique.leclair@cnfpt.fr
Environnement Restauration Espaces verts et paysage Maîtrise de l'énergie	Christelle BESSON	christelle.besson@cnfpt.fr
Sécurité: Prévention et opérations d'incendie et de secours Prévention et protection du public Sécurité des agents au travail Pompiers - préparation concours et examens professionnels	Sylvie GOTTARD	sylvie.gottard@cnfpt.fr
Développement local Architecture et construction	Danièle VULLIET	daniele.vulliet@cnfpt.fr

RÉFÉRENT TERRITOIRES RURAUX DU RHÔNE		
RHÔNE	Danièle VULLIET	daniele.vulliet@cnfpt.fr

RÉFÉRENT HANDICAP		
Accueil des agents en situation de handicap dans les formations	Patricia ROUÉ	patricia.roue@cnfpt.fr

ÉVÉNEMENTS

La délégation Rhône-Alpes Lyon du CNFPT poursuit en 2013 une démarche de contractualisation avec les collectivités territoriales et les partenaires institutionnels sur son territoire.

La délégation régionale Rhône-Alpes Lyon décline sur son territoire les conventions nationales de partenariat avec les présidents des associations des maires des départements de l'Ain et de la Loire et la présidente de l'association des maires ruraux du Rhône. Cette démarche illustre bien la volonté de s'associer pour sensibiliser les collectivités même les plus petites aux démarches de développement des compétences et à l'importance de la formation professionnelle dans l'esprit de la réforme de 2007.

Dans le même esprit, un accord-cadre avec les 3 centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale est en cours d'élaboration pour 2014.



*Mme Marie-Odile SASSO,
déléguée interdépartementale
Rhône-Alpes Lyon du CNFPT*

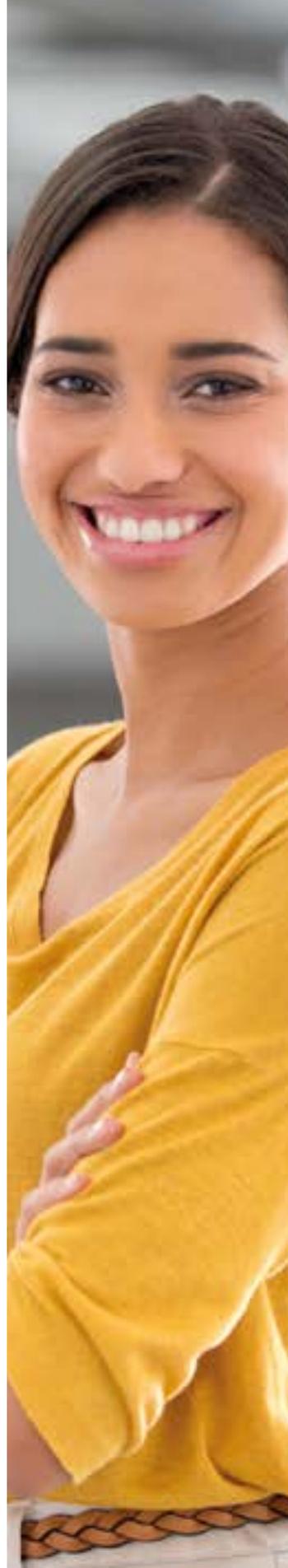
*M. Jean-François BARNIER,
président de l'association des
maires de la Loire*



*Mme Marie-Odile SASSO,
Déléguée interdépartementale
Rhône-Alpes Lyon du CNFPT*

*M. Dominique BOLLINET,
adjoint au Maire de la Ville de Lyon*

En 2013, 10 conventions de partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) sont signées, 5 sont déjà programmées pour 2014. Comme le PFPT signé avec la ville de Lyon le 17 décembre 2013, la quasi-totalité des conventions de partenariat est renouvelée.



CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DÉLÉGATION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES LYON
18, RUE EDMOND-LOCARD - 69322 LYON CEDEX 05
TÉL. : 04 72 32 43 00 - FAX : 04 72 32 43 21
WWW.CNFPT.FR
