

I

L'ÉTAT DES LIEUX ET LE DIAGNOSTIC

La région Poitou-Charentes est caractérisée par :

- 1,7 million d'habitants, c'est-à-dire 2,7 % de la population française ;
- une dominante rurale avec une faible densité en habitants, comportant peu de grandes unités urbaines et un réseau important de petites villes ;
- une croissance démographique régionale qui repose principalement sur les mouvements migratoires de quadragénaires actifs et de retraités, suscités par l'attractivité des zones littorales et des grandes agglomérations ;
- une population vieillissante, puisque l'importance de la part des plus de 65 ans fait du Poitou-Charentes l'une des régions les plus âgées de France ;
- un secteur agricole encore très présent, une industrie diversifiée et sous-traitante et un secteur tertiaire prédominant ;
- des entreprises de petite taille, un faible taux d'encadrement ainsi qu'une proportion de travailleurs qualifiés inférieure à la moyenne : des facteurs pouvant expliquer la relative faiblesse des revenus salariés ;
- un système éducatif régional caractérisé par le poids important de l'apprentissage et des formations agricoles, et une orientation marquée vers l'enseignement professionnel.

A - L'ÉVOLUTION DU TERRITOIRE RÉGIONAL ET DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1 - LES DONNÉES REPÈRES

L'enquête effectifs/métiers, qui vient d'être réalisée avec l'Observatoire et une très forte implication de la délégation régionale, permet de situer la région Poitou-Charentes par rapport aux moyennes nationales.

Tableau 1 - Répartition des agents territoriaux en Poitou-Charentes comparée à l'ensemble de la France

	% POITOU-CHARENTES	% FRANCE ENTIÈRE
Région	5	4
Départements	15	15
Communes	47	58
Organismes intercommunaux	18	12
CCAS et caisses des écoles	10	7
SDIS	2	3
Centres de gestion	3	1
Ensemble des collectivités	100	100

L'emploi territorial en Poitou-Charentes, au 31 décembre 2008, c'est :

- 54 647 agents titulaires, non-titulaires et emplois aidés, soit une évolution de 13 % depuis 2005 (12 % pour le national) ;
- un taux d'administration territoriale de 25 ‰ par habitant, équivalent au niveau national ;
- une fonction publique territoriale qui représente 9,3 % du salariat en Poitou-Charentes (7,9 % pour la France entière) ;
- un nombre important d'agents travaillant dans les communes de moins de 3 500 habitants et dans les

- organismes intercommunaux ;
- un poids d'agents titulaires supérieur à celui de l'ensemble de la France et en augmentation ;
- des agents de catégorie C relativement plus nombreux que la moyenne nationale ;
- un taux de féminisation de 61 %, équivalent au niveau national ;
- des agents permanents âgés en moyenne de 44 ans et 6 mois, contre 42 ans et 6 mois au sein de la fonction publique territoriale dans son ensemble ;
- 32 % d'agents permanents de 50 ans ou plus (taux de 28 % pour l'ensemble de la France).

2 - LE POIDS DE L'INTERCOMMUNALITÉ

La région Poitou-Charentes est constituée de quatre départements dans lesquels le développement de l'intercommunalité est à la fois très ancien et très fort. Le territoire régional est ainsi structuré par des communautés de communes et sept communautés d'agglomération qui couvrent la totalité de la région. 18 % des agents territoriaux travaillent dans des établissements publics intercommunaux (moyenne nationale : 12 %), 47 % seulement travaillent dans une

commune (moyenne nationale : 58 %). Plus généralement, les collectivités tendent à élargir leurs regroupements intercommunaux, aussi bien pour des raisons d'économies d'échelle que pour disposer d'un périmètre d'action pertinent. Cette situation incite à multiplier les logiques de mutualisation, aujourd'hui considérées comme incontournables, et suscite de leur part des besoins de conseil en termes d'accompagnement au changement.

3 - L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES

Déclinés par domaine d'activité, les enjeux en matière d'évolution de l'action publique locale préfigurent pour les collectivités l'évolution des modes d'organisation, des politiques de ressources humaines et des besoins en compétences et en professionnalisation.

On peut noter que les départements sont, de longue date, structurés autour de la territorialisation de leurs services (les unités territoriales d'intervention sociale par exemple) et travaillent aujourd'hui sur l'idée de « guichets uniques territoriaux ». La Région a développé une stratégie similaire, principalement dans le domaine des politiques éducatives.

Les deux principaux domaines d'affectation des agents sont ceux des services à la population, qui regroupent 18 740 agents (soit environ 34 % de l'ensemble des agents territoriaux de Poitou-Charentes) et ceux des interventions techniques, avec 18 176 agents (environ 33 % de l'ensemble des agents). Le domaine du pilotage, management et gestion des ressources représente quant à lui 17 % des effectifs de la région. 3 % des agents travaillent dans le domaine de la sécurité et 2 % dans le domaine des politiques publiques d'aménagement et de développement territorial.

Chacun de ces domaines est marqué par quelques spécificités :

PILOTAGE, MANAGEMENT, GESTION DES RESSOURCES

Le contexte d'incertitude lié à la réforme territoriale, au désengagement de l'État et aux impacts de la crise économique amène les collectivités à faire du maintien de l'équilibre financier un axe prioritaire. La réduction des marges d'actions financières pousse à renforcer les mutualisations, à se recentrer sur les compétences prioritaires et à développer les fonctions de pilotage et d'évaluation afin d'optimiser la production et l'organisation administrative. L'un des enjeux pour les collectivités sera sans doute de renforcer aussi bien l'encadrement supérieur que l'encadrement intermédiaire.

POLITIQUES D'AMÉNAGEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT

Les tensions économiques et la concurrence croissante entre territoires pour attirer les entreprises entraînent une implication de plus en plus forte des collectivités dans le domaine du développement économique. En matière d'urbanisme, les politiques des collectivités visent la maîtrise de l'étalement urbain, via la redensification et la rénovation des centres-villes, ainsi que le maintien de la mixité sociale à travers des politiques volontaristes dans les zones où le prix du foncier est élevé.

INTERVENTIONS TECHNIQUES

Les enjeux des interventions techniques pour les collectivités se concentrent de plus en plus sur l'amont et l'aval des projets, que ce soit en termes de conception et de suivi, qu'en termes de proximité, de réactivité et de participation de la population. L'intégration de la dimension développement durable à l'ensemble des politiques du champ technique a un impact important

sur l'évolution des pratiques et sur une meilleure prise en compte des problématiques de maîtrise énergétique.

SERVICES À LA POPULATION

La précarisation du public et la diversification des problématiques à gérer alimentent une demande croissante qui questionne le périmètre même des services à rendre. Le phénomène particulièrement marqué du vieillissement de la population en Poitou-Charentes fait de l'évolution des formes de prise en charge et d'hébergement un enjeu majeur pour les années à venir. L'exigence d'efficacité et la multiplicité des acteurs impliqués sur ce champ incitent les collectivités à s'inscrire en complément de l'action des structures associatives et à se positionner en tant que pilotes et animatrices de réseaux.

Au regard de la part importante de la population de plus de 65 ans en Poitou-Charentes, il y aura dans les années à venir un enjeu fort autour du développement du secteur relatif aux personnes âgées. On peut d'ores et déjà noter que 10 % des effectifs territoriaux sont employés par les CCAS (7 % au niveau national).

Le secteur de la petite enfance est quant à lui moins important en Poitou-Charentes que dans la France entière : 4 % des agents travaillent dans ce secteur d'affectation (crèches, garde d'enfant à domicile, etc.) alors qu'ils sont 7 % au niveau national.

SÉCURITÉ

L'activité des services de police municipale est de plus en plus associée aux démarches de gestion urbaine de proximité, favorisant ainsi un travail en transversalité et de contact avec le public. En matière d'incendie et de secours, des processus de mutualisation commencent à voir le jour, favorisés par les réflexions issues de la révision des schémas départementaux d'analyse et de couverture des risques.

4 - LES MÉTIERS ET LA PROBLÉMATIQUE DU RENOUELEMENT DES EFFECTIFS

227 MÉTIERS SONT IDENTIFIÉS EN POITOU-CHARENTES...

Quinze métiers concentrent 55 % des agents (voir le tableau 2). Environ 13 % des agents occupent ainsi le métier d'agent d'entretien polyvalent, vient ensuite le métier d'agent de gestion administrative (7 % environ). La répartition des agents par métier suit globalement la structure nationale à l'exception du métier d'aide à domicile qui fait partie des cinq métiers les plus représentés en Poitou-Charentes, alors qu'il se situe au 16^{ème} rang national. À l'inverse, le métier d'animateur loisirs, qui fait partie des cinq métiers les plus représentés sur l'ensemble de la France, n'apparaît pas dans les dix

premiers métiers en Poitou-Charentes.

Les agents de 55 ans et + représentent 15 % des titulaires et des non-titulaires non permanents de Poitou-Charentes (pour la France entière, cette part est de 14 %). Parmi les métiers les plus représentés, ceux où la part des 55 ans et + est supérieure à la moyenne nationale sont : assistant familial (32 %), agent polyvalent de restauration (18 %), aide à domicile (17 %), agent d'accompagnement de l'enfance (17 %), agent d'entretien polyvalent (17 %) et assistant d'accueil petite enfance (16 %). Il faudra s'attendre, pour ces métiers, à d'importants départs en retraite.

Tableau 2 - Les 15 métiers les plus représentés en Poitou-Charentes (au 31/12/2008)

	EFFECTIFS	%
Agent d'entretien polyvalent	7 020	12.8
Agent de gestion administrative	3 655	6.7
Ouvrier polyvalent de maintenance de bâtiments	2 351	4.3
Aide à domicile	2 210	4
Agent d'accompagnement de l'enfance	2 032	3.7
Agent polyvalent de restauration	2 005	3.7
Jardinier des espaces horticoles et naturels	1 865	3.4
Agent d'exploitation de la voie publique	1 593	2.9
Assistance familiale	1 541	2.8
Assistant d'accueil petite enfance	1 440	2.7
Secrétaire de Mairie	1 131	2.1
Chargé d'accueil	980	1.8
Travailleur social	942	1.7
Animateur de loisirs	794	1.5
Aide soignant	781	1.4

Des métiers dits « sensibles » ont été identifiés parmi lesquels :

- Développeur économique

Les collectivités ont fait part de certaines difficultés à recruter pour ce métier qui nécessite de plus en plus une connaissance pointue des entreprises et du tissu économique, et ce dans un contexte de tensions économiques et de complexité croissante des facteurs de localisation.

- Aide à domicile et assistant d'accueil petite enfance

Les collectivités de Poitou-Charentes connaissent des difficultés de recrutement et de qualification pour les métiers d'aide à domicile et d'assistant d'accueil petite enfance. Elles sont notamment confrontées à des problématiques liées à l'évolution de la demande et du public, aux besoins de qualification et de validation des acquis de l'expérience, aux politiques de prévention et de reclassement, ainsi qu'à l'anticipation des départs en retraite.

- Agent d'entretien polyvalent, ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments et jardinier des espaces horticoles et naturels

Ces trois métiers sont les plus représentés dans le domaine des interventions techniques (62 % des effectifs). Leur poids conséquent préfigure des enjeux importants en terme de renouvellement d'effectifs, auxquels viennent s'ajouter des problématiques particulièrement fortes de qualification, d'usure professionnelle et de reclassement.

- Secrétaire de mairie

Concernant 1 131 agents, dont 79 % dans des collectivités de moins de 1 000 habitants, le métier de secrétaire de mairie en Poitou-Charentes connaît une importante évolution des compétences du fait de l'exigence croissante de la population et des élus et de la nécessité de plus en plus forte de sécurisation des actes et des procédures.

Enfin, certains métiers à plus faible effectif mais à forte expertise vont connaître un très fort taux de départ en retraite. Ainsi, 21 % de directeurs généraux des services, 28 % de puéricultrices, 33 % de directeurs de bibliothèques et 42 % de médecins ont plus de 55 ans.

5 - LES BESOINS DE RECRUTEMENT ET DE PROFESSIONNALISATION

Les contraintes financières qui pèsent sur les collectivités favorisent la mise en œuvre d'une logique de maîtrise de la masse salariale. Tout départ suscite une étude approfondie du besoin de remplacement et ouvre des perspectives de redéploiement des compétences en interne. Les recrutements sont opérés dans une visée d'opérationnalité immédiate et le vivier de candidatures est fortement lié au niveau d'attractivité de la collectivité. Les politiques de ressources humaines menées en Poitou-Charentes cherchent à structurer les effectifs

en renforçant l'encadrement intermédiaire dans une logique de promotion interne. De nombreuses collectivités déclarent vouloir mettre en place des démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sans pour autant disposer des moyens et de la visibilité nécessaires.

Dans un contexte d'optimisation de l'action territoriale, d'exigence croissante de la demande et de multiplication des mutualisations, les collectivités expriment de plus en plus un besoin d'accompagnement et de conseil.

6 - L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES BESOINS DE PROFESSIONNALISATION

L'observation de l'évolution de l'emploi sur le territoire, à court et moyen terme, a permis de dégager les perspectives suivantes :

Les modes de gestion et d'organisation de l'action sociale :

- une réflexion sur la pertinence des externalisations ;
- un processus de territorialisation de l'action.

Les problématiques d'organisation du travail :

- un travail sur les organisations pour promouvoir une approche globale et de développement durable ;
- une articulation plus forte autour des politiques publiques, privilégiant ainsi une organisation par pôles.

Les politiques de ressources humaines :

- une évolution de la fonction ressources humaines qui s'oriente vers des activités de conseil et d'accompagnement ;
- des démarches de GPEC encore à leurs débuts ;
- une montée en puissance des problématiques de reclassement.

La dynamique de recrutement :

- une logique de maîtrise de la masse salariale ;
- un remplacement non systématique des départs en retraite ;
- des recrutements limités et une exigence d'opérationnalité immédiate ;
- des possibilités de recrutement qui dépendent du niveau d'attractivité de la collectivité ;
- des difficultés de recrutement surtout concentrées dans les domaines sanitaire et social ;
- une concurrence atténuée avec le secteur privé pour les métiers techniques du fait de la crise économique.

Les besoins de professionnalisation...

Une demande croissante des collectivités en terme de conseil et d'accompagnement portant sur :

- le besoin d'un accompagnement au changement ;
- le développement d'une nouvelle culture professionnelle partagée, basée sur la transversalité ;
- les nouvelles formations d'intégration favorisant l'émergence d'une culture de la formation, notamment pour les agents de catégorie C ;
- des logiques de mutualisation des formations entre collectivités.

.. à destination des agents de catégorie C :

- le rôle très positif joué par les formations d'intégration dans l'acquisition d'une culture territoriale ;
- la communication et la relation à l'usager ;
- le besoin de formations professionnalisantes, notamment dans les domaines technique et social ;
- les formations à l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur les gestes et postures.

... à destination des agents de catégories A et B :

- la conduite de projets et d'opérations ;
- les formations au management et à l'encadrement ;
- les outils et méthodes de diagnostic, de contrôle et d'évaluation ;
- les marchés, la commande publique et la veille juridique.

La formation est conçue comme un levier d'action pour développer une culture professionnelle commune, favorisant la transversalité, à travers notamment les formations aux entretiens d'évaluation, à la méthodologie de projet ou liées à l'accompagnement des projets de service.

B - L'ÉVALUATION DU PRÉCÉDENT PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT (2006-2009)

Un premier contrat d'objectifs régional, comprenant une cinquantaine d'axes de progrès, avait été élaboré pour la période 2001-2006. L'étude d'impact avait alors mis en évidence l'atteinte de trois axes de progrès essentiels :

- le développement de l'intervention en conseil et l'appui méthodologique en amont de la formation ;
- le renforcement du lien emploi/formation ;
- et le développement du travail en multipartenariat, notamment avec les centres départementaux de gestion.

S'appuyant sur cette évaluation, un Plan régional de développement a ensuite été élaboré et mis en œuvre pour la période 2006-2009 autour des cinq axes suivants : accompagner les acteurs conduisant les politiques publiques au cœur du territoire par le développement des compétences ;

- développer l'activité conseil aux collectivités ;
- renforcer le rôle du CNFPT comme animateur d'un ensemble d'acteurs de la formation et de l'emploi ;
- mettre en œuvre l'individualisation des parcours de formation ;
- et accompagner les actions de la délégation régionale par une démarche qualitative.

Sa mise en œuvre a été caractérisée par :

- la réalisation d'un point d'étape avec le CRO en fin de chaque tranche annuelle (27/11/06, 26/11/07 et 06/09/08) ;
- une évolution très importante pour la tranche annuelle 2008 en raison de la réforme de la formation (loi de février 2007) :
 - information des collectivités territoriales et recueil des besoins (700 élus rencontrés) : action coordonnée avec les quatre centres départementaux de gestion ;
 - implication forte du CRO pour l'élaboration de la nouvelle offre de service de la délégation : territorialisation (FIC par exemple), individualisation.

Le bilan du Plan régional (CRO du 25 mars 2009) a permis de mettre en relief les points suivants :

- un Plan élaboré à partir de données quantitatives et qualitatives (lisibilité en externe de l'offre de service de la délégation) ;
- un Plan qui a donné aux nouveaux membres du CRO (renouvelé en janvier 2009) une meilleure perception des priorités d'intervention ;

- une démarche structurante, par objectifs et prête à être renouvelée ;
- une délégation régionale perçue comme un partenaire (rôle d'ensemblier, contractualisation avec les collectivités)
- une offre de service diversifiée et renouvelée avec la prise en compte de l'individualisation ;
- en interne, un Plan considéré comme levier en terme de management (vision globale des agents).

L'évaluation des cinq grands axes du Plan a révélé les réalisations suivantes :

- **Axe 1 - Accompagner les acteurs conduisant les politiques publiques au cœur du territoire par le développement des compétences**
 - Appui très fort au Conseil régional et aux conseils généraux dans le transfert des compétences et des personnels (acte II de la décentralisation) ;
 - Priorités données aux politiques de l'emploi et sociales.
- **Axe 2 - Développer l'activité conseil aux collectivités**
 - Aide à l'élaboration des plans de formation ;
 - Développement important des formations intra et sur mesure.
- **Axe 3 - Renforcer le rôle du CNFPT comme animateur d'un ensemble d'acteurs de la formation et de l'emploi**
 - Renforcement du partenariat avec les centres de gestion (portail emploi commun, pré-recrutement, etc.) ;
 - Création et renforcement de la fonction observation (enquête métiers), participation aux travaux d'observation conduits par le Conseil régional : la délégation est ainsi perçue comme l'interlocutrice des différents acteurs de l'emploi et de la formation par sa connaissance de l'emploi public territorial et de ses métiers.
- **Axe 4 - Mettre en œuvre l'individualisation des parcours de formation**
 - Nouvelle offre de service portant sur l'accompagnement de l'évolution des parcours professionnels (VAE, ateliers « évolution professionnelle »).
- **Axe 5 : Accompagner les actions de la délégation régionale par une démarche qualitative**
 - Réalisation des nouveaux locaux du siège régional, des locaux fonctionnels et situés à quelques mètres des gares SNCF et multimodales ;
 - Élaboration d'un plan de déplacement.

C - LES FAITS MARQUANTS DES DERNIÈRES ANNÉES : L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ ET DE L'OFFRE DE SERVICE DE LA DÉLÉGATION ENTRE 2007 ET 2010

La réforme induisant le développement des formations d'intégration des catégories C (1 500 stagiaires par an environ), favorisant l'individualisation des parcours et encourageant la mobilité et l'évolution professionnelle a conduit la délégation à apporter des retouches dans son organisation. Celle-ci s'articule ainsi autour de deux grands pôles : l'activité concernant le développement des compétences et l'activité concernant l'évolution professionnelle et l'accompagnement.

1 - L'ACTIVITÉ CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

> DE LA FORMATION INITIALE À LA FORMATION D'INTÉGRATION...

La formation initiale des catégories B a diminué de 20 % en 2008 pour s'établir à 348 jours de formation. Elle s'est arrêtée en 2009 avec 153 jours réalisés sur l'année.

La formation d'intégration a progressivement pris le relais au dernier trimestre 2008, avec 65 jours réalisés en fin d'année (total 2008 : 218 jours). En 2009, 417 jours de formation d'intégration ont été réalisés, constituant une montée en puissance conforme aux prévisions, puisque l'on estime à 1 500 le nombre de personnes recrutées chaque année en Poitou-Charentes en catégories C et B. Cette montée en puissance s'est poursuivie en 2010. Il est à noter, par ailleurs, que la délégation a prévu un dispositif original pour la formation d'intégration qui s'appuie sur des formateurs exclusivement territoriaux (80 personnes environ), qui ont suivi une formation de formateur et qui utilisent la mallette pédagogique élaborée par le CNFPT. L'autre particularité de ce dispositif est sa grande déconcentration sur le territoire en infra départemental (10 sites environ sur le territoire de la délégation régionale).

> LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation continue, au sens large, a progressé de 22 % de 2006 à 2007, pour s'établir à 2 660 jours. Elle est restée quasiment stable en 2008 (2 590 jours) puis a augmenté à nouveau de 4 % en 2009 pour atteindre 3 000 jours environ. Elle est à nouveau en forte progression en 2010 (dû notamment à l'augmentation des stages en intra).

Plusieurs constats peuvent être faits sur les principaux domaines de formation, en distinguant les stages intercollectivités et les stages intracollectivités :

• **Domaine « Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel »**

Augmentation des formations en intra à partir de 2008, avec notamment une demande forte sur la communication dans le travail, les écrits professionnels et l'accueil dans toutes ses composantes.

• **Domaine « Management »**

À noter, une augmentation de l'intracollectivité entre 2006 et 2009.

La délégation a progressivement été reconnue pour

accompagner les cadres des collectivités dans le domaine du management, toutes les collectivités importantes de la Région ayant sollicité le CNFPT sur ce thème. Les déclinaisons de la formation management recouvrent des thématiques voisines dans toutes les collectivités mais le contexte et l'approche de la formation sont très différents et nécessitent une grande écoute, une démarche de conseil et un accompagnement personnalisé.

À noter également, une évolution possible au niveau régional vers des ateliers management en vue d'échanger sur les pratiques managériales.

• **Domaine « Social – Santé »**

La délégation Poitou-Charentes a mis en œuvre de 2006 à 2008, après concertation avec les différents partenaires régionaux, un plan de formation dans le domaine social à destination des agents intervenant auprès des personnes âgées. L'offre catalogue a pris le relais en 2009 et a évolué avec le conseil technique d'un groupe de travail régional.

L'objectif 2010 a été d'offrir des formations plus pointues en gérontologie.

• **Domaine « Enfance, Éducation, Jeunesse »**

Des itinéraires axés autour de la petite enfance et des écoles ont été déclinés en 2008 (doublement des formations intracollectivités). À partir de 2010 : début des formations des assistants familiaux, les quatre départements versant une cotisation pour ce type de personnels.

• **Domaine « Ressources humaines »**

L'offre de la délégation et son positionnement vis-à-vis des employeurs ont très fortement évolué pour s'adapter au nouveau contexte et aux besoins engendrés par la mise en œuvre de l'acte II de la décentralisation et de la réforme de la fonction publique territoriale.

Afin d'accompagner les collectivités, et notamment les services RH, lors du transfert des personnels, la délégation s'est engagée dans une fonction d'animation de réseaux, de fédération, de mutualisation et d'information. Posture nouvelle dont la valeur ajoutée a particulièrement été appréciée par les collectivités et qui a été amplifiée

lors de la réforme de la FPT. L'accompagnement de cette réforme s'est en effet appuyé, dans un premier temps, sur des actions de communication, d'échanges et d'ateliers d'analyse des pratiques.

Le volet « communication et information » a particulièrement été développé en ciblant un public constitué non seulement d'experts RH mais également d'élus, de directeurs généraux des services et de secrétaires de mairie.

L'évolution a aussi bien touché l'offre RH globale que l'accompagnement des plans de formation :

- l'offre RH s'est enrichie, tant en volume qu'en diversité d'actions, afin de répondre aux forts besoins de professionnalisation dans ce domaine ;
- l'offre sur le plan de formation a été multiforme pour s'adapter au contexte des employeurs. Des actions ont ainsi été engagées dans deux départements afin de favoriser les plans de formation intercommunaux. L'accent est dorénavant mis sur ce dernier point.

L'ensemble de ces évolutions a conforté la place prééminente du CNFPT comme partenaire des collectivités pour l'évolution des compétences et le conseil en politique RH.

• Domaine « Restauration »

On note une augmentation globale du domaine, mesurée en intra et relativement sensible en intercollectivité. Cette augmentation est essentiellement liée aux politiques publiques (nouvelles normes d'hygiène et de restauration notamment), et à l'arrivée des TOS.

La mise en place de nouveaux stages pour les publics TOS s'est réalisée avec le concours d'anciens

formateurs de l'Éducation nationale et en associant des professionnels du domaine dans des groupes de travail. L'offre d'itinéraires a ainsi évolué au niveau régional et interrégional pour toutes les catégories de personnels, notamment pour les agents polyvalents des petites collectivités.

• Domaine « Culture »

Ce domaine comporte une offre très diversifiée en raison de nombreux partenariats conclus par la délégation régionale (université, Média Centre Ouest, Centre d'études supérieures de musique et de danse, etc.)

• Domaine « Sécurité »

Ce domaine a connu une très forte progression en 2009, notamment grâce aux formations intra et aux demandes des agents transférés de la DDE.

Le cursus ACMO a été généralisé sur l'ensemble des départements et la délégation a connu une augmentation très importante des demandes d'habilitations et d'autorisations de conduite.

• Domaine « Technique »

Ce domaine représente l'un des premiers domaines de la délégation régionale. Il est constant sur les trois ans. La délégation a globalement reçu peu de demandes en intra, excepté pour les espaces verts et l'hygiène des locaux. En 2008, une nouvelle formation de base « agents d'exploitation » a été mise en œuvre pour les personnels des services des routes des conseils généraux. Une évolution des itinéraires a été apportée en 2009-2010 afin de modulariser les cursus professionnels des métiers techniques.

2 - L'ACTIVITÉ CONCERNANT L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La nouvelle organisation de la délégation a permis l'identification et la structuration de ce champ d'activité qui regroupe à la fois des actions traditionnelles (préparation aux concours) et une offre de service nouvelle (VAE, LIF, ateliers mobilité, etc.).

> L'ACTIVITÉ « PRÉPARATION CONCOURS/EXAMENS »

L'activité « préparation concours/examens » est l'activité traditionnelle par excellence mais qui connaît de fortes mutations depuis 2008 et qui devra dorénavant être replacée dans le cadre plus global de l'évolution professionnelle, afin de ne pas la réduire à de la méthodologie de préparation aux épreuves écrites.

Les évolutions observées pour cette activité sont les suivantes :

- une diversification de l'offre : couvrir les concours et les examens de toutes les filières et prendre en compte les voies du concours externe et du 3^e concours ;
- une formation moins étalée dans le temps : davantage de réactivité et un maintien de la dynamique de formation ;
- une formation plus courte ;
- de très gros volumes observés sur certains examens ;
- le renouvellement du vivier d'intervenants ;

- une organisation et une gestion centralisée mais davantage de territorialisation des actions.

Globalement, des efforts restent à faire sur :

- le positionnement et l'offre « savoirs de base » pour les plus petits niveaux afin de diminuer le volume de refus ;
- le travail en amont sur l'information et l'orientation.

> L'ACTIVITÉ « VAE »

Engagée depuis longtemps sur l'accompagnement du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), la délégation a choisi d'offrir une large palette de services aux employeurs et agents :

- information des agents ;
- formation des DRH ou référents ;
- accompagnement méthodologique tout diplôme ;
- extension de l'accompagnement VAE à de nouveaux diplômes (DEAS, DEAMP, DEAF).

L'activité « VAE » a souvent été novatrice et pilote au niveau de l'établissement et elle est reconnue et valorisée par le Conseil régional. Elle permet des relations et des échanges constructifs et nouveaux avec les employeurs et les agents.

Les axes de développement de cette activité sont :

- le financement de plus d'actions d'accompagnement ;
- l'extension des diplômes accompagnés en fonction des éléments issus de l'enquête métiers ;
- l'amélioration du positionnement et de l'orientation en amont de la démarche ;
- le développement du partenariat avec le Conseil régional et les chargés de mission VAE/formation ;
- la prise en compte systématique des acquis de l'expérience dans l'élaboration d'un parcours de formation.

> L'ACTIVITÉ « MOBILITÉ PROFESSIONNELLE »

L'activité « mobilité professionnelle » a été introduite en 2008 et est en voie de diffusion auprès des employeurs. Tout comme la VAE, cette offre suppose un engagement et une implication forte aussi bien des agents que des employeurs. Elle ne peut donc ni être menée, ni être communiquée selon les mêmes moyens.

La mobilité professionnelle constitue une valeur ajoutée à l'activité du CNFPT. Elle propose une réponse adaptée aux nouveaux défis des collectivités en matière de ressources humaines mais suppose pour cela une évolution des pratiques, des outils et de l'organisation de la délégation.

Ce champ est amené à se développer pour permettre le reclassement professionnel et le maintien dans l'emploi des personnes inaptes.

3 - L'ACTIVITÉ S'APPUYANT SUR DES PARTENAIRES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

- L'Université de Poitiers : métiers de la culture, des archives, de la prospective territoriale, du sport ;
- L'ANFH (Association nationale pour la formation des personnels hospitaliers) : coproduction d'actions communes ;
- DRAC (Direction régionale des affaires culturelles) et CESMD (Centre d'études supérieures musique et danse de Poitou-Charentes) : proposition d'une offre transversale à plusieurs institutions (associations, etc.) ;
- ARFTLV (Agence régionale de la formation tout au long de la vie) : observation partagée sur les métiers «service à la personne», professionnalisation des acteurs de l'insertion ;
- IFREE (Institut de formation et de recherche en éducation à l'environnement) : offre transversale sur l'éducation à l'environnement et le développement durable ;
- ESEN : coproduction de formations pour des publics mixtes : cadres de l'Éducation nationale (chefs d'établissement publics locaux d'enseignement) et directeurs de services éducation dans les collectivités.