

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

---

REGISTRE DES DELIBERATIONS

---

**Séance du 5 juillet 2018**

**DCM N° 18-07-05-3**

**Objet : Présentation du plan de formation triennal 2018-2020.**

**Rapporteur: Mme KAUCIC**

L'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifié par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, prévoit la présentation du plan de formation de la collectivité à l'assemblée délibérante.

En considération de la création de la Direction mutualisée des Ressources Humaines de la Ville de Metz et de Metz Métropole au 1er janvier 2018, il est proposé un plan de formation commun à ces collectivités ainsi qu'au CCAS de la Ville de Metz, notamment dans le but d'accroître l'accès à la formation des agents municipaux et métropolitains.

Le principe du plan pluriannuel de formation a été retenu ; l'année 2018 constitue ainsi la première année du plan triennal 2018-2020. Les actions de formations proposées font toutes parties intégrantes d'un axe de formation dont les objectifs sont indiqués ci-dessous :

- **Axe 1 : Concilier parcours individuels et évolutions des organisations et de l'emploi**

La collectivité se doit de répondre aux besoins évolutifs en compétences de ses agents afin de s'adapter au mieux aux évolutions des organisations et de l'emploi ainsi qu'aux attentes du public et des services. De même, chaque agent doit avoir la possibilité d'évoluer et de parfaire ses compétences en fonction de ses propres aspirations et choix professionnels.

- **Axe 2 : Garantir un service public de qualité**

Développer des offres de services adaptées aux besoins des usagers et aux transformations de la société, assurer le bon accès de tous aux services publics, renforcer le lien de confiance entre l'administration et les citoyens constituent des enjeux forts de nos missions de service public. La formation professionnelle est dès lors un outil indispensable pour accompagner l'évolution accélérée de nos métiers, améliorer nos pratiques professionnelles ou bien encore favoriser l'innovation et l'expérimentation avec le souci constant de placer l'utilisateur au centre des préoccupations de l'action publique.

- **Axe 3 : Développer l'acquisition des compétences et les bonnes pratiques managériales**

Dans un contexte marqué par la complexité croissante de l'exercice des politiques publiques, le rôle des encadrants de la fonction publique s'avère stratégique, notamment dans leur capacité à donner du sens et à fédérer les équipes autour de valeurs et de projets communs. Répondre à leurs attentes et à celles de leurs équipes, et développer une culture managériale est par conséquent essentiel pour l'efficacité des services.

De ce fait, Metz Métropole, la Ville de Metz et le CCAS souhaitent conforter les encadrants dans l'exercice de leurs missions en leur apportant des repères, des conseils méthodologiques, des réflexes, pour agir dans une diversité de situations.

- **Axe 4 : Répondre aux obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité. Consolider les connaissances et les comportements en matière d'hygiène, sécurité et santé**

Metz Métropole, la Ville de Metz et le CCAS se fixent comme objectif de favoriser le développement de la culture de prévention des risques professionnels. La formation se doit d'être un outil prioritaire pour faire en sorte que les principes et concepts de prévention soient mis en œuvre dans tous les processus de réflexion, de conception ou de décision de l'activité et de la vie professionnelles, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail des agents.

- **Axe 5 : S'engager dans des démarches visant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**

La Qualité de Vie au Travail (QVT) désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail des agents et la qualité des services rendus, d'autant plus lorsque les organisations se transforment. Il s'agit de "penser le contenu du travail" lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques et organisationnels.

Le plan de formation est actualisé chaque année, au regard de l'évolution des besoins et de la mise en œuvre effective des différentes formations. Le document de présentation du plan triennal, ainsi que le tableau prévisionnel des actions de formations collectives pour l'année 2018 sont présentés en annexe.

Pour information, le bilan de formation professionnelle de la Ville de Metz de l'année 2017 laisse apparaître que le nombre total de journées de formation suivies par les agents municipaux s'établit à 10.388,5 soit 5,1 jours en moyenne par agent, contre 2,5 au niveau national au sein de la Fonction Publique Territoriale.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

### **LE CONSEIL MUNICIPAL**

La Commission des Finances et des Ressources entendue,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté,

VU le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique du 16 avril 2018,

### **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ**

**PREND ACTE** du plan de formation triennal 2018-2020.

Vu et présenté pour enrôlement,

Signé :

Pour le Maire

La Première Adjointe au Maire,

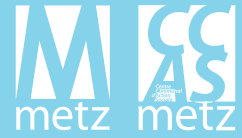
Isabelle KAUCIC

Service à l'origine de la DCM : Emploi, formation et parcours professionnels  
Commissions :  
Référence nomenclature «ACTES» : 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Séance ouverte à 15h00 sous la Présidence de M. Dominique GROS Maire de Metz ,  
Nombre de membres élus au Conseil Municipal : 55 dont 55 sont encore en fonction à la date de la délibération.

Membres assistant à la séance : 40 Absents : 15 Dont excusés : 12

**Décision : SANS VOTE**



2018  
-  
2020



# PLAN DE FORMATION TRIENNAL

---

Direction des ressources humaines

# SOMMAIRE

- I Le Plan de formation : mode d'emploi p.3
- II Le CNFPT, partenaire privilégié des collectivités territoriales p.4
- III Le rôle du secteur formation p.6
- IV Présentation des axes stratégiques p.7



## I LE PLAN DE FORMATION : MODE D'EMPLOI

### > La construction du Plan de formation triennal

Le Plan de formation est une obligation légale fixée par les lois du 12 juillet 1984 et du 19 février 2007. Il s'agit d'un document prévisionnel, pluriannuel permettant aux collectivités de structurer leurs actions de formations à moyen terme en tenant compte de leurs objectifs stratégiques et politiques, des projets des directions, pôles et services, et des besoins individuels exprimés par les agents notamment par le biais de l'Entretien Professionnel Annuel.

#### Il se construit de manière collective à partir des différentes modalités de recensement suivantes :

- Grandes orientations stratégiques et politiques
- Besoins prioritaires exprimés par les services
- Demandes individuelles formulées par les agents
- Demandes formulées à l'occasion des bilans de formation

Ce recensement permet d'aboutir à la définition d'axes stratégiques qui structurent le Plan de formation triennal. Ces axes stratégiques concentrent un certain nombre d'actions de formation, mises en œuvre par le biais des dispositifs de formation, telles que les formations obligatoires statutaires, les formations de perfectionnement, les préparations aux concours et examens mais aussi les formations personnelles, via les congés de formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience ou encore le compte personnel de formation.

Par conséquent, le Plan de formation triennal constitue un document de référence précisant le contexte et le sens dans lequel les formations doivent s'inscrire. Il détermine et organise le programme des actions de formation orientées vers les besoins de nos collectivités et des services, mais également vers l'activité professionnelle et le déroulement de carrière des agents. Il est un moyen d'accompagner les mutations du service public afin que ce dernier continue à répondre aux attentes des citoyens.

Il est soumis à l'avis du Comité Technique et est présenté aux assemblées délibérantes de chaque collectivité.

Le Plan de formation fait l'objet d'une évaluation et d'une adaptation annuelle, soumises également au Comité Technique.

### > Les différents dispositifs de formation

#### La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les dispositifs suivants :

- La formation obligatoire statutaire
- La formation de perfectionnement
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Les préparations aux concours et examens
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)
- Le bilan de compétences

### > L'offre de formation transversale

Les formations transversales doivent permettre de développer et de conforter des compétences utiles quelle que soit la carrière poursuivie. Elles sont donc essentielles dans la gestion des parcours professionnels.

Ces formations permettent d'acquérir des compétences liées aux évolutions des technologies ou des organisations, mais aussi de faciliter la mobilité professionnelle et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels.

Elles regroupent, par exemple, les actions de réduction de la fracture numérique, de perfectionnement des écrits professionnels ou encore d'organisation de travail.

### > Le règlement formation

Le règlement formation, disponible sur le site intranet de chaque collectivité, définit les droits et obligations des agents de la collectivité au regard de la formation.

### > Les fiches pratiques et formulaires

Les documents nécessaires aux départs en formation sont disponibles sur le site intranet de chaque collectivité.

## II LE CNFPT, PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est un établissement public administratif, paritaire et déconcentré, rattaché aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics locaux (article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ses missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents, dans leurs missions de service public. Une cotisation de 0,9% du traitement indiciaire est versée au CNFPT par les collectivités.

La mission principale du CNFPT est de construire et délivrer les formations obligatoires, mais il dispense également des formations qui, non obligatoires pour l'agent, lui permettent d'être acteur de sa promotion : les formations de perfectionnement, les formations diplômantes ou certifiantes, les préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT accompagne également les collectivités dans la mise en œuvre des stages collectifs inscrits au Plan de Formation.

L'offre catalogue du CNFPT est disponible en ligne sur le site [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr). On y retrouve tous les stages, les préparations aux concours et examens et journées d'actualités proposés par le CNFPT.

Afin de s'adapter aux nouveaux modes de vie de notre société et répondre de manière plus efficiente aux besoins des agents, le CNFPT diversifie ses formes d'apprentissage avec l'objectif d'un accès plus rapide à la formation, de développer l'interaction entre les stagiaires via un apprentissage collaboratif, de permettre l'autoformation et de garantir une individualisation des parcours. Cela se traduit essentiellement par des formations dites «mixtes», alliant des temps à distance et des temps en présentiel, mais également par des séminaires en ligne, des webinaires ou encore des e-communautés, qui enrichissent la pédagogie des stages en présentiel.



## Interview de



### FRANÇOIS HARMAND DIRECTEUR ADJOINT À LA FORMATION AU CNFPT ALSACE-MOSELLE

#### Une proximité et des modalités permettant des coopérations entre collectivités

Au travers des stages dits « union », la délégation Alsace-Moselle accompagne la Ville et la Métropole dans les mutations qui conduisent à la création de la Métropole dès le 1er janvier 2018. C'est également en proposant des démarches innovantes de collaboration, notamment récemment grâce la méthode de co-conception, que des projets ont été engagés conjointement pour repenser les services aux usagers à une échelle métropolitaine. Cette proximité voulue par la délégation est possible par la mise en place d'un référent unique pour chaque territoire.

#### Une offre 2018 recomposée en phase avec son époque

En 2018, le CNFPT s'engage dans la recomposition de son offre de service en y intégrant les technologies numériques afin d'enrichir les stages et en proposant de façon importante des formations comportant des apprentissages à distance. Désormais nous parlerons de MOOC (23 fin 2017), de classe inversée, de webinaire, de communauté de stage, de présentiel enrichi..... Cette évolution, constatée dans tous les organismes de formation professionnelle, nécessitera de la part des collectivités, des adaptations matérielles, réglementaires, et organisationnelles permettant d'accompagner les agents dans ces nouvelles manières de se former tout en rendant le stagiaire plus acteur de sa formation. Pour le CNFPT, elles ont nécessité de repenser ses outils, de proposer un nouveau site internet en 2017, plus ergonomique, ainsi qu'une plateforme de formation à distance rénovée, à la capacité renforcée.

Ces nouvelles modalités sont proposées dans tous les types de formation qu'elles soient inter, intra, union, ou encore les préparations aux concours et formations d'intégration. Néanmoins, le présentiel reste la modalité principale de formation, avec une pédagogie enrichie par l'utilisation des nouveaux outils technologiques.

#### Des équipements adaptés



La délégation a la volonté d'être en appui des collectivités pour accompagner ces transitions. Ainsi, en 2017, la délégation Alsace-Moselle s'est dotée de nouveaux locaux au 13, rue des Messageries 57000 METZ, avec des équipements modernisés afin de répondre aux enjeux de l'évolution de la formation professionnelle et d'optimiser les conditions d'apprentissage des stagiaires accueillis.

Outre les stages, la délégation propose régulièrement des journées thématiques afin de « coller » au plus près de l'actualité.

#### Un virage à prendre ensemble

Partenaire privilégié et parfois unique des collectivités et établissements publics pour la formation de leurs agents, le CNFPT poursuit son évolution avec la volonté d'être proche et à l'écoute des collectivités : les délégations avec leurs antennes ont été organisées dans cet objectif. Le partenariat qui se construit chaque année entre la Ville de Metz, le CCAS, Metz Métropole et le CNFPT repose sur un élément stratégique essentiel et indispensable, le plan de formation de la collectivité, objet de ce document.

Depuis plusieurs années, Lucie GUENIER DELAFON assure la mission de référente unique pour vos collectivités, ce qui lui confère une bonne connaissance des personnes et des services, lui permettant ainsi de proposer des formations sur-mesure adaptées aux besoins exprimés.

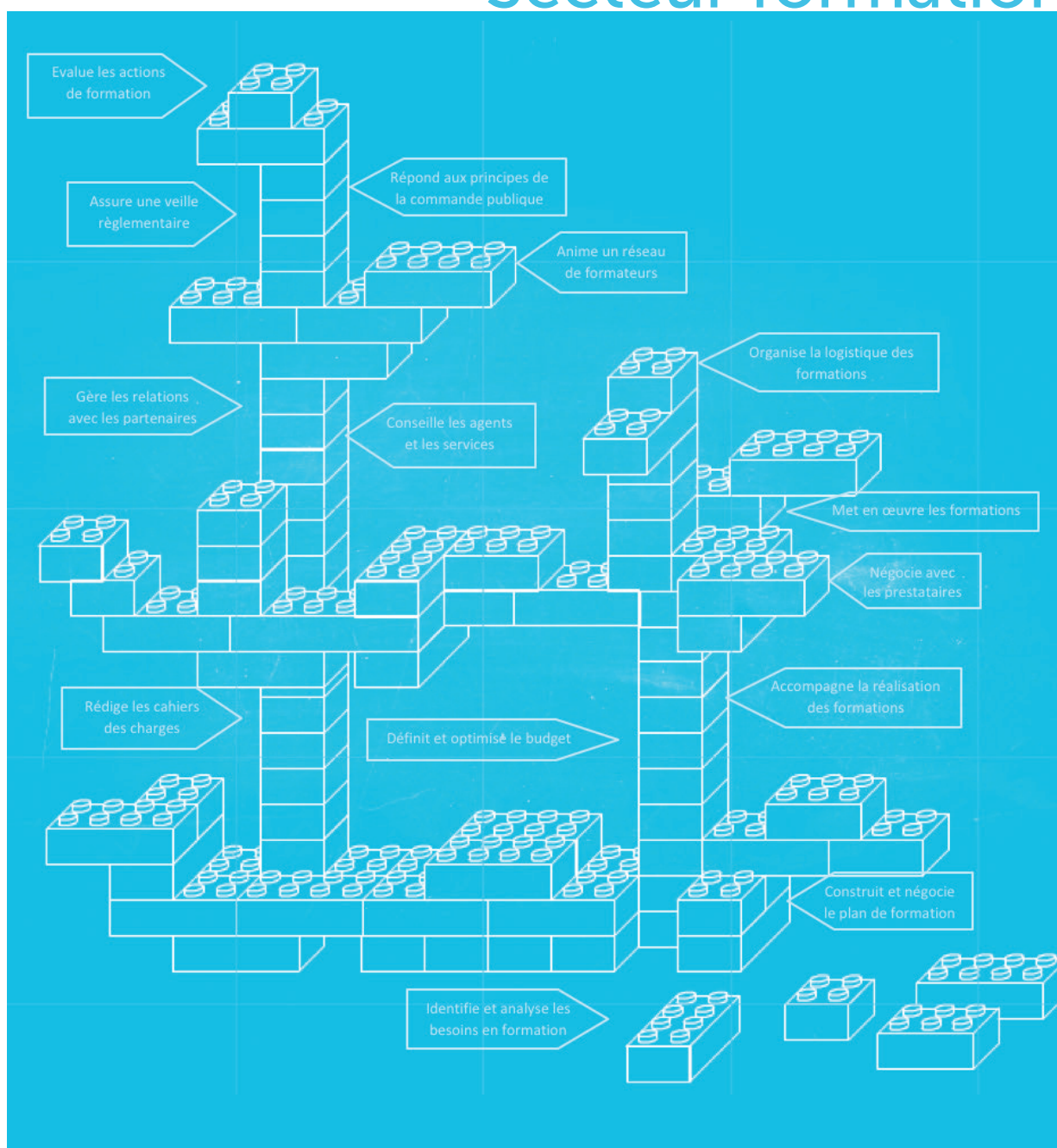


### III LE RÔLE DU SECTEUR FORMATION

Le secteur Formation est une composante du service Emploi, Formation & Parcours Professionnels de la Direction des Ressources Humaines.



## Secteur formation



## IV PRÉSENTATION DES AXES STRATÉGIQUES

### AXE 1

#### Concilier parcours individuels et évolutions des organisations et de l'emploi

La collectivité se doit de répondre aux besoins évolutifs en compétences de ses agents afin de s'adapter au mieux aux évolutions des organisations et de l'emploi ainsi qu'aux attentes du public et des services. De même, chaque agent doit avoir la possibilité d'évoluer et de parfaire ses compétences en fonction de ses propres aspirations et choix professionnels.



## Interview de



### LEAH SCHWENDIMANN CONSEILLÈRE EMPLOI ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

*Avec l'allongement de la durée de la carrière des agents, le vieillissement des effectifs, le besoin de renouvellement des agents lié aux départs massifs en retraite, la pénibilité des postes, l'évolution permanente des métiers, le développement de la mobilité, le rapport à la carrière évolue.*

*Face à ces changements, les collectivités doivent repenser leur mode de gestion des carrières et proposer des outils efficaces d'accompagnement des parcours professionnels.*

*Entrer dans une démarche de mobilité ou de reconversion est souvent vécu comme une prise de risque importante. Il est de notre responsabilité de soutenir l'agent dans sa démarche et de l'accompagner au mieux tout au long de son parcours.*

*La sécurisation des parcours professionnels est considérée comme un enjeu large, plaçant l'agent au cœur de la réflexion en déroulant les différentes étapes de sa trajectoire de vie professionnelle.*

**Le service Emploi, Formation & Parcours Professionnels a créé une «boîte à outils» à disposition des agents pour favoriser la mobilité :**

- L'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.
- Des ateliers collectifs de mobilité (image de soi, rédaction d'une lettre de motivation et d'un CV, préparation de l'entretien de recrutement).
- Des bilans professionnels.
- Des parcours de formation sur-mesure en lien avec le secteur formation.
- Des immersions professionnelles dans un nouvel environnement de travail, etc.

*Le schéma ci-dessous récapitule la proposition de la Direction des Ressources Humaines en matière d'accompagnements individuels offerts aux agents de nos collectivités.*

(AXE 1)

**CONSEIL EN MOBILITÉ**

Evaluer le potentiel et les motivations professionnelles d'un agent et appréhender les nouvelles compétences nécessaires pour l'acquisition d'un nouveau poste

**OFFRE DE FORMATION**

Soutenir les projets professionnels et permettre d'acquies un nouveau diplôme, mettre à jour ses connaissances, évoluer vers de nouvelles responsabilités, changer de milieu professionnel, faire reconnaître ses compétences/son savoir-faire, changer de métier, créer son entreprise, réaliser un projet personnel ...

**BILANS PROFESSIONNELS**

Accompagner les agents dans leur projet de reconversion, pour permettre à une personne d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation.

Un climat de confiance entre les agents et la collectivité

Un accompagnement individualisé

Une implication commune

> **Liste indicative des actions proposées dans le cadre du plan triennal :**

- Découverte de l'environnement informatique
- Gestion des marchés publics
- Fraude documentaire
- Sensibilisation à la sécurité informatique
- S'appropriier et mettre en œuvre les écrits professionnels
- Accompagner ma mobilité
- Prise de notes et comptes-rendus
- Logiciels métier : Covadis, Gima, Autocad, Honeywell, etc.

**Conseil à suivre :**

Chaque agent doit suivre au minimum une formation professionnelle par an.

## AXE 2

### Garantir un service public de qualité

Développer des offres de services adaptées aux besoins des usagers et aux transformations de la société, assurer le bon accès de tous aux services publics, renforcer le lien de confiance entre l'administration et les citoyens constituent des enjeux forts de nos missions de service public. La formation profes-

sionnelle est dès lors un outil indispensable pour accompagner l'évolution accélérée de nos métiers, améliorer nos pratiques professionnelles ou bien encore favoriser l'innovation et l'expérimentation avec le souci constant de placer l'utilisateur au centre des préoccupations de l'action publique.

## Interview de



**MARJORIE MAFFERT-PELLAT**  
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE  
DE METZ MÉTROPOLE

*Enjeu fondamental de l'amélioration de la qualité du service rendu par l'administration, la relation aux usagers doit faire face à de nombreuses mutations ces dernières années (citoyens plus exigeants, évolution des usages avec l'arrivée du numérique, émergence de la mobilité...).*

*Ayant accédé au statut de Métropole depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, Metz Métropole exerce de nouvelles compétences opérationnelles dont certaines, comme la voirie, la mettent davantage en relation avec les usagers. Jusqu'alors, les contacts avec les usagers concernaient principalement la gestion des déchets, via le service «20 10 10».*

*Placer l'utilisateur au cœur des politiques métropolitaines est ainsi apparu comme une priorité incontournable, un enjeu en termes de proximité entre les publics et la Métropole, ayant conduit à la création d'un pôle*

*«Qualité de la relation aux Communes et aux usagers» opérationnel depuis janvier 2018. La première mission de ce pôle est de proposer, avec l'appui de la Direction des Systèmes d'Information, et des directions opérationnelles, une politique de relation de qualité avec les usagers qui contactent l'administration par différents vecteurs.*

*Il s'agira notamment dans ce cadre de professionnaliser l'accueil de l'utilisateur, de mettre en place un système de suivi des demandes et des doléances et de prévoir une évaluation du dispositif.*

*A ce titre, la Direction des Ressources Humaines est un partenaire privilégié pour nous accompagner, nous aiguiller et organiser des actions de formations adaptées, à travers les différentes étapes de ce projet majeur pour la nouvelle Métropole.*

### ➤ Liste indicative des actions proposées dans le cadre du plan triennal :

- Accueil des enfants allophones
- La gestion des conflits et l'agressivité en situation d'accueil
- L'accueil du public en situation de handicap
- Sensibilisation à la laïcité
- Montage de projets sportifs...

#### Conseil à suivre :

Prendre en compte les aspects liés à la relation usager dans tous les projets de nos collectivités.

## Interview de


**PASCALE VALENTIN-BEMMERT**  
 DIRECTRICE DES BIBLIOTHÈQUES  
 MÉDIATHÈQUES DE METZ

La mise en œuvre d'un nouveau projet d'établissement pour le service des Bibliothèques-Médiathèques de Metz s'inscrit dans une double dynamique :

- Dynamique liée à l'ouverture d'un nouvel équipement dans un contexte de ressources humaines contraintes ;
- Dynamique liée à l'évolution des usages des publics et à la nécessité d'un repositionnement de l'offre de services impliquant une transformation du métier de bibliothécaire.

Aussi, au vu de la complexité et des attentes exprimées par les agents, j'ai choisi de réaliser **dans un premier temps un diagnostic partagé** impliquant tous les agents des sites des BMM (groupes de travail) et replaçant immédiatement la notion de service public au centre des analyses. J'avais dès cette phase identifier la nécessité de valider avec toute l'équipe le constat de l'existant (analyse interne, analyse des publics, analyse des services et analyse externe) pour que chacun puisse partager le diagnostic du service avant d'engager dans **un deuxième temps un travail participatif** pour proposer des axes d'évolution. Des ateliers thématiques ont ainsi été programmés sur la base du volontariat, d'une représentation de tous les sites et d'une auto-gestion de la restitution de chaque groupe à toute l'équipe des BMM. J'ai réuni indépendamment les responsables de sites ou encadrant pour qu'ils puissent également faire part de leurs propositions.

L'implication de tous les agents dans toutes les phases de mise en œuvre d'une évolution des services est indispensable pour connaître les capacités et compétences de l'organisation, identifier les enjeux du changement et les risques associés et mesurer l'impact sur les agents.

Cette démarche doit également faciliter l'appropriation de la conduite du changement en clarifiant les périmètres des missions du service.

Afin de conforter l'accompagnement individuel qui doit être mené par l'équipe d'encadrement, j'ai souhaité proposer la mise en place d'un plan de formation axé sur les thématiques qui pouvaient être identifiées comme facteurs de risque (nouvelles missions ou nouvelle posture de l'agent) :

1. **Un axe social** : la bibliothèque est un espace public confronté à des usages et besoins très différents, le bibliothécaire doit apporter de nouvelles réponses de prévention, médiation ;
2. **Un axe accueil des publics sur site et la relation usagers** : l'intégration des automates bouleverse la relation au public et place le bibliothécaire dans un nouveau rôle d'accompagnement et permet de le repositionner dans une position de conseils et médiation ; le public est au centre du projet d'établissement et les ressources documentaires se repositionnent comme un moyen (évolution de la vision du bibliothécaire prescripteur et nécessité de démarche participative et adaptée aux besoins des usagers et du public potentiel) ;
3. **Un axe numérique** : le numérique doit devenir l'affaire de tous et doit revêtir un socle commun pour tous les agents et éviter des situations anxiogènes face à des demandes basiques, il doit aussi permettre de s'approprier de nouvelles offres de services.

## AXE 3

### Développer l'acquisition des compétences et les bonnes pratiques managériales

Dans un contexte marqué par la complexité croissante de l'exercice des politiques publiques, le rôle des encadrants de la fonction publique s'avère stratégique, notamment dans leur capacité à donner du sens et à fédérer les équipes autour de valeurs et de projets communs. Répondre à leurs attentes et à celles de leurs équipes, et développer une culture

managériale est par conséquent essentiel pour l'efficacité des services. De ce fait, Metz Métropole, la Ville de Metz et le CCAS souhaitent conforter les encadrants dans l'exercice de leurs missions en leur apportant des repères, des conseils méthodologiques, des réflexes, pour agir dans une diversité de situations.

## Interview de



**HÉLÈNE KISSEL**  
DIRECTRICE GÉNÉRALE DES SERVICES  
DE METZ MÉTROPOLE



**EMMANUELLE CHAMPIGNY**  
DIRECTRICE GÉNÉRALE DES SERVICES  
DE LA VILLE DE METZ



*Dans un contexte de changement permanent et en continu des modes et du rythme de travail, les managers doivent concilier des missions de pilotage, de contrôle, d'accompagnement au changement, d'organisation du travail et de soutien aux agents. Ils ont donc un rôle clé au sein des organisations de nos collectivités, qu'il s'agisse de management stratégique ou de proximité, car ils contribuent aux efforts collectifs d'adaptation et d'amélioration du service public.*

*En favorisant la créativité et la transversalité, ils doivent donner du sens à l'action et encourager les agents à la participation pour répondre à l'ambition des projets politiques et à l'évolution des besoins des habitants. En ce sens, ils sont au cœur de la démarche de prévention des risques psychosociaux par la mise en cohérence de la performance et du bien-être social.*

*La proposition de parcours managériaux ou d'accompagnements plus spécifiques sont donc devenus indispensables dans ce contexte mouvant. Des formations et ateliers thématiques sont proposés dans ce cadre et chaque manager est tenu d'actualiser et parfaire ses connaissances et compétences en suivant régulièrement des actions de formation, telles que celles proposées par le CNFPT.*

*Ainsi, l'encadrant contribuant à l'optimisation des politiques publiques de nos collectivités et de nos modes de fonctionnement, il peut s'appuyer sur ses compétences propres ainsi que sur celles de ses collaborateurs, dont il garantit le développement des compétences et la transmission des savoirs.*

### > Liste indicative des actions proposées dans le cadre du plan triennal :

- Animation et encadrement d'une équipe au quotidien
- Prévenir et gérer les conflits : le rôle du manager
- EPA – Entretien Professionnel Annuel
- Les matinées du management...

#### Conseil à suivre :

Chaque encadrant est invité à actualiser ses connaissances et compétences managériales par le biais de la formation tous les trois ans.

## AXE 4

### Répondre aux obligations règlementaires en matière d'hygiène et sécurité. Consolider les connaissances et les comportements en matière d'hygiène, sécurité et santé.

Metz Métropole, la Ville de Metz et le CCAS se fixent comme objectif de contribuer au développement de la culture prévention en augmentant l'impact des formations, en les positionnant comme un moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention, afin que les principes et concepts soient

mis en œuvre dans tous les processus de réflexion, de conception ou de décision de l'activité et de la vie professionnelle, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail.

## Interview de



### LISE COLIN CONSEILLÈRE EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

*Pour piloter la santé au travail, Metz Métropole et la Ville de Metz ont besoin de sensibiliser en continu l'ensemble des agents aux enjeux et aux moyens de la prévention des risques et de la santé au travail. Elles ont aussi besoin de disposer de sources d'information fiables et stables sur lesquelles fonder la prévention, et de cadres formés en la matière.*

*Le management de la santé et de la sécurité est essentiel au bon fonctionnement de l'organisation, cela permet notamment de prévenir l'absentéisme, en travaillant sur les risques physiques et psychosociaux des agents. Metz Métropole, la Ville de Metz (incluant le CCAS), dotés de leur document unique enrichi dans les collectivités par leur démarche de prévention des risques psychosociaux, œuvrent pour la qualité des conditions de vie au travail et pour le bien-être de leurs agents.*

*La formation axée sur la santé au travail concerne donc tous les acteurs des trois collectivités, tant par les formations obligatoires (permis, habilitations électriques, CACES, etc...) sur les métiers spécifiques, que par la formation de l'encadrement, que l'animation et la formation du réseau des assistants de prévention.*

*Enfin, dans un contexte de changement, de mutualisation, de transfert et de modifications des organisations, il est important d'informer, de former et d'accompagner afin de permettre la continuité du service public dans les meilleures conditions de travail pour chacun d'entre nous.*

### ➤ Liste indicative des actions proposées dans le cadre du plan triennal :

- Formation continue obligatoire des assistants de prévention
- La signalisation temporaire des chantiers sur la voirie
- Utilisation d'une tronçonneuse
- Amiante
- Montage et démontage d'un échafaudage
- CACES
- Sauveteur Secouriste du Travail
- Sécurité incendie
- Formations police municipale

#### Conseil à suivre :

Chaque direction est garante du pilotage des actions de prévention des risques professionnels, en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

## AXE 5

### S'engager dans des démarches visant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

La Qualité de Vie au Travail (QVT) désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail des agents et la qualité des services rendus, d'autant plus lorsque les organisations

se transforment. Il s'agit de « penser le contenu du travail » lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques et organisationnels.

## Interview de



**ERIKA PARISSÉ**  
CHEFFE DU SERVICE ORGANISATION  
ET QUALITÉ DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Les démarches de QVT que souhaitent entreprendre nos collectivités répondent à trois enjeux majeurs :

- Les enjeux du travail, qui renvoient à des questions d'autonomie, de confiance, d'intérêt et de sens accordé au travail, la capacité à s'exprimer, le sentiment d'être utile et efficace. Les effets recherchés s'inscrivent dans le registre du management, du dialogue professionnel, du développement de l'initiative et de l'innovation
- Les enjeux sociétaux, qui renvoient aux caractéristiques des populations au travail (âge, handicap, genre, situation familiale, éloignement du lieu de travail, etc...) et à des incitations à agir sur ces questions, via la conciliation des temps, le soutien au retour à l'emploi, ou encore la promotion de la diversité.
- Les enjeux du service au public qui renvoient aux exigences du public, à l'évolution de nos organisations et aux évolutions technologiques. Elles poussent à innover, notamment sur l'adaptation des contenus et postes de travail, afin notamment de permettre le développement professionnel et de sécuriser l'avenir professionnel.

Le plan de formation triennal 2018-2020 a pour ambition de proposer un ensemble d'actions visant à agir sur le management afin de soutenir l'encadrement dans la compréhension du rôle essentiel qu'il joue dans la QVT, à sensibiliser l'ensemble des agents à ces notions, à favoriser les espaces de discussions sur le travail par l'organisation de matinées thématiques d'échanges et ainsi permettre une cohérence entre ces différents enjeux et susciter une adhésion à ce projet d'intérêt général.

Cela poursuit ainsi le travail engagé au sein de Metz Métropole au travers de la charte des 7 engagements pour mieux travailler ensemble, ainsi que la démarche de prévention des risques psychosociaux initiée au sein de la Ville de Metz. Avoir regroupé au sein d'une même entité l'aide à l'organisation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec le pilotage de la prévention des RPS, de la santé au travail et le service de prévention participe pleinement à cette recherche de cohérence et de mieux être au travail dans l'intérêt du service public.

### > Liste indicative des actions proposées dans le cadre du plan triennal :

- Communication non violente
- La mobilisation de ses ressources pour prévenir le stress
- Développement de la confiance en soi
- Organisation personnelle pour une meilleure efficacité
- Prendre sa retraite : se préparer aux changements
- Lutte contre les discriminations : égalité femme/homme
- Sensibilisations au handicap
- Sophrologie...

#### Conseil à suivre :

Chaque direction sera sollicitée pour inscrire les priorités qualité de vie au travail dans le fonctionnement de son service. C'est l'étape essentielle de la démarche puisqu'elle impulse l'action et la concertation des acteurs sur les impacts de ces changements sur les dimensions économiques, techniques et sociales.







2018  
-  
2020

# PLAN DE FORMATION TRIENNAL



Conception / Direction des ressources humaines  
Ville de Metz - CCAS - Metz Métropole  
Réalisation / Service communication interne - Ville de Metz  
Photos / Ville de Metz - Metz Métropole  
Impression / Reprographie municipale  
Date / Avril 2018

## V ACTIONS COLLECTIVES 2018 PAR AXES

Le plan de formation se définit comme un outil stratégique visant à concilier les demandes du personnel au regard des priorités définies par les collectivités. C'est dans ce cadre que sont proposés différents modes d'accès à la formation :

- Les formations intra qui sont réservées au personnel des trois collectivités et dispensées par un organisme extérieur,
- Les formations internes qui sont réservées au personnel des trois collectivités et dispensées par un agent issu de l'une d'entre elles,
- Les formations inter, qui regroupent des agents de diverses collectivités et dispensées par un organisme extérieur.

Les formations listées ci-dessous relèvent d'actions intra et internes, qui peuvent être organisées pour une seule des trois collectivités ou en union. Cela signifie qu'une même action de formation est ouverte aux inscriptions d'agents de nos différentes collectivités.

Les formations inter relèvent d'inscriptions individuelles, qui sont quant à elles recensées dans le cadre des Entretiens Professionnels Annuels (EPA).

Les pôles/services renseignés le sont à titre indicatif, suite à la formalisation du recensement des besoins collectifs. Sauf exceptions, tous les stages organisés sont accessibles aux agents des trois collectivités, sous réserve que ces derniers en formulent la demande.

### AXE 1 Concilier parcours individuels et évolutions des organisations et de l'emploi

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Accords-cadres	MM	MM - Service Marchés publics	VdM
Logiciel métier - remise à niveau annuelle	MM	MM - Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné	Prestataire privé
Logiciel de gestion des élèves DUONET	MM	MM - Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné	Prestataire privé
Logiciel spectacle	MM	MM - Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné MM - Opéra-Théâtre	Prestataire privé
Petit entretien de voirie - dallage - pavage	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé
Formations internes : coupe de pavés à la massette, accrochage des ficelles et réglage du lit de pose, etc.	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	VdM
Autocad	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé
Photoshop	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé
Techniques de voirie - conception	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé
Formation e-voirie	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Logiciel COVADIS	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé
Conseil en évolution professionnelle	MM	MM - Direction des Ressources humaines	CNFPT
Gestion de projets informatiques	MM	MM - Direction des systèmes d'information	Prestataire privé
ITIL : norme internationale des normes informatiques	MM	MM - Direction des systèmes d'information	CNFPT
Windows 10	MM	MM - Direction des systèmes d'information	Prestataire privé
L'actualisation des connaissances en droit de l'urbanisme	MM	MM - Direction du développement et de l'aménagement durable	CNFPT
L'accompagnement des projets d'économie sociale et solidaire	MM	MM - Direction du développement et de l'aménagement durable	Prestataire privé
Les outils et mécanismes de financement pour un projet de transition énergétique local	MM	MM - Direction du développement et de l'aménagement durable	Prestataire privé
Formation interne au métier de gardien de musée	MM	MM - Musée de la cour d'Or	MM
Logiciel de gestion de stock	MM	MM - Musée de la cour d'Or	Prestataire privé
Parcours de professionnalisation des gardiens sur de l'informatique de base + écrits professionnels	MM	MM – Service logistique et gardiennage	Prestataire privé
Bureautique sur mesure	MM	MM- Direction du Cycle des déchets	Prestataire privé
Gestor	MM	MM- Direction du Cycle des déchets	VdM
Gestion des marchés publics	MM	MM- Direction du Cycle des déchets	MM
Rappel des règles budgétaires (calendrier, contenu, règles)	Union	Tous pôles/Toutes directions	VdM
Sensibilisation à la sécurité informatique	Union	Tous pôles/Toutes directions	MM
SOS et moi	Union	Tous pôles/Toutes directions	MM
Travailler en mode projet avec la DCSI	Union	Tous pôles/Toutes directions	MM
Parcours de formation marchés publics	Union	Tous pôles/Toutes directions	MM
S'approprier et mettre en œuvre les écrits professionnels	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Accompagner ma mobilité	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Airs délib	Union	Tous pôles/Toutes directions	VdM

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Contributeurs intrametz	Union	Tous pôles/Toutes directions	VdM
Découverte de l'environnement informatique	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Bureautique	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Lecture rapide et efficace	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Module transversal : note de synthèse A et B	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Module transversal : rapport assorti de propositions opérationnelles A et B	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Prise de notes et compte-rendu	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Sports aquatiques	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Le perfectionnement du contrôle financier et comptable des associations	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	CNFPT
droits des enfants	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	UNICEF
Ecrits journalistiques	VdM	VdM - Cabinet du Maire	Prestataire privé
Formation Bibliothèques Médiathèques centres sociaux Agora	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	VdM
Montage de projets, recherche de partenariats et de mécénat, veille	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	Prestataire privé
Axe numérique : éditorialisation de contenus/rédaction web	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	Prestataire privé
Avenio	VdM	VdM - Pôle Culture/archives	Prestataire privé
Outlook et Excel sur mesure	VdM	VdM - Pôle Education	Prestataire privé
Classes du goût	Union	VdM - Pôle Education	Prestataire privé
Action transversale enfants de moins de 3 ans	VdM	VdM - Pôle Education MM	Prestataire privé
Action transversale enfants de moins de 3 ans	VdM	VdM - Pôle Education VdM - Pôle Petite enfance	Prestataire privé
Airs courrier	Union	VdM - Pôle Education MM Direction de la Mobilité et de espaces publics	VdM
Business Object	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	Prestataire privé
Honeywell	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	Prestataire privé

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Castel serveur	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	Prestataire privé
Formation à l'urbanisme réglementaire (permis de construire)	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	MM
Le nettoyage des locaux et des matériels en restauration collective ADAPTE A LA PETITE ENFANCE	VdM	VdM - Pôle Petite enfance	CNFPT
La communication gestuelle associée à la parole pour les bébés et les jeunes enfants (0-3 ans)	VdM	VdM - Pôle Petite enfance	CNFPT
GIMA	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	Prestataire privé
Viabilité hivernale : mission d'équipier d'intervention	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
Viabilité hivernale : la mission de patrouilleur	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
Les bases des finances publiques locales	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
La lecture des plans des documents d'urbanisme	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
Exploitation de la matrice des moyens	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	VdM
Logitud	VdM	VdM - Pôle Relations usagers et citoyenneté	Prestataire privé
Nouveau logiciel extranet de démarches en ligne	VdM	VdM - Pôle Relations usagers et citoyenneté	Prestataire privé
Fraude documentaire	VdM	VdM - Pôle Relations usagers et citoyenneté Service logistique et gardiennage VdM - Pôle tranquillité publique, commerce et réglementation	Police aux frontières

## AXE 2 Garantir un service public de qualité

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
DU - La gestion des conflits avec les usagers, les situations de médiation difficiles	Union	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels VdM - Pôle animation, jeunesse, sports et vie associative VdM - Pôle Transition énergétique VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
E-courrier	MM	MM - Direction des Ressources humaines	MM
La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	MM Cabinet	MM - Service logistique et gardiennage	MM - Service logistique et gardiennage
Accompagnement sur l'acquisition de compétences psychosociales par l'activité physique et sportive	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Montage de projets sportifs	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Politiques d'insertion par le sport	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Prévention de la radicalisation	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	VdM
Sensibilisation à la laïcité	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
L'accueil du public en situation de handicap	Union	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative - MM	CNFPT
Accueil d'un enfant porteur de handicap	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative VdM - Pôle Education	CNFPT
Accueil du public RFID automate de prêt	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	VdM
Fonction surveillance, comportements agressifs à destination des surveillants (et éventuellement d'autres collègues)	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	Prestataire privé
Enfants allophones - plurilinguisme	VdM	VdM - Pôle Education	CNFPT
La restauration scolaire et la laïcité	VdM	VdM - Pôle Education	CNFPT
L'enfant qui souffre d'autisme et les médiateurs possibles	VdM	VdM - Pôle Education	CNFPT
Gestion des conflits parents-enseignants	VdM	VdM - Pôle Education	VdM
Formation Ad'ap - accessibilité des ERP aux personnes en situation de handicap	Union	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique - MM	Prestataire privé



ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Les relations entre parents et professionnels de l'enfance 0 à 3 ans	VdM	VdM - Pôle Petite enfance	CNFPT
Passer d'enfant roi à sujet en collectivité	VdM	VdM - Pôle Petite enfance	CNFPT

**AXE 3****Développer l'acquisition des compétences et les bonnes pratiques managériales**

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Cohésion d'équipe et construction du projet de service	MM	MM - Direction des Ressources humaines	Prestataire privé
Séminaire gestion de projet	MM	MM - Direction des systèmes d'information	Prestataire privé
EPA	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Les matinées du management	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Management	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Accompagnement managérial à destination des piscines	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Animation et encadrement d'une équipe au quotidien	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	CNFPT
Prévenir et gérer les conflits : le rôle du manager	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-médiathèques	CNFPT
Retour d'expérience l'Homme Debout	VdM	VdM - Pôle Education	Prestataire privé
Animation et encadrement d'une équipe au quotidien	VdM	VdM - Pôle Education	CNFPT
Séminaires Petite enfance	VdM	VdM - Pôle Petite enfance	CNFPT

## AXE 4 Répondre aux obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité. Consolidar les connaissances et les comportements en matière d'hygiène, sécurité et santé

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
la sécurité sur les chantiers de fouilles	MM	MM – Pôle Archéologie préventive	CNFPT
DU - Travaux aux abords de tranchées / fouilles	MM	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics	Prestataire privé
DU - sensibilisation travaux par temps chaud	Union	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels	MM
DU - La signalisation temporaire des chantiers sur la voirie	Union	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels MM - Direction des systèmes d'information VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	CNFPT
DU - Prévention des risques lié à l'utilisation des produits chimiques	Union	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
PRAP	Union	MM - Direction de la Mobilité et des espaces publics VdM - Pôle Propreté urbaine Centre Communal d'Action Sociale VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique VdM - Pôle Transition énergétique VdM - Pôle Petite enfance	CNFPT
Formation aux enquêtes administratives/CHS	Union	MM - Direction des Ressources humaines	CNFPT
Kinésithérapie et ostéopathie pour la compagnie des danseurs de l'Opéra Ballet de Metz	MM	MM - Opéra-théâtre	Prestataire privé
Ecoconduite PL en boîte automatique	MM	MM- Direction du Cycle des déchets	Prestataire privé
Formation à la sécurité des agents de collecte	MM	MM- Direction du Cycle des déchets	CNFPT
Guides-files/serres-files	MM	MM- Direction du Cycle des déchets MM - Opéra-Théâtre	MM
Conduite en situation difficile PL	Union	MM- Direction du Cycle des déchets VdM - Pôle Propreté urbaine	CNFPT
Séminaire santé/sécurité au travail	Union	MM - VdM	CNFPT

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Plan de prévention	Union	MM - VdM	Prestataire privé
Prévention des conduites addictives - copil	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Formation des managers à la prévention des conduites addictives	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Sensibilisation aux conduites addictives	MM	MM- Direction du Cycle des déchets	Prestataire privé
La formation continue obligatoire des assistants de prévention	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Permis PL + FIMO	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
CACES	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
SST	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT - MM
PSC1	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Habilitations électriques	Union	Tous pôles/Toutes directions	VDM
Travail sur écran	Union	Tous pôles/Toutes directions	AST Lorraine
Eco conduite	Union	Tous pôles/Toutes directions	VdM
Le maintien et l'actualisation des compétences des SST	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Sécurité incendie	Union	Tous pôles/Toutes directions	Altofeu
FCO marchandises et voyageurs	Union	VdM - Tous pôles/toutes directions MM - Direction du Cycle des déchets	Prestataire privé
PSE1-2	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Prévention routière	VdM	VdM - Pôle Animation, jeunesse, sports et vie associative	Prestataire privé
Le maintien et l'actualisation des compétences d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	VdM	VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels	CNFPT
DU - sensibilisation sur le transport de matières dangereuses, les risques chimiques et l'utilisation des kits d'intervention	VdM	VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels	MM

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
DU - montage et démontage d'un échafaudage	VdM	VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels	Prestataire privé
DU - sensibilisation au risque lors de la manœuvre - utilisation du broyeur de végétaux	VdM	VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels	MM
DU - élagage en nacelle	VdM	VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels	Prestataire privé
DU - utilisation d'une tronçonneuse	Union	VdM - Pôle parcs, jardins et espaces naturels MM - Opéra-Théâtre MM - Direction des bâtiments et de la logistique	Prestataire privé
Risques biologiques	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	Prestataire privé
Formation photovoltaïque	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	VdM
DU - Utilisation du kit membre coupé	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	Prestataire privé
Techniques de nettoyage mécanisé des locaux	VdM	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique	Prestataire privé
Intervention des plombiers dans les égouts	Union	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique MM	Prestataire privé
Formation déménageurs	Union	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique MM	Prestataire privé
Conduite en situation difficile VL	Union	VdM - Pôle Patrimoine bâti et logistique technique MM - Direction des bâtiments et de la logistique	CNFPT
Amiante	VdM	VdM - Pôle patrimoine bâti et logistique technique VdM - Pôle Propreté urbaine VdM - Pôle Transition énergétique	Prestataire privé
Analyse des pratiques	Union	VdM - Pôle Petite enfance Centre Communal d'Action Sociale	Prestataire privé
habilitation aux produits phytosanitaires	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	Prestataire privé
Formation montée/descente des véhicules	VdM	VdM - Pôle Propreté urbaine	VdM
Sécurité au travail	VdM	VdM - Pôle Transition énergétique	Prestataire privé
Brûleur gaz - perfectionnement	VdM	VdM - Pôle Transition énergétique VdM - Pôle Parcs, jardins et espaces naturels	Prestataire privé
FPA TONFA et bâton de défense	VdM	VdM - Pôle Tranquillité publique, commerce et réglementation	CNFPT

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
FPA TONFA et bâton de défense pour les anciens agents	VdM	VdM - Pôle Tranquillité publique, commerce et réglementation	CNFPT
Formations d'entraînement révolvers + Lanceur de balles de défense (LBD)	VdM	VdM - Pôle Tranquillité publique, commerce et réglementation	CNFPT
FPA révolvers	VdM	VdM - Pôle Tranquillité publique, commerce et réglementation	CNFPT
FPA 9 mm	VdM	VdM - Pôle Tranquillité publique, commerce et réglementation	CNFPT

**AXE 5****S'engager dans des démarches visant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**

ACTION	COLLECTIVITÉS CONCERNÉES	PÔLE/SERVICE	ORGANISME
Cours pilates	MM	MM - Opéra-théâtre	Prestataire privé
Formation aux éco-gestes	Union	Tous pôles/Toutes directions	VdM
La mobilisation de ses ressources pour prévenir le stress	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Développement de la confiance en soi	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Organisation personnelle pour une meilleure efficacité	Union	Tous pôles/Toutes directions	Prestataire privé
Prendre sa retraite : se préparer aux changements	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Lutte contre les discriminations égalité femme/homme	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Sensibilisations au handicap	Union	Tous pôles/Toutes directions	CNFPT
Sophrologie	Union	Tous pôles/toutes directions	Prestataire privé
Action visant à une meilleure cohésion des projets menés par les différents services du pôle culture	VdM	VdM - Pôle Culture / Bibliothèques-Médiathèques	Prestataire privé
Pratique de la communication relationnelle	VdM	VdM - Pôle Education	Prestataire privé