

The logo for Valparisis AGGLO is displayed in white text on a purple background. The word "Valparisis" is in a large, stylized font, and "AGGLO" is in a smaller, simpler font below it.

Valparisis
AGGLO

PLAN DE FORMATION 2025 - 2027

Préambule

La Communauté d'agglomération Val Parisis est la plus grande du Val d'Oise. Forte de son cadre de vie, avec de nombreux espaces verts, et de son attractivité, tant pour les ménages que pour les entreprises, elle s'est dotée d'un projet de territoire ambitieux pour les 10 prochaines années. Elle poursuit en même temps sa structuration, avec de nombreux projets internes visant à améliorer le service public rendu, la qualité de vie au travail des agents et l'exemplarité en matière sociale et écologique.

Plusieurs axes se déclinent :

- Un territoire dynamique au cadre de vie préservé : en favorisant les modes de déplacements actifs et collectifs, en développant le recours aux énergies renouvelables ou encore en favorisant l'attractivité économique du territoire.
- Un territoire sûr et solidaire : en favorisant l'accès au plus grand nombre à un logement de qualité, en garantissant la sécurité et la tranquillité des habitants et en faisant la promotion des pratiques sportives et culturelles.
- Une agglomération exemplaire dans ses pratiques et actions : en aidant les communes dans l'exercice de leurs missions, en étant un employeur responsable, et enfin en favorisant la participation des habitants et des parties prenantes aux actions de l'agglomération.

La mise en œuvre de ces ambitions nécessite la professionnalisation des agents par la formation. En effet, la formation permet d'acquérir mais aussi de développer les compétences des agents nécessaires à la réalisation des missions de service public.

Le plan de formation est un document de référence qui permet de décliner la politique de formation en lien avec les axes stratégiques et les lignes directrices de gestion de la communauté d'agglomération Val Parisis.

Ce plan a été construit en intégrant les dispositifs de formation règlementaires et obligatoires, la prévention des risques, la professionnalisation des compétences des agents, la sensibilisation à certaines thématiques ainsi que les actions destinées à partager les valeurs communes propres à la communauté d'agglomération.

Ce plan de formation présentera le cadre juridique lié à la formation, le bilan des formations réalisées sur les années 2022, 2023, 2024, et enfin les axes de formations déterminés sur ces trois années à venir.

I. Le cadre juridique de la formation	4
1. Les formations statutaires obligatoires	4
2. Les autres catégories de formations	6
3. Les outils et dispositifs	6
II. Le bilan des formations réalisées	8
1. Données chiffrées 2022-2024	8
2. Quelques parcours suivis entre 2022 et 2024.....	10
III. Présentation des axes de formation	13
A. Assurer la prévention des risques professionnels et améliorer la qualité de vie au travail	13
B. Développer la culture territoriale des agents	14
C. Accompagner les agents dans le déroulement de leur carrière ainsi que dans le développement de leurs compétences et expertises	14
D. Accompagner les managers dans leurs fonctions	15
E. Accompagner les agents dans les grands enjeux nationaux et les innovations.....	15
IV. Les modalités d'organisation des formations	16
V. Date d'effet et durée du Plan de Formation	17
VI. Evaluation du plan de formation	17

I. Le cadre juridique de la formation

L'article L.422-21 du code général de la fonction publique institue l'ensemble des modalités de la formation professionnelle des agents territoriaux.

De plus, la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique a imposé aux collectivités territoriales d'élaborer des « lignes directrices de gestion » qui précisent la stratégie ressources humaines de la collectivité. Ce document spécifique de la collectivité a été entériné le 17 décembre 2020 et énonce notamment les principes suivants qui peuvent s'incarner grâce à la politique de formation de la collectivité :

- Offrir aux agents des conditions de travail source d'épanouissement et d'un service public de qualité,
- Être attractif pour attirer et conserver les talents professionnels,
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Assurer l'inclusion des agents en situation de handicap,
- Assurer la bonne santé financière de la communauté et diffuser une culture de l'évaluation,
- Mener des actions de formation et de partage d'informations et d'expériences entre la CAVP et les villes.

1. Les formations statutaires obligatoires

Les formations statutaires obligatoires concernent l'ensemble des agents stagiaires et titulaires. Elles sont assurées exclusivement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T), et elles sont de deux types :

- **La formation d'intégration :**

Elle doit être suivie obligatoirement dans l'année de stage précédent la titularisation dans un nouveau cadre d'emplois par recrutement direct ou par concours. Les agents qui changent de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne ne sont pas soumis à cette obligation.

La formation d'intégration est de cinq jours pour les agents de catégorie C et de dix jours pour les agents de catégorie A et B (décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015)

Les agents contractuels sont également concernés par la formation d'intégration.

- **La formation de professionnalisation :**

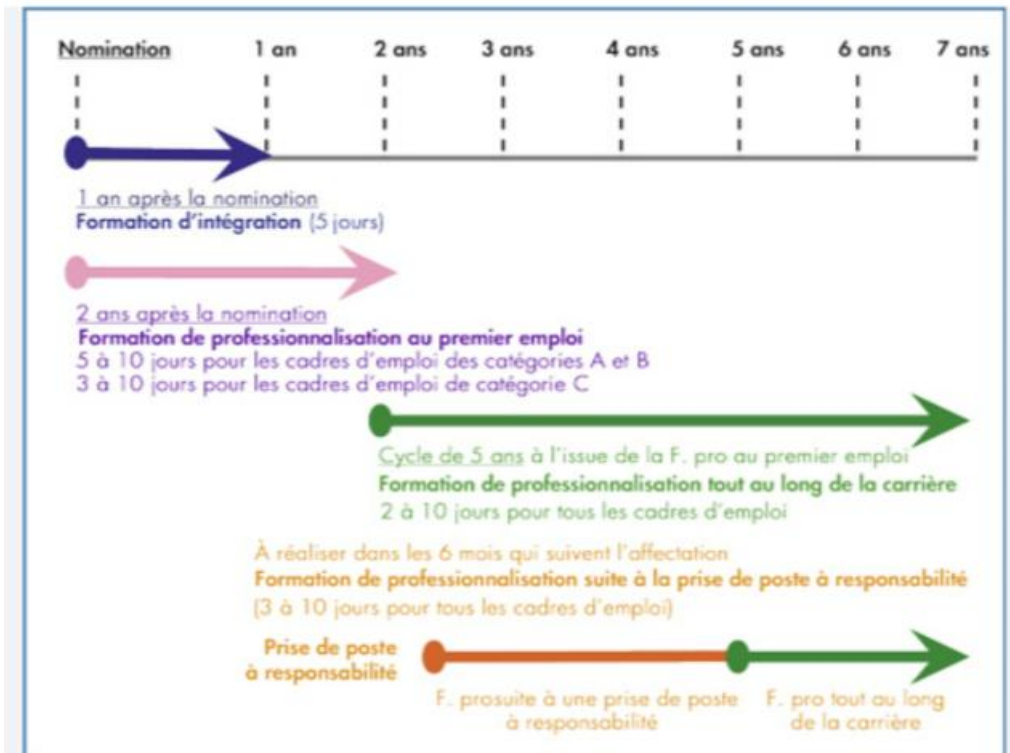
Elle est destinée à l'ensemble des fonctionnaires stagiaires et titulaires pour leur permettre de maintenir un niveau de compétences adapté aux évolutions des métiers de la fonction publique. Elle comprend :

- La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi, à réaliser dans les 2 ans qui suivent la nomination : de 3 à 10 jours pour la catégorie C et de 5 à 10 jours pour les catégories A et B,

- La formation de professionnalisation tout au long de la carrière : entre 2 et 10 jours par période de 5 ans pour les agents de toutes les catégories,
- La formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité : d'une durée de 3 à 10 jours dans les 6 mois qui suivent l'affectation.

La réalisation de ces formations conditionne la promotion interne.

SCHEMA D'ENSEMBLE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES (décret n°2008-512)



- La formation statutaire obligatoire des agents de police municipale :

Les agents de la filière sécurité sont soumis à des formations spécifiques et réglementées. Leurs formations sont principalement effectuées en lien avec le CNFPT :

La formation initiale d'application (FIA) : elle est la première formation suivie par les agents de police municipale et leur durée est différente en fonction du grade détenu par l'agent. Cette formation doit avoir lieu durant la première année de recrutement et fait l'objet d'une évaluation des capacités mises en œuvre durant les sessions théoriques et pratiques. C'est le CNFPT qui dispense l'ensemble de ces formations, les places sont très limitées. Décret n°2020-1244 du 9 octobre 2020 : la durée des FIA peut-être réduite pour les agents recrutés par voie de détachement de la gendarmerie nationale ou de la police nationale.

La formation continue obligatoire (FCO) : Il s'agit d'un certain nombre de jours de formation obligatoire en fonction de la catégorie d'emploi de l'agent : 10 jours par période de 5 ans pour les agents de catégorie C et 10 jours par période de 3 ans pour les agents de catégorie A et B.

La formation à l'armement :

Les agents doivent commencer par une formation préalable à l'armement, constituée d'un module juridique commun suivi d'un module spécifique en fonction de l'arme concernée.

Une fois armés, les agents doivent suivre obligatoirement une formation d'entraînement qui doit avoir lieu au moins deux fois par an et par arme.

2. Les autres catégories de formations

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

- **Les formations de perfectionnement** :

Elles contribuent à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux. Elles sont dispensées dans le but de développer des compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

- **Les formations réglementaires** :

Ce sont des formations qui permettent aux agents d'exercer leur activité professionnelle (habilitation électrique, PSE1, CAEP MNS, etc.). Sans ces formations, ils ne peuvent exercer leur mission en toute légalité.

- **Les formations de préparation à un concours ou à un examen professionnel** :

Elles ont pour objet de permettre à l'agent de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de grade par la voie du concours et de l'examen professionnel. Elles sont souvent conditionnées par la réussite à un test d'accès lorsqu'elles sont dispensées par le CNFPT.

- **Les formations de lutte contre l'illettrisme** :

Elles s'adressent à tout agent rencontrant des difficultés liées aux compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps.

Ces actions ont pour but de permettre aux agents de se remettre à niveau et de progresser personnellement et professionnellement.

3. Les outils et dispositifs

- **Le Compte Personnel de Formation (CPF)** :

Depuis le 1^{er} janvier 2017, tout agent bénéficie d'un compte personnel d'activité (CPA) comprenant un compte personnel de Formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CEC recense les activités de bénévolat, de volontariat ou de maître d'apprentissage et permet d'acquérir des droits à la formation, inscrits sur le CPF.

Le CPF permet d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Il permet de suivre des actions de formation visant à :

- Bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions,
- La validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles,
- Préparer aux concours et examens professionnels.

Le CPF concerne l'ensemble des agents publics, aussi bien les agents titulaires que les agents contractuels. Il est alimenté de façon automatique et peut être consulté sur un compte individuel en ligne : moncompteactivite.gouv.fr.

Les heures sont calculées au prorata du temps de travail. Pour un agent à temps complet, c'est 25 heures par an et dans la limite de 150 heures.

Depuis la loi du 9 août 2019, les heures acquises au titre du CPF peuvent se convertir en euros pour un agent qui effectue une mobilité vers le secteur privé.

- **La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) :**

La VAE permet 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).

Il s'agit d'une démarche personnelle, qui comporte deux étapes :

- La constitution d'un livret de recevabilité (livret 1)
- La rédaction du dossier VAE (livret 2)

La décision du jury de validation, relevant de l'autorité qui délivre le titre ou le diplôme, peut déboucher sur une validation totale, partielle ou une absence de validation.

Pour présenter un dossier de validation des acquis de l'expérience, l'agent peut bénéficier d'un congé de 24 heures maximum, éventuellement fractionnables.

- **La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) :**

L'expérience professionnelle peut permettre à l'agent d'être dispensé du diplôme requis ou compenser un niveau de diplôme insuffisant pour accéder à un concours externe.

La demande devra être faite auprès de l'organisateur du concours lorsque le diplôme exigé est un diplôme généraliste ou auprès du CNFPT lorsque le diplôme exigé est un diplôme spécifique.

- **Le Bilan de Compétences :**

Il a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences, leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Pour le réaliser, l'agent peut bénéficier d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures maximum, éventuellement fractionnables.

- **Le congé de formation**

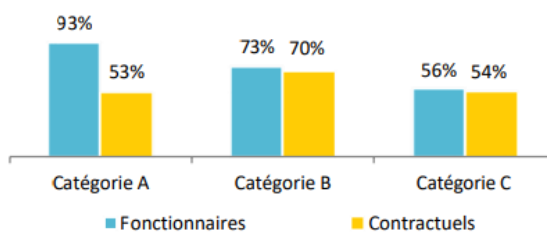
Il permet à un agent de suivre une action de formation de longue durée. Le congé de formation est soumis à validation de la collectivité au regard des nécessités de service et des crédits disponibles. Il peut être accordé aux fonctionnaires ayant accompli au moins trois années de services publics effectifs et aux contractuels justifiant de 36 mois de services effectifs, dont 12 dans la collectivité. Durant les 12 premiers mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut perçu au moment de la mise en congés.

II. Le bilan des formations réalisées

1. Données chiffrées 2022-2024

En 2022, 62,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



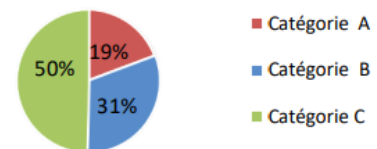
193 480 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacements	4 %
Autres organismes	37 %

798 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation

par organisme	
CNFPT	70%
Autres organismes	30%

En 2022, la formation d'intégration a été suivie par **3** agents en catégorie A et B (10 jours), et par **20** agents en catégorie C (5 jours).

En 2022, **7** agents ont pu être formés par le biais des formations intra locales (FIL). Ce sont des formations proposées par le CNFPT en lien avec les 15 communes qui composent la communauté d'agglomération Val Parisis. Les thématiques ont été les suivantes : « la

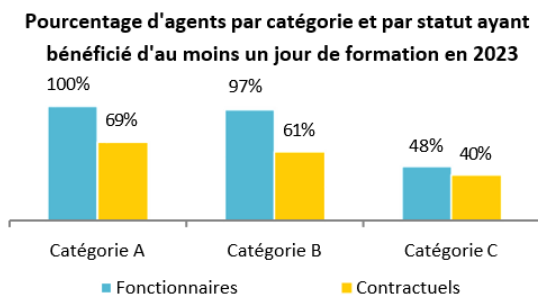
préparation, l'exécution et le suivi du budget de son équipe », « initiation aux finances publiques » et « la prise de notes et la rédaction de compte rendus ».

En 2022, **7** agents ont suivi une préparation à un concours ou un examen professionnel et 16 agents ont pu passer des tests d'accès pour accéder à une préparation organisée par le CNFPT pour les concours et examens professionnels à venir.

En 2022, **un** agent a bénéficié d'un accompagnement de son projet personnel de formation via le CPF.

Formation

➔ En 2023, **64,1%** des agents permanents ont suivi une formation **d'au moins un jour**



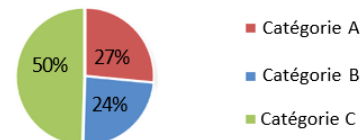
➔ 232 806 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	43 %

➔ **886 jours** de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation

par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	28%

En 2023, La formation d'intégration a été suivie par **3** agents en catégorie A et B (10 jours), et pour **3** agents en catégorie C (5 jours).

En 2023, **20** agents ont pu être formés par le biais des formations intra locales (FIL). Les thématiques ont été les suivantes : « membre du CST », « formation de formateurs et de formatrices », « la retraite et l'instruction des dossiers de retraite », « le statut et la rémunération de l' élu », « l'organisation de son temps et de ses activités », « passer de collègue à chef », « le rôle et le positionnement en tant qu'encadrant de proximité ».

En 2023, **3** agents ont suivi une préparation à un concours ou un examen professionnel.

En 2023, **un** agent a bénéficié d'un accompagnement de son projet personnel de formation via le CPF.

En 2024, 56% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour.

956 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024 (14% de jours de formations suivis par les agents de catégorie A, 24% par les agents de catégorie B et 61% par les agents de catégorie C).

Répartition des jours de formation :

CNFPT = 40%

Hors CNFPT = 60%

En 2024, la formation d'intégration a été suivie par **un** agent en catégorie C (5 jours).

En 2024, **8** agents ont pu être formés par le biais des formations intra locales (FIL). Les thématiques ont été les suivantes : « les gestions de conflit avec les usagers », « la prise en main des droits culturels pour sa pratique professionnelle ».

En 2024, **2** agents ont suivi une préparation à un concours ou un examen professionnel.

En 2024, **un** agent a bénéficié d'un accompagnement de son projet personnel de formation via le CPF.

2. Quelques parcours suivis entre 2022 et 2024

De nombreux agents ont pu se rendre en formation durant ces deux dernières années, que ce soit au sein des antennes départementales du CNFPT, au sein des communes de la CAVP accueillant des FIL (formations intra locales) ou même directement au siège de l'agglomération via les formations dispensées en INTRA, c'est-à-dire uniquement pour les agents de la CAVP.

Certains agents ont pu bénéficier de parcours de formation spécifiques, ou encore de la possibilité d'être formés par des collègues par le biais de l'école de formation interne.

- Le parcours de formation des managers

En lien avec le CNFPT, et financé par ce dernier, il a été mis en place un parcours spécifique de formation en INTRA uniquement pour l'ensemble des agents en situation d'encadrement au sein de la CAVP. L'ensemble des managers a donc pu être formé sur différentes thématiques liées au management mais aussi à la conduite de projets.

Les agents étaient répartis par groupe de pairs pour une meilleure cohésion lors des sessions de formation : les encadrants de proximité, les encadrants intermédiaires et les encadrants de direction. Les groupes ont eu des sessions de formation communes mais aussi des sessions particulières en lien avec leur spécificité de management.

Plusieurs thématiques ont pu être abordées : l'initiation au statut, la gestion de conflit, l'animation de ses équipes au quotidien, la gestion de projets et l'accompagnement du changement, le pilotage de projets transverses et le management stratégique, piloter et

déléguer efficacement, manager son temps et son organisation, être soutien dans les temps difficiles.

Ainsi, **140** agents ont pu être formés sur ce parcours mis en place par la CAVP.

- Les opérateurs de vidéo protection

Le parcours de formation mis en place depuis 2019 avec le CNFPT a été poursuivi, en INTRA pour l'ensemble des opérateurs de vidéo protection. L'objectif de ce parcours spécifique est de professionnaliser les opérateurs du centre de supervision urbain.

Il a été poursuivi en 2024 avec le programme « Devenez OVP en 10 jours » assuré conjointement par des formateurs de l'école interne et du CNFPT.

Plusieurs thématiques ont été abordées : les obligations d'un CSU et des vidéo opérateurs liées aux opérations de vidéo protection avec les forces de sécurité de l'Etat, la vidéo verbalisation.

Ainsi, **29** agents ont pu être formés sur ce parcours mis en place par la CAVP au cours de la période.

- Les policiers municipaux

Les agents issus de la filière sécurité ont une obligation de formation spécifique. Les formations des agents de police municipale sont nombreuses, et peuvent être longue.

Au cours de la période, la collectivité a financé la formation initiale d'application de 7 agents nouvellement recrutés (60 jours par agent). C'est un investissement non négligeable compte-tenu du coût de la formation et de l'absence de l'agent pendant cette période. C'est un choix fort que la collectivité prend pour se donner les moyens de sa politique de sécurité.

La police municipale a par ailleurs la chance d'avoir un moniteur de maniement des armes au sein de ses équipes. Cette présence facilite le départ des agents en formation préalable à l'armement mais aussi en formation d'entraînement. Cela permet aux agents de suivre ces formations avec leur MMA mais aussi au sein des stands de tir qui sont conventionnés avec la CAVP.

De plus, un certain nombre d'agent ont pu suivre des formations spécifiques liées à leur métier, comme une formation motocycliste ou encore des formations de conducteur de chiens.

- Les agents des aires d'accueil des gens du voyage

Un parcours d'échanges des pratiques a été mis en place en lien avec le CNFPT pour les agents qui travaillent au sein des aires d'accueil des gens du voyage.

L'objectif était de leur permettre de se réunir de manière régulière sur plusieurs mois afin d'échanger entre eux et avec un formateur sur les difficultés rencontrées lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment sur des questions liées à l'accueil difficile des usagers.

L'ensemble des agents du service ont pu bénéficier de ce dispositif.

- La langue des signes française

La notion de service public étant une valeur essentielle pour la CAVP et afin d'élargir les compétences des agents en termes de communication avec l'utilisateur, une formation de « Langue des Signes Française » a été réalisée en 2023 avec un prestataire sourd muet. Les stagiaires ont pu apprendre cette langue tout en vivant une expérience particulière.

30 agents ont été formés sur cette thématique et ont passé un examen.

- L'école de formation interne

Depuis plusieurs années, la CAVP avait mis en place des formations dispensées par des agents en interne, mais uniquement sur des formations bureautiques. Elles étaient très appréciées par les agents.

Depuis 2023, une école de formation interne a été créée, dans le cadre de la marque employeur, pour :

- Développer encore plus l'offre de formation,
- Valoriser les compétences et les expertises internes,
- Favoriser la transmission et la transversalité entre les agents.

Ce dispositif permet de compléter l'offre proposée par le CNFPT, d'autant qu'il est parfois difficile d'obtenir des places sur certains thèmes.

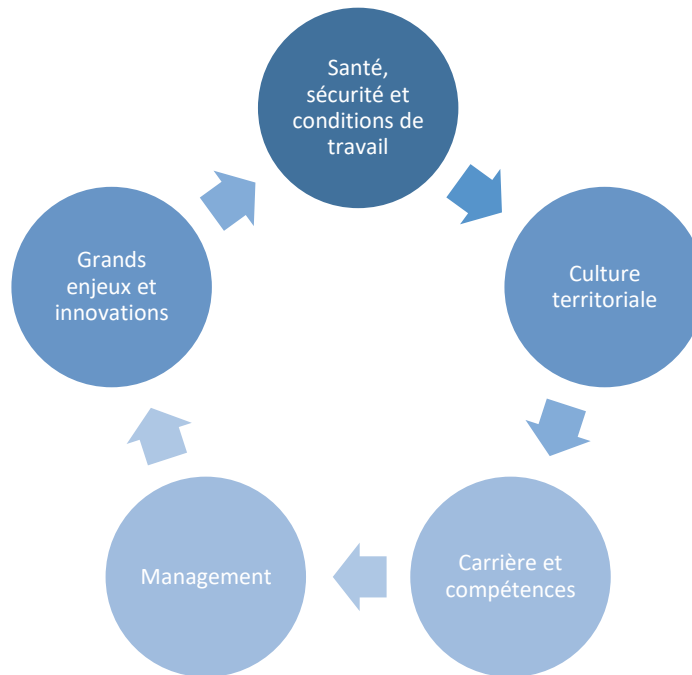
Les agents ont ainsi pu être formés sur différentes thématiques :

- Optimiser son organisation de travail sur ordinateur ;
- Word débutant,
- Excel débutant et intermédiaire,
- Ciril finances,
- Initiation à LinkedIn,
- Décrypter son contrat et sa fiche de paie,
- Teams,
- Tableau de bord Kanboard,
- Mieux connaître l'environnement territorial de la collectivité
- Comprendre les actes administratifs de la collectivité et savoir les rédiger,
- Les gestes de premiers secours,
- Les marchés publics,
- Une sensibilisation aux DYS et ses conséquences dans le milieu professionnel...

12 sessions de formation ont ainsi été proposées et 78 agents au total ont été formés. Les retours sont très positifs tant sur le contenu que sur le moment passé entre collègues.

III. Présentation des axes de formation

Les axes de formation permettent de structurer le dispositif et les formations évoquées ci-dessous, de les illustrer. Toutefois, la liste des formations n'est pas exhaustive. Les thèmes demandés évoluent parfois rapidement en fonction des actualités. Les axes se veulent donc généralistes pour prendre en charge les évolutions éventuelles futures.



A. Assurer la prévention des risques professionnels et améliorer la qualité de vie au travail

Cet axe comprend toutes les formations obligatoires relatives à la sécurité et la prévention des risques professionnels mais aussi celles relatives à l'amélioration des conditions de travail des agents.

Formations obligatoires :

- Recyclage des CAEP MNS pour les maîtres-nageurs-sauveteurs
- Recyclage PSE1 pour les maîtres-nageurs-sauveteurs
- Les habilitations électriques (formations initiales et recyclages)
- L'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR).

Dans le cadre d'une démarche qualité de vie au travail et de préservation de la santé physique et mentale des agents, plusieurs formations sont proposées telles que :

- Les formation PSC1 (Prévention et secours civique de Niveau 1),
- Les formations SST (Sauveteur secouristes du Travail),

- La formation sur la prévention des risques psycho-sociaux,
- Les formations TMS (troubles musculosquelettiques) et gestes et postures
- Les formations Incendie et manipulation des extincteurs,
- La sensibilisation à la santé mentale.

B. [Développer la culture territoriale des agents](#)

La CAVP souhaite proposer des formations et démarches en lien avec la culture territoriale afin notamment de :

- favoriser la connaissance de l'institution,
- développer une culture commune,
- encourager la transversalité entre les services,
- poursuivre les actions communes avec les villes du territoire,
- sécuriser les pratiques administratives.

Cet axe se concrétise par la mise en place de journées d'intégration pour les nouveaux arrivants d'une durée de deux journées. Elles permettent de développer la connaissance de la collectivité (présentation de la direction générale et des services, visites de certains sites extérieurs de la CAVP) et d'initier une culture commune.

Des formations en interne favorisent également une culture territoriale commune (par exemple : CIRIL finances, initiation aux marchés publics, initiation au statut, environnement territorial etc.).

La collectivité propose également des formations en lien avec les principes de la fonction publique, comme par exemple la laïcité.

C. [Accompagner les agents dans le déroulement de leur carrière ainsi que dans le développement de leurs compétences et expertises](#)

L'objectif est que les agents puissent évoluer dans leur carrière et développer leurs compétences et expertises.

- Evolution de carrière

Certains agents peuvent être concernés par des formations de remise à niveau en français et mathématiques, voire de lutte contre l'illettrisme.

La CAVP accompagne ses agents lorsqu'ils souhaitent évoluer au regard de leur statut, en soutenant la préparation des concours et des examens professionnels.

Les agents qui souhaitent effectuer une transition professionnelle, qu'elle soit choisie ou subie peuvent être accompagnés à travers différents dispositifs (CPF, construction de son projet de transition professionnelle, reconversion, reclassement).

- Développement des compétences et des expertises

L'objectif est d'assurer le développement des compétences des agents en lien avec l'exercice de leur fonction au quotidien, dans le but d'améliorer le service au public.

Dans le contexte actuel de mutations rapides, cette démarche est primordiale.

Tous les métiers sont concernés et les formations permettent d'atteindre différents niveaux de compétences.

Outre les formations spécifiques à chaque métier, des thématiques transversales telles que la gestion de projet, la gestion du temps et des priorités peuvent être proposées.

D. Accompagner les managers dans leurs fonctions

L'objectif est de développer les compétences managériales des agents en situation d'encadrement au sein de la CAVP, notamment pour les agents qui découvrent les fonctions managériales (initiation au statut de la fonction publique, l'animation d'une équipe au quotidien, le positionnement en tant qu'encadrant, gestion de conflits etc.).

La fonction managériale étant en constante évolution, l'ensemble des encadrants peut être accompagné par le biais des formations, favorisant notamment le partage entre pairs et la découverte de pratiques innovantes.

De nouvelles thématiques apparaissent ces dernières années comme la transition écologique, l'IA, le harcèlement (avec parfois un recours abusif à cette terminologie) etc.

Enfin, la CAVP souhaite former les encadrants sur des thématiques RH, nécessaires à leurs fonctions :

- Les entretiens de recrutement : connaître son rôle et maîtriser les techniques pour réaliser un entretien de recrutement de qualité,
- La discipline : anticiper les situations conflictuelles, connaître les procédures à mettre en œuvre afin, le cas échéant, d'être efficace dans les procédures disciplinaires,
- Les fiches de poste : appréhender l'importance des fiches de poste, savoir les rédiger, les utiliser.

E. Accompagner les agents dans les grands enjeux nationaux et les innovations

La collectivité soutient et s'investit pour les grands enjeux nationaux tels que par exemple la transition écologique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la transition numérique, la lutte contre les discriminations et les violences.

La CAVP souhaite proposer différentes formules aux agents, de la sensibilisation à l'expertise.

IV. Les modalités d'organisation des formations

- **L'école de formation interne**

L'école de formation interne a été lancée à l'automne 2023 dans le cadre de la marque employeur.

Certaines actions de formation peuvent donc désormais être assurées par des agents en interne en fonction de leur parcours professionnel, de leur expertise ou encore du poste qu'ils occupent.

Il existe un catalogue de la formation interne dans lequel on trouve l'ensemble des thématiques proposées et qui est amené à évoluer en fonction des besoins des agents mais aussi en fonction des sujets proposés par les formateurs.

La formation interne permet de répondre au plus près aux besoins des agents tout en s'appuyant sur les procédures et modes de gestion de la collectivité.

- **Les formations « inter » du CNFPT**

Chaque agent a la possibilité de suivre une formation en consultant le catalogue en ligne (www.cnfpt.fr – offre du Val d'Oise). Ensuite, l'agent doit procéder à son inscription via son compte sur le site du CNFPT, onglet « inscription en ligne ».

- **Les formations organisées « en intra »**

Des formations en intra peuvent être organisées sous réserve d'un nombre suffisant de participants et de l'accord du CNFPT. Les groupes sont constitués par des agents de la communauté d'agglomération Val Parisis et les formations se déroulent au sein de nos locaux. Elles sont assurées par un formateur du CNFPT ou d'un organisme extérieur.

- **Les formations « intra-locales »**

En partenariat avec le CNFPT, un plan de formation mutualisé issu du recueil des besoins avec l'ensemble des villes est établi chaque année. Ces formations sont organisées à tour de rôle au sein des collectivités. Elles permettent d'élargir l'offre de formation « catalogue » du CNFPT avec un nombre de place de 1 à 3 agents en moyenne par collectivité.

- **Les formations avec des organismes extérieurs**

Le CNFPT n'étant pas en mesure de répondre à l'ensemble des demandes de formation, certaines actions sont organisées avec des organismes privés dans le cadre du budget de formation alloué. Il s'agit de formations qui concernent des domaines et des métiers spécifiques qui requièrent une certaine technicité.

V. Date d'effet et durée du Plan de Formation

Le plan de formation est établi sur trois ans à compter du 1^{er} janvier 2025 et pourra être révisé après avis du comité social territorial.

Le document permet d'échelonner et de planifier les formations tout en garantissant la continuité du service public.

VI. Evaluation du plan de formation

Ce plan de formation sera évalué selon les indicateurs suivants :

- Le nombre de jours de formation par agent permanent
- La répartition des jours de formation par organisme de formation (CNFPT et hors CNFPT)
- La répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique (A, B et C)