

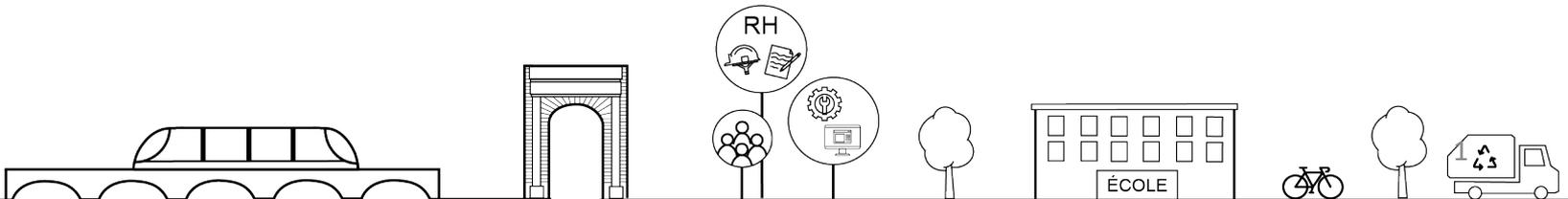
# Formation Bordeaux Métropole

---

Bilan 2022

Plan 2023

DRH – direction pilotage, emploi et dialogue social  
service évaluation et développement des compétences – centre formation



# Sommaire

---

## 1 – Bilan formation 2022

### 1.1 – Bilan chiffré

### 1.2 – Focus sur des dispositifs :

- 1.2-1 Ecole interne
- 1.2-2 Plan EDN (Encadrants d'une dynamique Nouvelle)
- 1.2-3 CPF – compte personnel de formation
- 1.2-4 Stagiaires et CIFRE

## 2 – Plan de formation 2023

# 1 - Bilan formation 2022

Bilan chiffré

# Bilan global 2022

---

## ► Formation

5 755 départs en formation

13 131 jours de formation

## ► Taux d'accès

59%

des agents de Bordeaux Métropole sont partis en formation

4,11 jours

par an et par agent formé (en moyenne)

## ► Budget : 2,253 M€

417€ de budget formation/agent

- 1,340M€ au CNFPT et 913 000 € hors CNFPT
- 10% dédiés au financement des CPF
- 4% délégués aux directions pour le financement des inscriptions aux colloques



# Structure des effectifs de Bordeaux Métropole

---

## ► Répartition par catégorie en nombre de jours

- 20% agents de cat A
- 22% agents de cat B
- 58% agents de cat C

## ► Répartition par genre en nombre de jours

- 41% des agents sont des femmes
- 59% sont des hommes

## ► Répartition par DG : 31% des agents sont rattachés aux Pôles Territoriaux et 31,5% à la DGTERE soit près des 2/3 de l'effectif

## ► Répartition par filière

66% des agents sont rattachés à la filière technique et 32% à la filière Administrative

### Quelques définitions

**Taux d'accès** : Nombre d'agents formés / Population totale.

**Agents concernés** : Agents ayant exprimé un ou plusieurs besoins de formation.

**Formation inter** : Formation organisée dans le cadre de catalogues (CNFPT ou autres prestataires) et non exclusivement dédiée aux agents de Bordeaux Métropole.

**Formation intra** : Formation collective qui répond au besoin spécifique de Bordeaux Métropole.

**Départs en formation** : indicateur qui met en évidence le départ ou l'inscription à une formation . Un même agent peut partir plusieurs fois en formation.

# Bilan global 2022

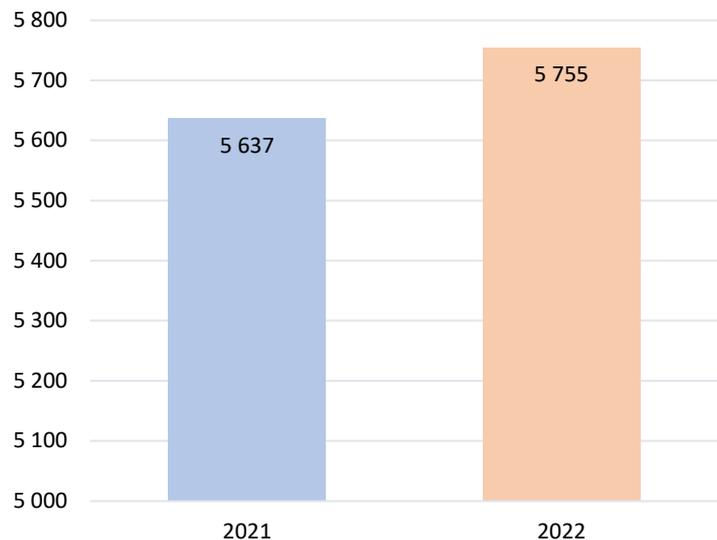
---

	<b>Volume 2021</b>	<b>Volume 2022</b>	<b>Evolution en %</b>
<b>Jours de formation</b>	12 597	13 131	+ 4%
<b>Départs en formation</b>	5 637	5 755	+ 2%
<b>Agents concernés</b>	2 898	3 195	+ 10%
<b>Nombre de jours moyen par agent</b>	4,35 %	4,11 %	- 5%

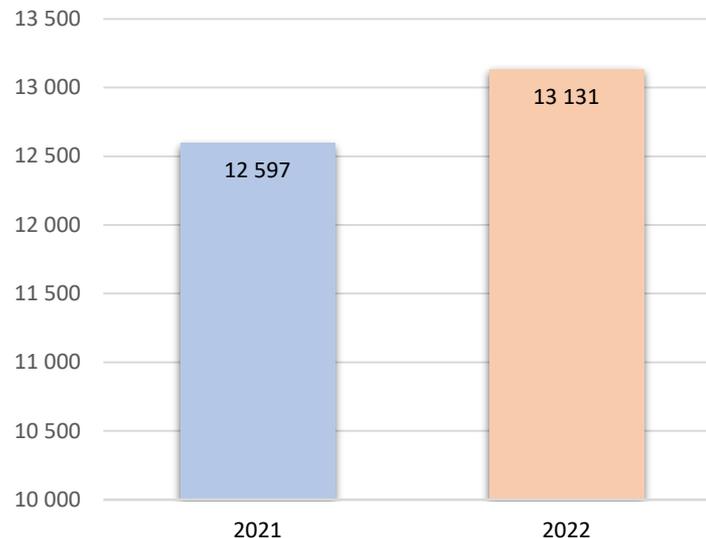
En 2022, l'offre de formation a connu une bonne dynamique en particulier du fait de l'optimisation du partenariat avec le CNFPT mais aussi du développement de l'Ecole interne.

# Bilan global 2022

5 755 départs en formation



13 131 jours de formation



En 2022, on note :

- Une augmentation des 2 indicateurs clés (départs et jours de formation) et cela malgré l'absence de formations sur le logiciel métier GDA en raison d'une évolution de version. Le déploiement se répercutera sur 2023.

# Nombre de jours moyens par agent parti en formation



Le nombre moyen de jours de formation par agent concerné se stabilise autour de 4 jours.

L'indicateur retenu correspond au ratio :

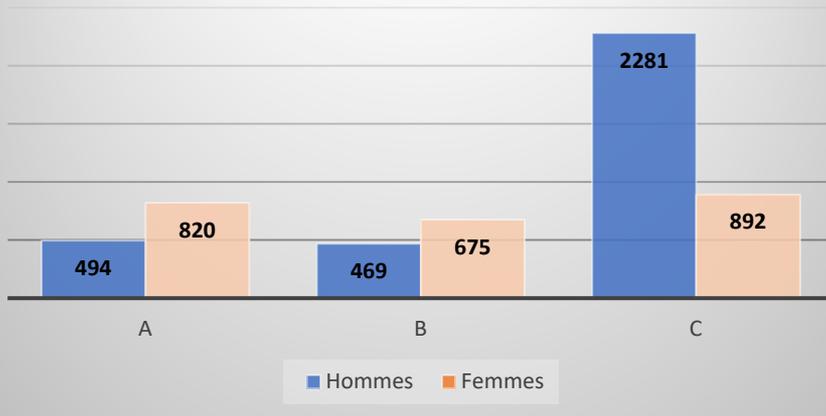
**Nbre de jours/nbre d'agents concernés par la formation.**

En 2021 : 12 597 jours de formation pour 2 898 agents concernés

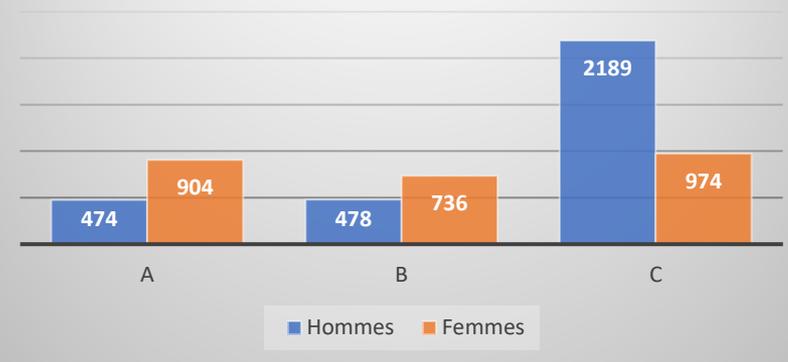
En 2022: 13 131 jours de formation pour 3 195 agents concernés

# Bilan formation par genre et catégorie

Nombre d'hommes et de femmes par catégorie à être parti en formation au cours de l'année 2021



Nombre d'hommes et de femmes par catégorie à être parti en formation au cours de l'année 2022

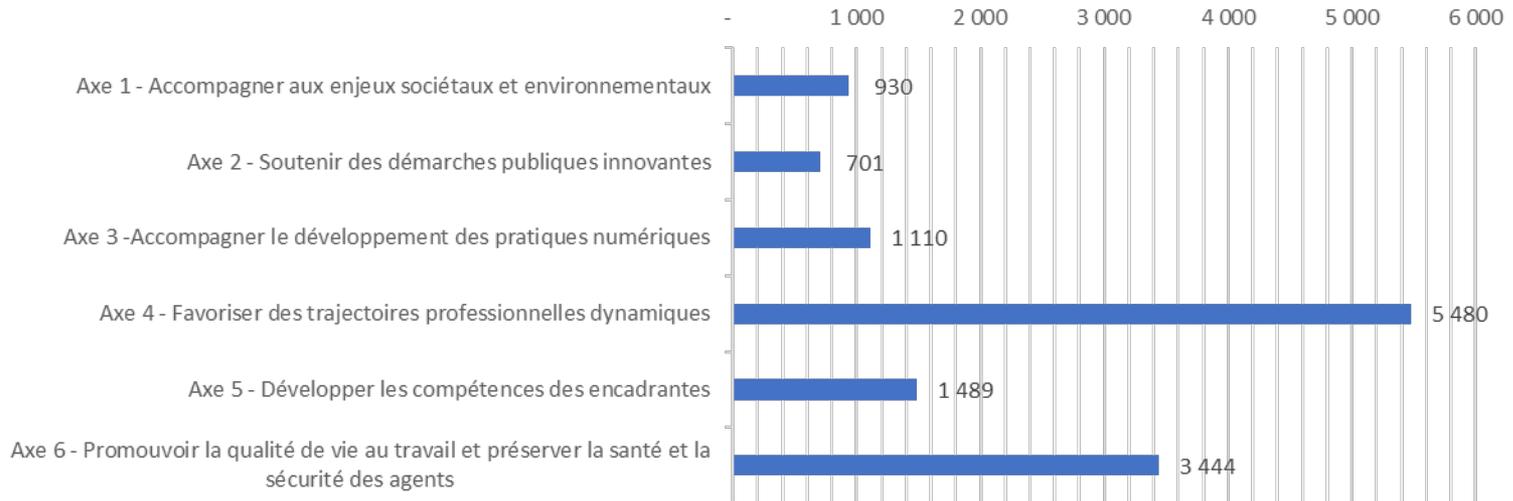


La tendance amorcée en 2021 se confirme à savoir, que les femmes partent plus souvent en formation sur les catégories A et B et que l'écart concernant la catégorie C se réduit.

# Bilan formation – Nombre de jours par axe stratégique

Axes de formation	Nombre de jours	
Axe 1 - Accompagner aux enjeux sociétaux et environnementaux	930	7%
Axe 2 - Soutenir des démarches publiques innovantes	701	5%
Axe 3 -Accompagner le développement des pratiques numériques	1 110	8%
Axe 4 - Favoriser des trajectoires professionnelles dynamiques	5 480	42%
Axe 5 - Développer les compétences des encadrantes	1 489	11%
Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents	3 444	26%
<b>Total général</b>	<b>13 131</b>	<b>100%</b>

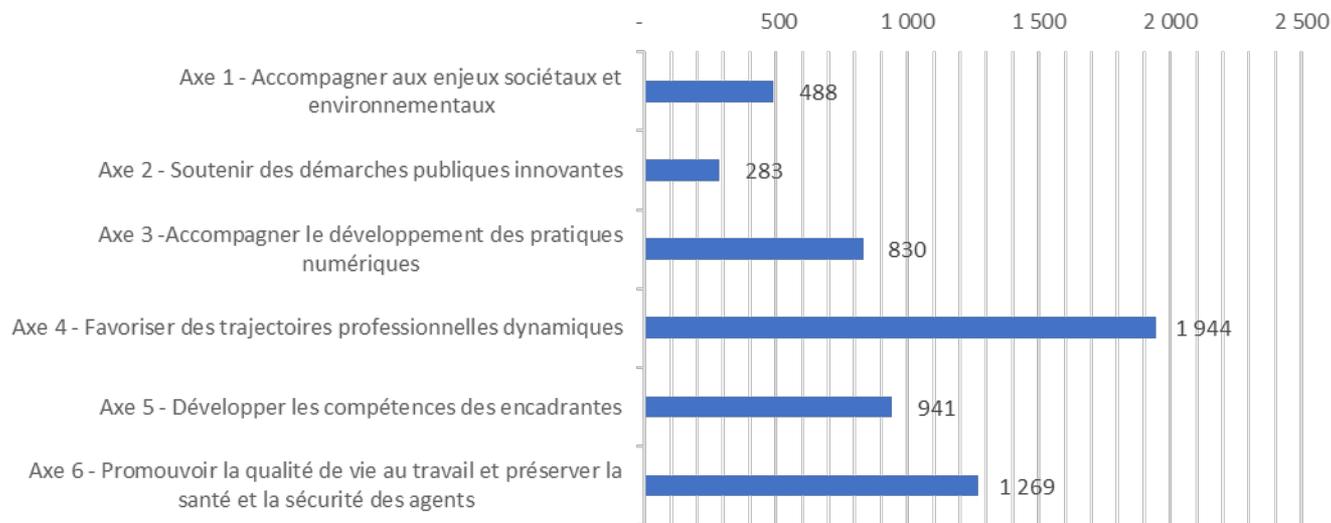
Nombre de jours de formation par axe stratégique



# Bilan formation – Effectif formé par axe stratégique

Axes de formation	Effectif formé
Axe 1 - Accompagner aux enjeux sociétaux et environnementaux	488
Axe 2 - Soutenir des démarches publiques innovantes	283
Axe 3 -Accompagner le développement des pratiques numériques	830
Axe 4 - Favoriser des trajectoires professionnelles dynamiques	1 944
Axe 5 - Développer les compétences des encadrantes	941
Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents	1 269
Total général	5 755

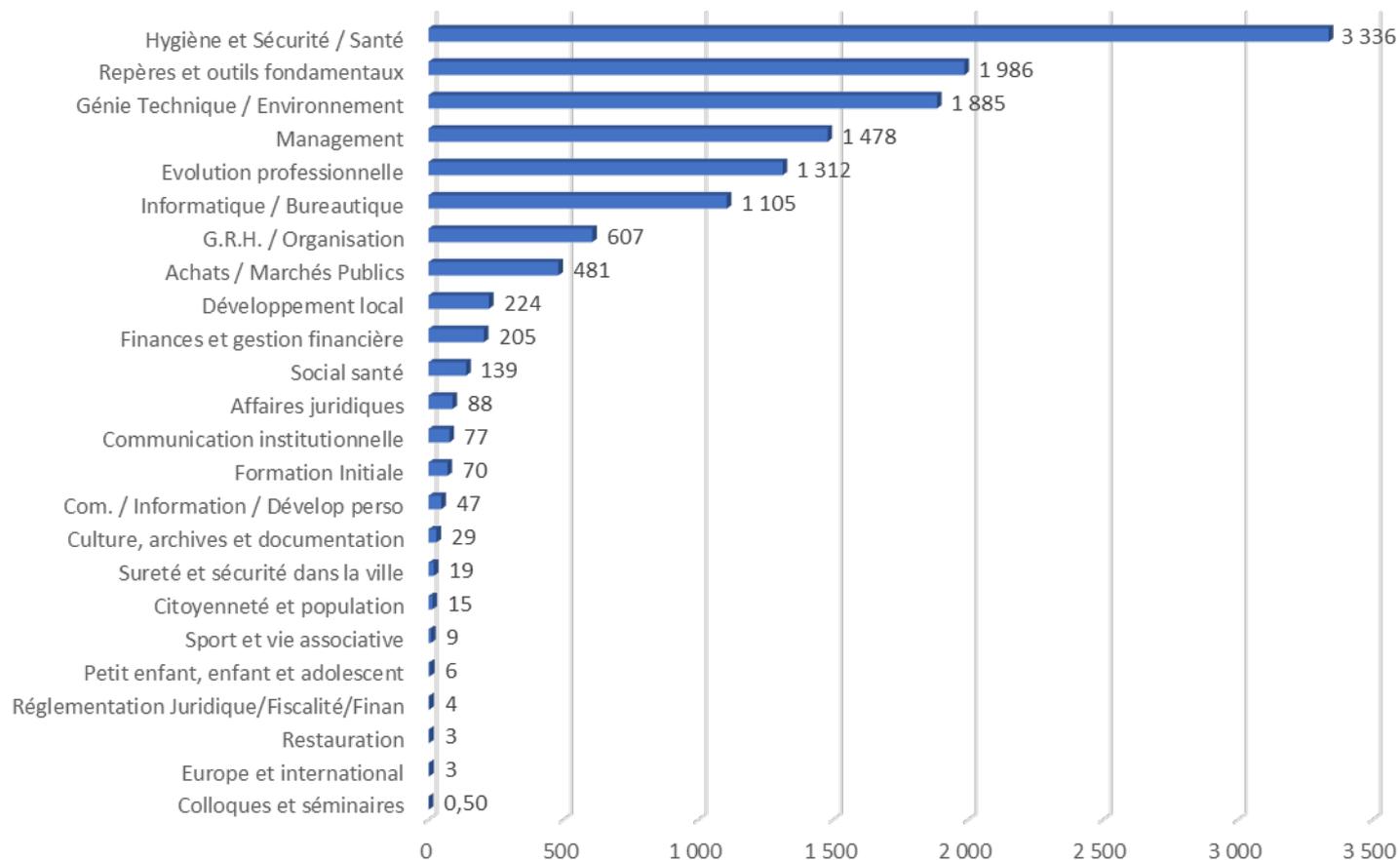
Effectif formé par axe stratégique



# Bilan formation – Nombre de jours par domaine

Domaines	2022		
	Nbre de jours	%	
Hygiène et Sécurité / Santé	3 336	25%	
Repères et outils fondamentaux	1 986	15%	
Génie Technique / Environnement	1 885	14%	
Management	1 478	11%	
Evolution professionnelle	1 312	10%	
Informatique / Bureautique	1 105	8%	
G.R.H. / Organisation	607	5%	
Achats / Marchés Publics	481	4%	
Développement local	224	2%	
Finances et gestion financière	205	2%	
Social santé	139	1%	
Affaires juridiques	88	Moins de 1%	
Communication institutionnelle	77		
Formation Initiale	70		
Com. / Information / Dévelop perso	47		
Culture, archives et documentation	29		
Sureté et sécurité dans la ville	19		
Citoyenneté et population	15		
Sport et vie associative	9		
Petit enfant, enfant et adolescent	6		
Réglementation Juridique/Fiscalité/Finan	3		
Restauration	3		
Europe et international	3		
Colloques et séminaires	0,50		
<b>Somme :</b>	<b>13 131,48</b>		<b>100%</b>

# Bilan formation – Nombre de jours par domaine

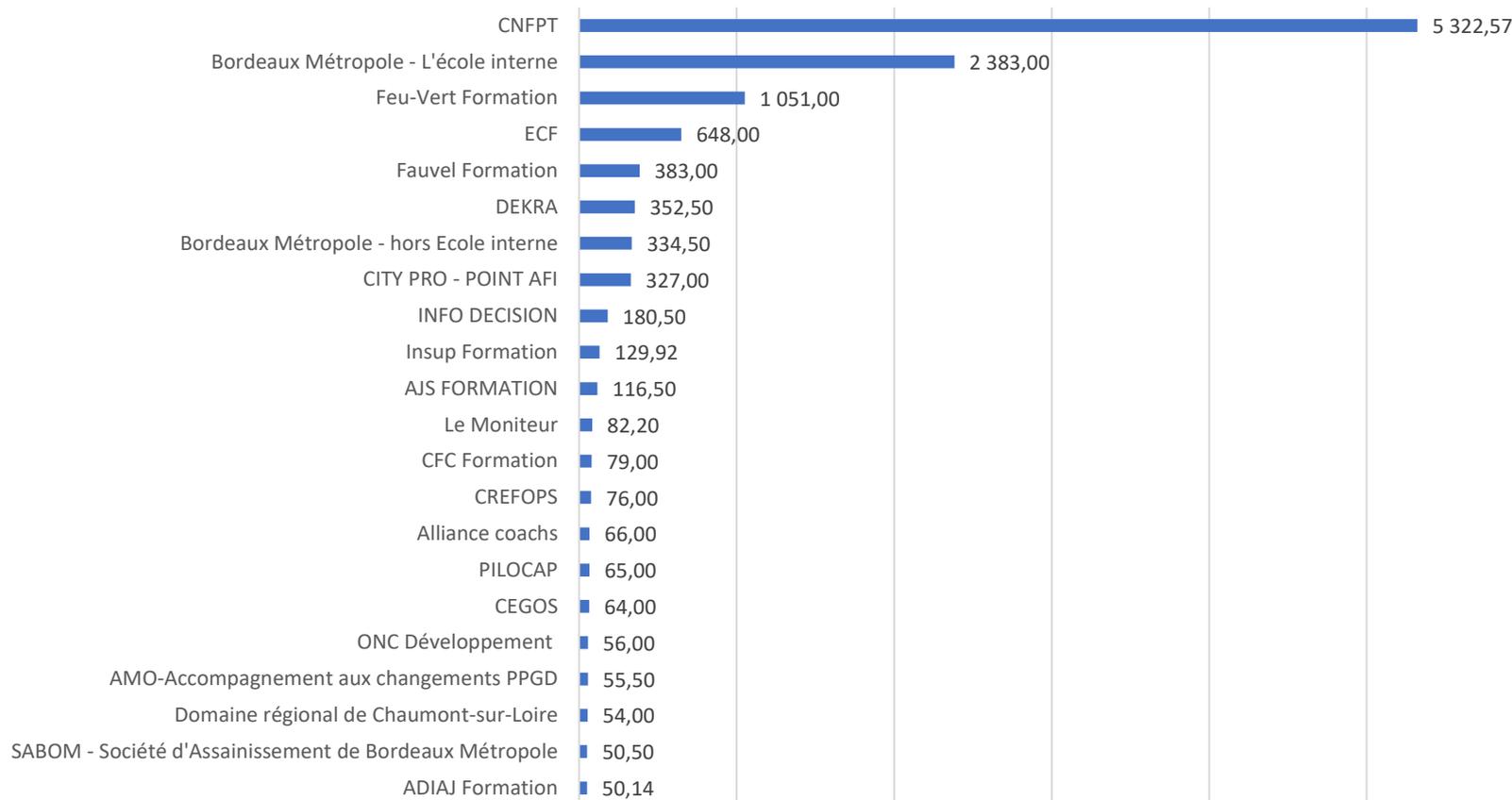


# Bilan formation – Nombre de jours par organisme

Organismes	Nbre de jours
CNFPT	5 322,57
Bordeaux Métropole - L'école interne	2 383,00
Feu-Vert Formation	1 051,00
ECF	648,00
Fauvel Formation	383,00
DEKRA	352,50
Bordeaux Métropole - hors Ecole interne	334,50
CITY PRO - POINT AFI	327,00
INFO DECISION	180,50
Insup Formation	129,92
AJS FORMATION	116,50
Le Moniteur	82,20
CFC Formation	79,00
CREFOPS	76,00
Alliance coaches	66,00
PILOCAP	65,00
CEGOS	64,00
ONC Développement	56,00
AMO-Accompagnement aux changements PPGD	55,50
Domaine régional de Chaumont-sur-Loire	54,00
SABOM - Société d'Assainissement de Bordeaux Métropole	50,50
ADIAJ Formation	50,14
Pascale Lang	44,00
Comundi	42,00
Ecole Professionnelle de la Médiation et de la Négociation	40,50
ENSOSP (école Nle Sup des Off de SP)	40,00
CIDFF	36,15
ENPC - PFE - Ecole des Ponts	35,00
Insermédia	35,00
NOVA FORMATION	34,00
AFIB	32,00
IFACI	30,00
Arboris consultants	24,00
HEVEA	24,00
Pascale Lang Formations	24,00
CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE BORDEAUX	23,00

# Bilan formation – Nombre de jours par organisme

Nbre de jours



# Les formations réglementaires obligatoires mises en place en 2022

---

## **Définition:**

Les formations obligatoires et réglementaires regroupent les formations hygiène et sécurité et celles visant des habilitations ou certifications obligatoires.

Du fait de la nature des missions de Bordeaux Métropole, elles constituent le 1<sup>er</sup> poste de dépenses du plan de formation.

## **Les formations dans le domaine de la conduite**

**CACES** : Certificats d'aptitude à la conduite d'engins

**Formation AIPR** : Autorisation d'intervention à proximité des réseaux

**FIMO** : Formation initiale minimale obligatoire

**FCO** : Formation continue obligatoire

**Permis** : C EC EB D

**Scooters**

**Tests psychotechniques**

## **Formation en matière de secours**

**SST** : Sauveteur sécurité du travail

**PSC1** : Prévention et secours civique de niveau 1

**SSIAP 1.2.3**. Service de sécurité incendie et assistance à personnes (Agents de sécurité)

**Gestes qui sauvent**

**Manipulation des extincteurs**

## **Les formations dans le domaine de la sécurité et de la santé**

Habilitation Electrique

Formation travail en hauteur

Formation certiphyto

Formation certibiocide

Formation HACCP ; Formation hygiène réglementaire alimentaire

PRAP : Prévention des risques liés à l'activité physique

Prévention des risques Psychosociaux

Cycle de formation obligatoire des préventeurs

## **Autres formations**

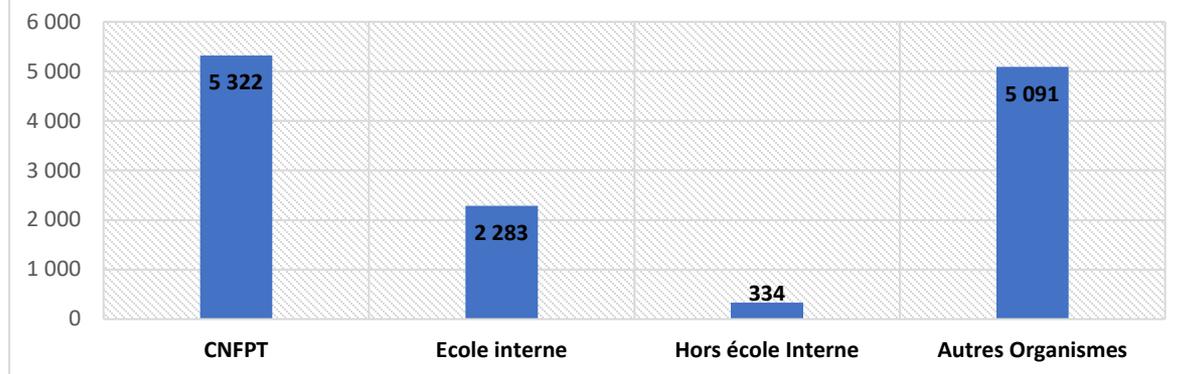
Cette liste n'est pas exhaustive ; Ces formations peuvent évoluer en fonction du contexte réglementaire (Formation Amiante – Sensibilisation et formation aux secourismes en santé mentale...)

# Nombre de jours de formation par organisme/dispositif

Organismes / Dispositifs	2021	%	2022	%
CNFPT	4 896	39	5 322	40
Ecole interne	2 001	16	2 283	17
Hors école Interne	346	3	334	3
Autres Organismes	5 355	43	5 091	40
<b>TOTAL</b>	<b>12 597</b>	<b>100</b>	<b>13 131</b>	<b>100</b>

- L'offre de formation de l'école interne poursuit son développement avec près de 17% de la réponse en formation.
- L'offre de formation du CNFPT se stabilise aux alentours de 40%.
- Le recours aux prestataires privés reste la principale réponse aux besoins en formation, en partie en raison du volume des marchés dans le domaine réglementaire.

Nbre de jours de formation par organismes 2022



Hors école interne: Formations liées aux missions de l'intervenant  
 ex: Formations Manipulation des extincteurs - Guide file serre file – Prise de poste collecte

# Bilan – Prépa concours et FI 2021 - 2022

- Formations réalisées au titre des Préparations concours

Année 2021				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs	%
Femme	584	40%	62	43%
Homme	888	60%	82	57%
<b>Somme :</b>	<b>1 472</b>	<b>100%</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Année 2022				
Genre	Nbre de jours	%	Nbre de départs	%
Femme	1 344	53%	110	50%
Homme	1 198	47%	108	50%
<b>Somme :</b>	<b>2 542</b>	<b>100%</b>	<b>218</b>	<b>100%</b>

	2021	2022	Somme :
Nbre de départs en formation	144	218	<b>362</b>

	2021	2022	Somme :
Nbre de journées stagiaires	1 472	2 542	<b>4 014</b>

- Formations réalisées au titre des formations d'intégration

Année 2021				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs	%
Femme	435	53%	55	44%
Homme	390	47%	70	56%
<b>Somme :</b>	<b>825</b>	<b>100%</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

Genre	Année 2022 Nbre de jours	%	Année 2022 Nbre de départs	%
Femme	279	31%	40	26%
Homme	622	69%	112	74%
<b>Somme :</b>	<b>901</b>	<b>100%</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>

	2022
Nbre de départs en formation	152

	2022
Nbre de journées stagiaires	901

# Bilan budgétaire 2022 – hors CNFPT

**Montant = 913 000€**

Typologie de formations	Montant	%
• Formations de professionnalisation (individuelles)	345 000 €	38%
• Formations de professionnalisation collectives	164 800 €	18%
• Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues -Tests Psy – AIPR)	247 200 €	27%
• Formations CPF	146 000 €	16%
• Formations Bureautique	10 000 €	1%
<b>TOTAL</b>	<b>913 000 €</b>	<b>100%</b>

# 1 - Bilan formation 2022

Focus sur les dispositifs spécifiques

## 1.2-1 - Le dispositif de l'École interne

L'école interne a été créée en 2013 afin de proposer une formation de proximité adaptée aux enjeux de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et de son CCAS, tout en valorisant les compétences internes.

Trois objectifs principaux pour l'école interne :

- Privilégier la transmission des savoirs au sein de nos entités
- Offrir une réponse sur mesure de formation aux besoins identifiés
- Valoriser les compétences internes.

Toutes les formations proposées sont conçues et animées par des agents de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et son CCAS.

## **BUREAUTIQUE :**

Initiation à l'informatique  
Perfectionnement à Windows  
Outlook - Niveau initiation  
Word – Niveau initiation  
Word – Niveau Intermédiaire  
Excel – Niveau initiation  
Excel – Niveau intermédiaire  
Excel – Niveau Avancé

## **FINANCES :**

Initiation aux Finances locales  
Fondamentaux  
en comptabilité des régies  
La gestion en AP/CP en GDA

## **COMPETENCES TRANSVERSES :**

La gestion des Archives  
Rôle et positionnement agent d'accueil  
Sensibilisation à la langue des signes (1)  
Sensibilisation à la langue des signes (2)  
Optimiser sa candidature : rédiger son CV  
et sa lettre de motivation  
La déontologie pour tous  
Le fonctionnement institutionnel de  
Bordeaux Métropole  
Le fonctionnement institutionnel de la  
ville de Bordeaux  
Cours d'anglais

## **LOGICIELS METIERS :**

GDA - Panorama  
GDA – Exécution des marchés  
GDA – Dématérialisation  
GDA – Saisie des marchés  
GDA – variation des prix  
GDAIDES - Gestion subventions versées  
AIRS DELIB (Module Rédacteur BM)  
AIRS DELIB (Module Rédacteur VDB)  
Poséidon - Correspondants courrier  
Carto Web – initiation  
Carto Web - approfondissement  
Carto Qgis – initiation  
Carto Qgis - perfectionnement  
Autocad Map 3D  
Trimble Sketchup – découverte  
Business Object – initiation  
Business Object – Perf  
Logiciel FME  
Pléiades

## **DEVELOPPEMENT DURABLE :**

La culture énergétique des bâtiments  
Agent de collecte – Prise de poste

## **MARCHES PUBLICS :**

Atelier de pratique professionnelle  
en MAPA  
Techniques de négociations en  
marchés publics  
Le Sourcing  
La définition du besoin en MAPA  
L'achat public durable  
Marco Web – Administratifs  
Marco Web - Techniques

## **PREVENTION DES RISQUES :**

Sauveteur secouriste du Travail  
Sauveteur secouriste du Travail SST  
PRAP IBC  
PRAP MAC  
PRAP Sanitaire et Sociale  
Assistants de prévention (F  
continue)  
Echauffement et étirement au  
travail – structure de la Petite  
enfance  
Tronçonner en sécurité  
Autorisation d'Intervention à  
Proximité des Réseaux  
Chargé d'évacuation incendie

## **SECURITE PUBLIQUE :**

Techniques et sécurité  
en intervention

## **RESSOURCES HUMAINES :**

Perfectionnement RH (Module GPEC)  
Perfectionnement RH (Module Recrutement)  
Perfectionnement RH (Module Rémunération)  
Perfectionnement RH (Module Carrière)  
Perfectionnement RH (Module Maladie)  
Perfectionnement RH (Module Formation)  
Perfectionnement RH (Partage de la fonction RH)  
RH en ligne

## **MANAGEMENT :**

Les clés de l'évaluation professionnelle

## **URBANISME :**

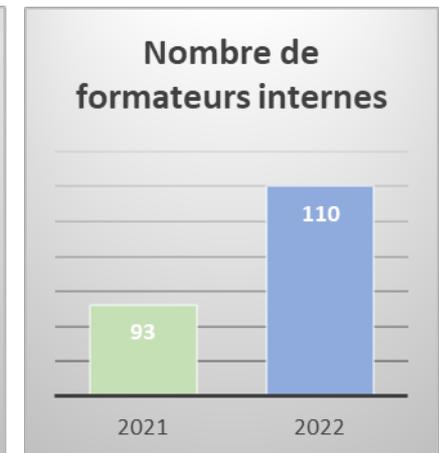
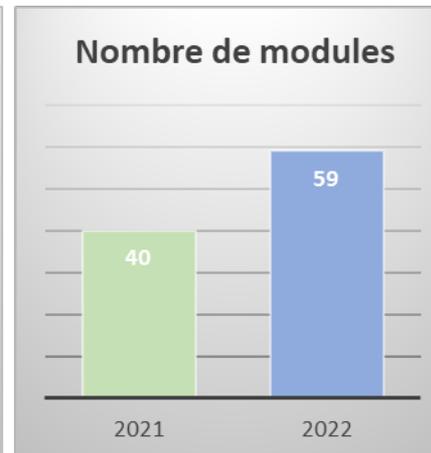
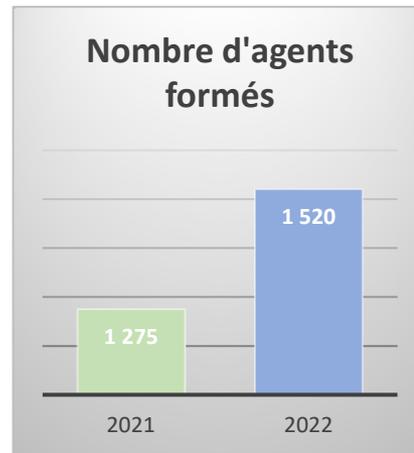
Instructions des autorisations d'urbanisme  
Instruction des AOS en zone inondable  
Les solutions compensatoires  
Les divisions foncières  
Le contentieux en urbanisme

## **VOIRIE :**

Pavage  
Signalisation temporaire des chantiers (Théorie)  
Signalisation temporaire des chantiers (Pratique)  
Sensibilisation à la viabilité hivernale  
Mensura (Initiation, métré, projet linéaire, 3D)  
Réalisation d'un chantier de pavage  
Prise en main DAO

# Ecole interne – bilan global 3 collectivités 2022

	2021	2022	Evolution en %
Nombre de jours dispensés	422	422	-
Nombre de sessions réalisées	290	309	+ 6%
Nombre de départs en formation	1 829	2 296	+ 25%
Nombre d'agents formés	1 275	1 520	+ 19%
Nombre de modules	40	59	+ 47 %
Nombre de formateurs internes	93	110	+ 18%



L'offre de formation s'est stabilisée mais on peut noter une augmentation des départs et du nombre d'agents formés.

# Ecole interne – Répartition par genre

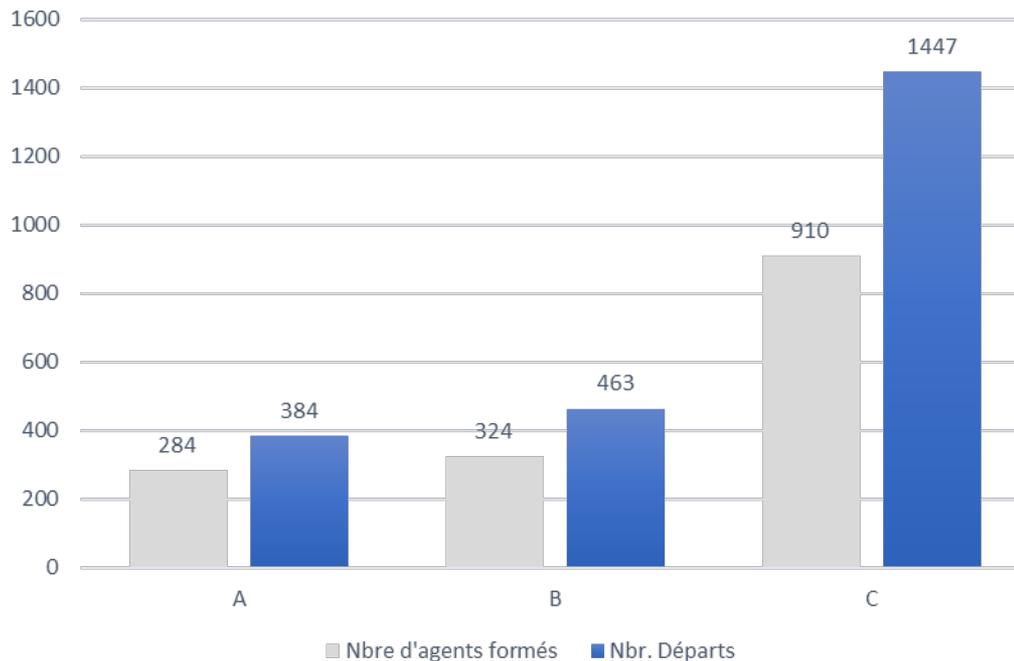
Genre	2021				2022			
	Nbre d'agents	%	Nbre d'agents formés	%	Nbre d'agents	%	Nbre d'agents formés	%
Femme	1 013	55%	697	55%	1 354	59%	856	56%
Homme	816	45%	578	45%	942	41%	664	44%
Somme :	1 829	100%	1275	100%	2296	100,00%	1520	100,0%

# Ecole interne – Répartition par entité, catégorie et genre

Collectivités	Catégories	Femme			Homme			Total général		
		Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours	Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours	Somme nbre d'agents formés	Somme nbre de départs	Somme nbre de jours
Bordeaux Métropole	A	144	188	258,50	76	99	148,00	220	287	406,50
	B	168	257	318,50	112	142	202,50	280	399	521,00
	C	296	501	610,50	339	455	845,00	635	956	1 455,50
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	5	6	5,50	1	1	1,00	6	7	6,50
	B	5	7	6,50	1	1	1,00	6	8	7,50
	C	17	26	36,50	3	4	7,00	20	30	43,50
	Non Renseigné	1	1	1,00				1	1	1,00
Mairie de Bordeaux	A	48	77	94,00	10	13	16,00	58	90	110,00
	B	30	44	65,00	8	12	14,00	38	56	79,00
	C	142	247	300,50	113	214	160,00	255	461	460,50
	Non Renseigné				1	1	0,50	1	1	0,50
<b>Total général</b>		<b>856</b>	<b>1354</b>	<b>1 696,50</b>	<b>664</b>	<b>942</b>	<b>1 395</b>	<b>1520</b>	<b>2296</b>	<b>3 091,50</b>

# Ecole interne – Profil

Le profil des agents de bordeaux Métropole qui ont bénéficié de l'école interne, soit 72% des stagiaires de l'école interne



## 1.2-2 - EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle)

---

Déployée en 2019, à l'attention des cadres et encadrants de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS, cette offre de formation a pour objectif de favoriser le développement du collectif tout en permettant à chaque individu de s'épanouir dans le cadre professionnel.

Les thématiques proposées ont pour but d'accompagner les agents pour mettre en œuvre leurs objectifs managériaux et pour encourager la solidarité au sein de leurs équipes.

## 1 - PARCOURS CULTURE TERRITORIALE COMMUNE

- Sensibilisation au fonctionnement institutionnel
- Sensibilisation aux finances : processus et outils
- Sensibilisation juridique
- Sensibilisation à la déontologie, au risque pénal et à la laïcité
- Sensibilisation à la commande publique : processus et outils
- Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes
- La mutualisation : les grands principes
- Les fondamentaux du statut de la fonction publique territoriale
- Sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS)
- Connaissance du territoire
- Initiation aux enjeux et politiques de la transition énergétique et écologique
- Booster ses connaissances en ressources humaines

## 2 - PARCOURS MANAGEMENT OPERATIONNEL

- Piloter, animer et communiquer au quotidien avec son équipe
- Accompagnement d'une équipe au quotidien : déléguer, responsabiliser, animer et conduire des entretiens
- Connaissance de soi et les différents styles de management
- Prévention des discriminations et du harcèlement en situation de travail
- Les clés de l'évaluation : apprécier la valeur professionnelle des agents
- Management du changement en situations complexes
- Manager le travail à distance : enjeux et perspectives
- Anticipation et gestion des situations conflictuelles
- La négociation dans l'activité managériale
- Passer de collègue à manager

## 3 - PARCOURS MANAGEMENT STRATEGIQUE

- Le manager innovant : réinventer son management
- Manager sans lien hiérarchique
- Elaboration et conduite d'un projet de service
- Gestion d'un plan de charge
- Sensibilisation à la méthodologie de gestion de projets

## 5 - ATELIERS DE DEVELOPPEMENT MANAGERIAL

- Générer la confiance et le développement des collaborateurs par le feedback
- Dynamiser la coopération au sein de votre équipe
- L'intelligence collective au service des équipes performantes
- Construire la vision partagée dans son équipe
- Développer la responsabilité et l'autonomie par les valeurs
- Développer les pratiques innovantes par le travail collaboratif
- Ateliers d'échanges de pratiques professionnelles : Gérer les personnalités difficiles au sein de l'équipe
- Ateliers d'échanges de pratiques professionnelles : Dépasser les obstacles à la délégation

## 4 – DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- La communication non violente
- La prévention du stress professionnel
- L'intelligence émotionnelle
- Les neurosciences au service des relations professionnelles
- L'art de convaincre rapidement

### **Parcours obligatoire**

Un parcours obligatoire est conçu à l'attention de tout agent accédant pour la première fois à des missions d'encadrement ou venant d'intégrer l'une de nos collectivités.

En lien avec la politique RH et les axes prioritaires définis par nos trois entités, ce parcours est composé des 4 thématiques suivantes :

- Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes (0,5 jour)
- Sensibilisation aux risques psychosociaux (0,5 jour)
- Prévention des discriminations et du harcèlement en situation de travail (1 jour)
- Les clés de l'évaluation professionnelle (1,5 jour)

# EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Offre de formation



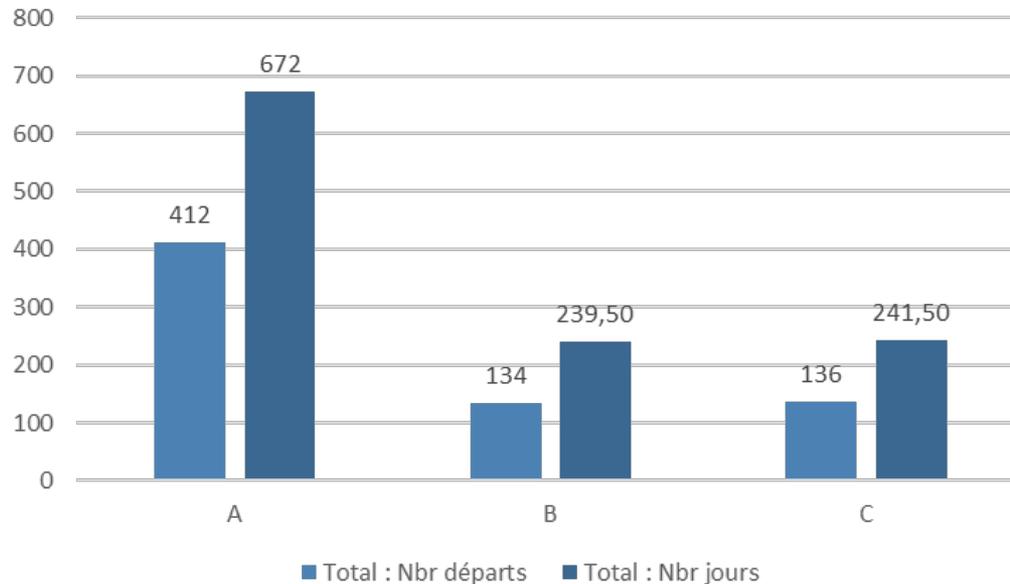
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Taux de variation</b>
<b>Nombre de jours de formation dispensés</b>	204	180	- 1 %
<b>Jours stagiaires (Nbre de jrs de f° x nbre de stagiaires)</b>	1 969	1785,5	- 9 %
<b>Nombre de sessions réalisées</b>	121	104	- 1 %
<b>Nombre de départs en formation</b>	1264	1105	- 12 %
<b>Nombre d'agents formés</b>	607	654	+ 7,7 %
<b>Nombre de modules</b>	40	40	-
<b>Nombre de formateurs internes</b>	41	41	-

# EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Bilan par entités, catégories et genre



Collectivités	Catégories	Femme			Homme			Total		
		Nbr de départs en formation	Nbr agents formés	Nbr de jours	Nbr de départs en formation	Nbr agents formés	Nbr de jours	Nbr de départs en formation	Nbr agents formés	Nbr jours
<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>A</b>	279	157	454,50	133	84	217,50	<b>412</b>	<b>241</b>	<b>672</b>
	<b>B</b>	77	43	145,50	57	30	94,00	<b>134</b>	<b>73</b>	<b>239,5</b>
	<b>C</b>	39	29	94,50	97	57	147,00	<b>136</b>	<b>86</b>	<b>241,5</b>
<b>CCAS de la Ville de Bordeaux</b>	<b>A</b>	50	29	77,50	4	2	7,00	<b>54</b>	<b>31</b>	<b>84,5</b>
	<b>B</b>	-	-	-	2	1	3,00	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
	<b>C</b>	5	4	9,00	-	-	-	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>A</b>	160	95	237,50	22	14	27,00	<b>182</b>	<b>109</b>	<b>264,5</b>
	<b>B</b>	51	23	76,00	22	12	35,00	<b>73</b>	<b>35</b>	<b>111</b>
	<b>C</b>	73	50	121,00	34	24	39,50	<b>107</b>	<b>74</b>	<b>160,5</b>
	<b>Total</b>	<b>734</b>	<b>430</b>	<b>1215,5</b>	<b>371</b>	<b>224</b>	<b>570</b>	<b>1105</b>	<b>654</b>	<b>1785,5</b>

Le profil des agents de Bordeaux Métropole qui ont bénéficié du programme EDN  
Les agents qui ont bénéficié de l'offre de formation EDN sont pour 61% des agents Bordeaux Métropole



## Le top 10 des formations demandées sur EDN

Top 10 demande de formation <span style="float: right;">↻ x</span>	
Formations Demandées	Nb de Demandes
Les neurosciences au service des relations professionn...	146
L'intelligence émotionnelle	105
Argumenter : un levier pour convaincre	98
Le pitch : susciter l'intérêt en 3 minutes	91
La communication non violente	75
Assertivité et leadership	71
Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes et les dis...	57
Mieux gérer son temps pour gagner en efficacité	53
Piloter, animer et communiquer avec son équipe au quo...	50
La prévention du stress professionnel	48

# 1.2-3 - Compte Personnel de Formation

---

## Rappel du dispositif

### L'objectif : évolution professionnelle

Exercer de nouvelles responsabilités  
Acquérir un diplôme ou une qualification  
Préparer un concours ou un examen professionnel  
Réaliser une reconversion professionnelle

### Crédits d'heures

Tous les agents cumulent 25h/an jusqu'à un plafond de 150h  
Les agents de catégorie C sans qualification cumulent 50h/an jusqu'à un plafond de 400h  
Prévention de l'inaptitude : crédit d'heures en plus dans la limite de 150h

### Procédure

Tous les agents sont concernés  
Un dossier est à compléter et faire signer par sa hiérarchie  
Une commission d'arbitrage se tient 2 fois/an  
Bordeaux Métropole participe au financement à hauteur de 3 500€ HT maximum  
Tout agent peut consulter son compteur et se renseigner sur le CPF : [Accueil du site Mon Compte Formation, CPF | Mon compte formation](#)

# Compte Personnel de Formation

---

En 2022, 2 commissions se sont tenues (En Mai et Novembre)  
48 dossiers ont été présentés et 38 ont été validés

Les dossiers qui n'ont pas abouti concerne des demandes de formation:

- en lien avec le poste occupé, les agents ont donc été orientés vers d'autres types de formation
- nécessitant d'être précisées. Dans ce 2<sup>e</sup> cas, un travail est engagé avec un conseiller formation en vue de présenter de nouveau la demande à une prochaine commission.
- Exprimées par des agents qui n'ont pas l'ancienneté requise ( 3 ans dans la collectivité dont 2 ans sur le poste)

## **Typologie des agents qui ont demandé un CPF**

15 agents de catégorie A

12 agents de catégorie B

21 agents de catégorie C

# Compte Personnel de Formation

---

Les formations demandées sont variées et réalisées auprès de prestataires également très différents.

Certains agents profitent du CPF pour développer certaines de leurs compétences techniques ou supports (par exemple des formations sur des logiciels ou linguistiques) en vue d'une évolution professionnelle.

Pour d'autres, le CPF s'inscrit dans un projet concret et permet d'acquérir des compétences en vue d'une transition professionnelle.

Les demandes de financement ont varié de 349€ à 3 500€. Pour certaines formations dont le coût va au-delà du plafond, les agents ont participé au financement.

## 1.2-4 – Stages et CIFRE

---

### Stages

Le stage est une mise en situation en milieu professionnel qui permet au stagiaire d'acquérir des compétences. Sa durée maximum est de 6 mois par année d'enseignement, dans le même organisme d'accueil. L'administration ne peut pas accueillir un stagiaire pour : - occuper un emploi permanent, - répondre à un accroissement temporaire d'activité, - occuper un emploi saisonnier.

Gratification du stage Obligatoire dès que la durée du stage est supérieure ou égale à 45 jours de présence effective, consécutifs ou non.

### CIFRE

Ce dispositif de convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) est créé et géré par l'Association nationale de la recherche technique (ANRT) pour le compte du ministère de l'Education nationale.

Dans ce cadre, une convention est signée pour une période de trois ans entre Bordeaux Métropole et l'ANRT.

Le travail de l'étudiant est réalisé en collaboration directe avec une équipe de recherche extérieure à Bordeaux Métropole.

En parallèle, un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de trois ans (article D.1242-3 & 6 du Code du travail) est établi entre Bordeaux Métropole et le diplômé, à qui elle confie une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique.

Ce contrat relève donc du droit commun et est régi par le Code du travail.

Enfin, un contrat de collaboration doit être signé avec le laboratoire d'accueil qui encadre les travaux du salarié doctorant, garant des conditions de déroulement des recherches et du partage de la propriété des résultats obtenus.

# Actions de Formation en faveur des jeunes

---

## ► Stagiaires :

- Plus de 400 stagiaires ont été accueillis en 2022 dont 58 gratifiés

## CIFRE – Convention industrielle de formation par la recherche

---

**Cifre** : Pour rappel, Bordeaux Métropole a acté le renouvellement du dispositif au sein de Bordeaux Métropole avec une délibération permettant le recrutement de 3 doctorants.

2 Cifre ont été recrutées . Le dernier contrat est en phase d’instruction.

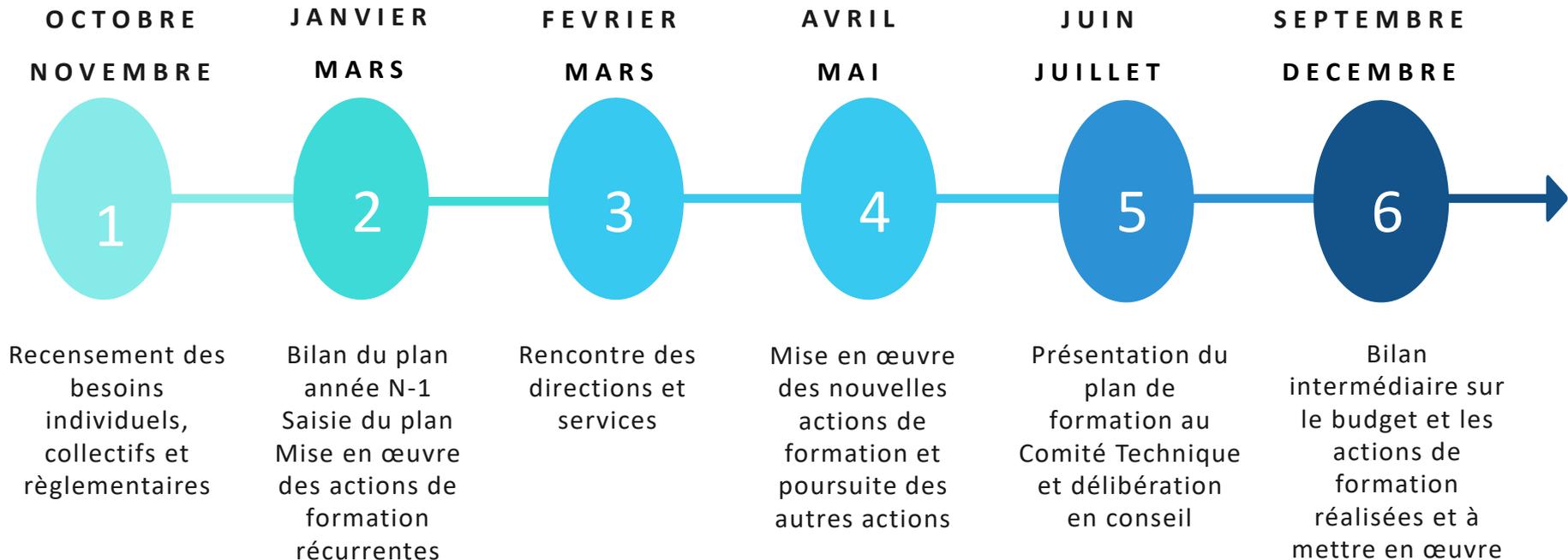
Les doctorants déjà recrutés sont affectés respectivement à la DCO et à la DG Aménagement.

Le dernier doctorant sera rattaché à la DGTERE, le sujet de la thèse portera sur « Forêt urbaine, Bordeaux métropole quelles opportunités et quelles vulnérabilités »

# 2 - Plan formation 2023

# Rappel sur le dispositif de la construction du Plan de Formation

## Le plan de formation Du recensement à son évaluation



*Une réflexion est en cours pour simplifier le processus de recensement*

# Les réponses en formation

## INTRAS

### Formations collectives Cible : Titulaires et contractuels

Partenariat pluriannuel avec le CNFPT essentiellement ou intra mis en œuvre avec des prestataires sur des sujets spécifiques non couverts par l'offre de formation du CNFPT.

**Objectif ; Favoriser l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux**

## Formations individuelles

### Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Ne sont pas concernés les stagiaires école et les apprentis

Un seul cycle de formation par agent et par an, sauf évolution réglementaire, demande d'expertise sur un dossier spécifique.

Enveloppes budgétaires annuelles allouées aux directions générales

**Formation liée au poste occupé**

# Soutien en formation des projets de direction et des politiques transversales

---

Certains projets de directions ont fait apparaître des besoins :

## **Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI)**

Les actions retenues consistent à la fois à faciliter le développement de services innovants à valeur ajoutée pour les usagers et les services internes ainsi qu'à monter en compétence sur les méthodes d'innovation. En 2023 un cycle de formation UX design touchera 100 agents de la DGNSI (L'UX design permet de faciliter l'identification des besoins et des attentes des usagers).

## **Direction générale des ressources humaines et de l'administration générale**

La professionnalisation des agents des ressources humaines passe notamment par les formations liées à la relation usager (logiciel métier) mais aussi par le renforcement de l'expertise métier par des parcours adaptés.

Des parcours sur la rémunération la carrière le statut, la gestion des contractuels sont programmés.

La santé et la sécurité au travail, la lutte contre les RPS sont également des enjeux forts. Des cycles de formation sont d'ores et déjà déployés sur « la prévention des risques en santé mentale », « la gestion des enquêtes administratives »

## **Direction générale du développement économique**

Des formations spécifiques sont prévues notamment celles liées au développement économique local et à la transition énergétique mais aussi à l'accompagnement des projets d'économie circulaire.

## **Direction générale des territoires (DGT)**

Ont été mis en place des cycles de formation visant à renforcer les compétences dans le domaine de la commande publique et des finances, mais aussi des formations visant à renforcer la professionnalisation des équipes dans le cadre de l'instruction des AOS (Solutions compensatoires, nouvelles modalités d'instruction (dématérialisation)) . Priorité a également été donnée aux nouvelles techniques de traitement des espaces verts et de gestion des arbres (Tailles raisonnées, pépinière de l'arbre ...)

## **Direction générale transition écologique et ressources environnementales (DGETERE)**

La priorité concerne la transition écologique. Pour rappel, le plan climat prévoit dans un de ses axes la promotion et l'appropriation collective du projet de transition.

Cela passe par la communication mais aussi par la formation. Une offre innovante est en cours d'écriture et devrait être traduite dans le cadre de notre partenariat avec le CNFPT Elle s'adressera aux agents des 3 entités et viendra compléter la formation existante (Fresque climat notamment)

La santé et la sécurité au travail sont également des enjeux forts pour la DGETERE. Un plan de formation « Etirements échauffements au travail » est en cours de finalisation et sera reconduit.

Certaines thématiques transversales sont également soutenues par des actions de formation

:

- Il s'agit entre autres de :
  - La Déontologie
  - L'Égalité femmes hommes
  - La maîtrise numérique
  - L'accompagnement des agents à la mobilité souhaitée et ou prescrite
  - La Sensibilisation au handicap
  - Le développement durable
  - Le développement des compétences managériales
  - etc....

# Conditions de réussite

---

La bonne réalisation du plan de formation 2022 reste soumis à certaines contraintes et conditions :

- L'investissement des agents et une présence aux formations demandées
- L'investissement des managers dans l'accompagnement de leurs équipes et dans la définition du besoin en formation
- Le partenariat avec le CNFPT
- Le dimensionnement des moyens humains et logistiques
- Le calendrier de déploiement du portail d'inscription des agents en cours d'expérimentation dans le cadre du plan EDN

# Prévision budgétaire 2023 – hors CNFPT

**Montant = 780 550€**

Typologie de formations	Montant	%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations de professionnalisation (individuelles*)</li></ul>	340 000€	32%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations de professionnalisation collectives</li></ul>	113 820€	21%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues -Tests Psy – AIPR)</li></ul>	170 730€	29%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations CPF (**)</li></ul>	146 000€	15%
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formations Bureautique</li></ul>	10 000€	3%
<b>TOTAL</b>	<b>780 550€</b>	<b>100%</b>

(\*) Les crédits alloués aux formations individuelles de professionnalisation ont été doublés au niveau de la DGTERE pour prendre en compte l'accompagnement par la formation des agents concernés par la création de la régie de l'eau.

(\*\*) Le budget dédié au financement des demandes de formation CPF est passé de 10 à 15% du budget global pour tenir compte de la forte croissance des demandes d'évolution professionnelle des agents.

Les formations bureautiques sont principalement mises en place dans le cadre de l'Ecole interne ( ce qui explique la moindre mobilisation de l'organisme AFIB)

# Plan de formation 2023

---

Demandes recensées 3 806 demandes pour Bordeaux Métropole au 20 avril 2023

➤ Répartition des demandes par domaine :

Domaines principaux	Nbre de départs prévus
Management	1 089
Hygiène et sécurité / Santé	865
Informatique / Bureautique	510
Génie Technique / Environnement	399
G.R.H. / Organisation	285
Repères et outils fondamentaux	257
<b>Total</b>	<b>3 405</b>

6 domaines représentent 89 % des demandes

# Plan de formation 2023

## ➤ Répartition des demandes par genre et catégorie

Genre	Nbre de départs prévus	%
Femmes	1 692	44%
Hommes	2 114	56%
<b>TOTAL</b>	<b>3 806</b>	<b>100%</b>

Catégories	Nbre de départs prévus	%
A	1 058	28%
B	783	20%
C	1 965	52%
<b>TOTAL</b>	<b>3 806</b>	<b>100%</b>

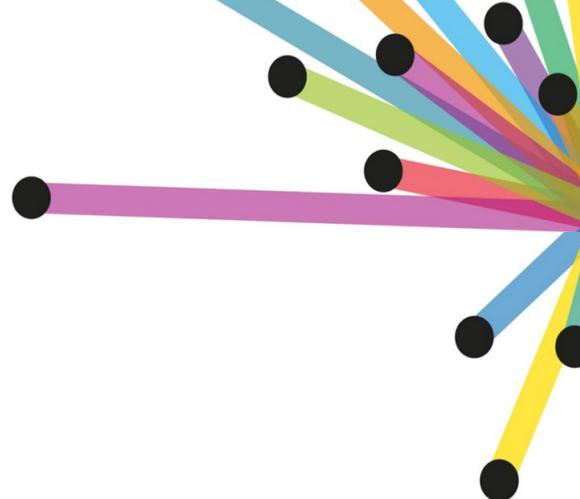
### ▪ Ce plan sera complété par la déclinaison opérationnelle:

- du plan management : En 2023, 7 nouveaux stages sont proposés : Manager en mode mixte, manager une équipe intergénérationnelle, transmettre ses connaissances pro réussir dans sa première fonction de manager, argumenter un levier pour convaincre assertivité et leadership, mieux gérer son temps pour gagner en efficacité
- des éléments issus des projets spécifiques des directions
- de la réponse aux besoins règlementaires

# Plan de formation 2023

## ➤ Répartition des demandes par Direction Générale

Directions Générales	Demandes exprimées	% demandes totales
Direction générale Transition Ecologique et Ressources environnementales	1 284	33,74%
Direction générale des territoires	1 194	31,37%
Direction administration générale ressources humaines	483	12,69%
Direction générale numérique et systèmes d'information	204	5,36%
Direction générale de l'aménagement	188	4,94%
Direction de la mobilité	142	3,73%
Direction des finances et de la commande publique	133	3,49%
Direction générale du Développement Economique	53	1,39%
Cabinet du Président	34	0,89%
Inspection générale des services	31	0,81%
Bordeaux Métropole	28	0,74%
Secrétariat général	23	0,60%
Direction Général des services	9	0,24%
<b>TOTAL</b>	<b>3 806</b>	<b>100%</b>



Merci pour votre attention

---

