

Formation Bordeaux Métropole

Bilan 2020-2021

Plan 2022

Comité technique - Juin 2022

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



Sommaire

1 – Bilan formation 2020-2021

1.1 – Bilan chiffré

1.2 – Focus sur des dispositifs :

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

2 – Plan de formation 2022

1 - Bilan formation 2020-2021

Bilan chiffré

Bilan global 2021

► Formation

2 898 agents formés

12 597 jours de formation

► Taux d'accès

50%

des agents de Bordeaux Métropole sont partis en formation

4,35 jours

par an et par agent formé (en moyenne)

► Budget : 2,4 M€

415€ de budget formation/agent

- 1,3M€ au CNFPT et 1,1M€ 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

- 18% agents de cat A
- 16% agents de cat B
- 66% agents de cat C

► Répartition par genre

- 32% des agents sont des femmes
- 68% 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

71% des agents sont rattachés à la filière technique et 29% à la filière Administrative

Quelques définitions

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

Agents concernés : Agents ayant exprimé un ou + sieurs besoins de formation.

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

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 2021

	Volume 2020	Volume 2021
Jours de formation	10 459	12 597
Départs en formation	4 895	5 637
Agents concernés	2 501	2 898
Nombre de jours moyen par agent	4,18 %	4,35 %

En 2021, l'offre de formation a connu une évolution (+20,45%) mais elle reste en deçà de l'activité connue avant la crise sanitaire.

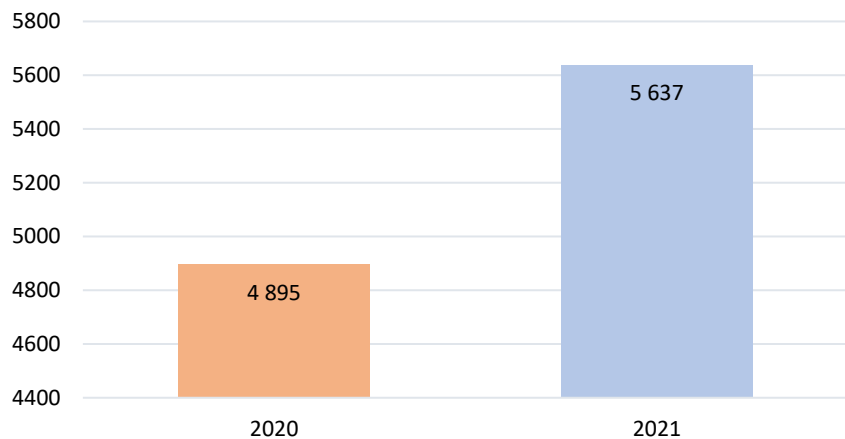
La crise sanitaire a par ailleurs généré un surcroît de charge (dédoublément des sessions, annulations/reports etc...).

Tous les indicateurs sont à la hausse et se sont améliorés malgré un contexte toujours difficile.

Bilan global 2021

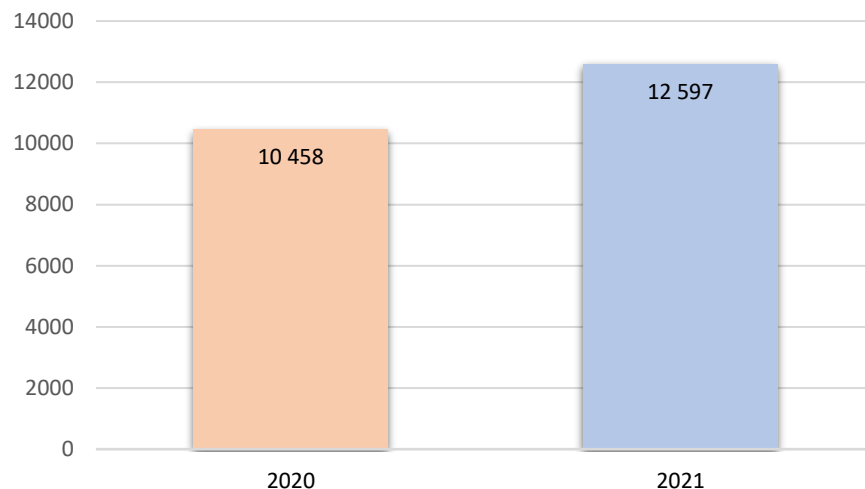
5 637 départs en formation

Nombre de départs en formation en 2020 et 2021



12 597 jours de formation

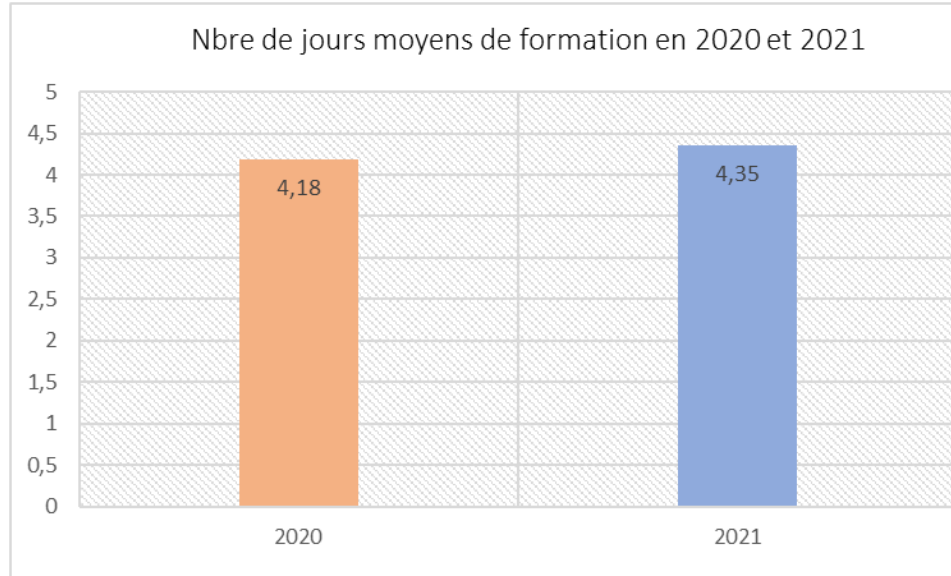
Nombre de journées stagiaires en 2020 et 2021



En 2021, on note :

- ➔ Une augmentation des départs de + 15 %
- ➔ Une augmentation du nombre de jours de formation de + 20,5 %
- ➔ Pour rappel, en 2020 l'activité avait été quasiment neutralisée de mars à septembre

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 :

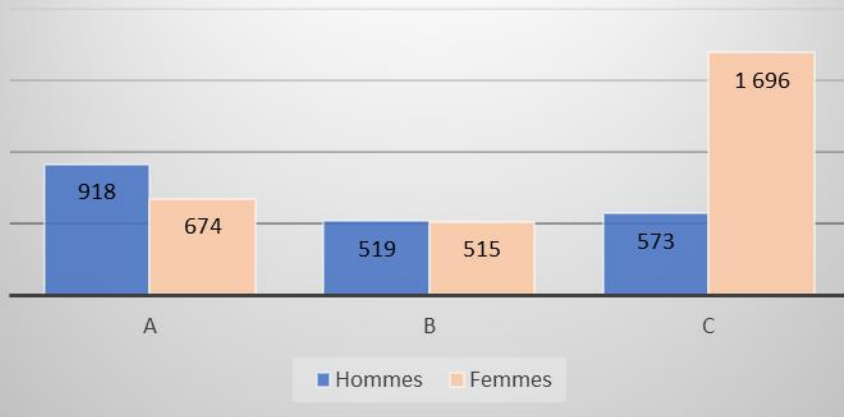
Nbre de jours/nbre d'agents concernés par la formation.

En 2020 : 10 459 jours de formation pour 2 501 agents concernés

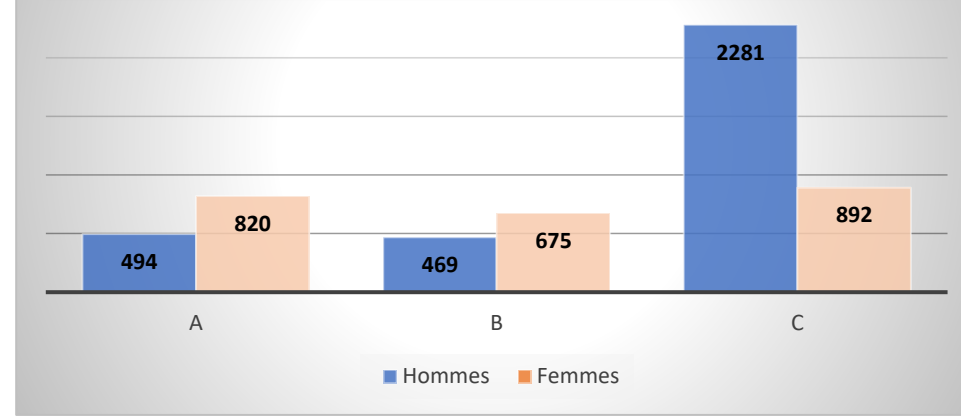
En 2021: 12 597 jours de formation pour 2898 agents concernés

Bilan formation par genre et catégorie

Nombre d'hommes et de femmes par catégories à être parti en formation au cours de l'année 2020



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



On note une inversion des proportions entre les hommes et les femmes sur 2020 pour les agents de catégorie C . Cela s'explique en partie par l'annulation des formations réglementaires sur la période covid.

En période normale, la tendance est que les hommes de catégorie C partent plus souvent en formation que les femmes. (cf. métiers techniques et obligations réglementaires)

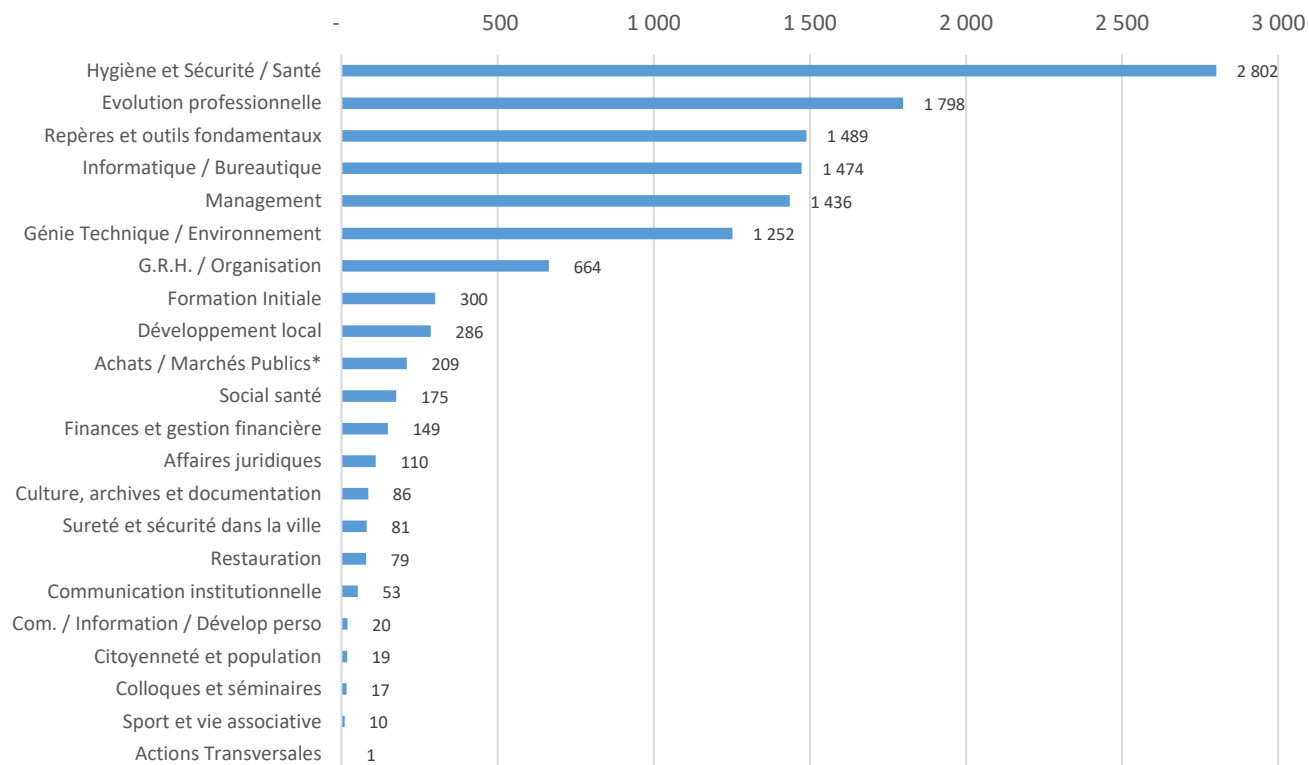
Les femmes appartenant aux catégories A et B partent plus en formation que les hommes en 2021.

Bilan formation – Nombre de jours par domaine

Domaines	2020	2021	%
	N de jours	N de jours	
Hygiène et Sécurité / Santé	2 480	2 802	22,2%
Evolution professionnelle	949	1 798	14,3%
Repères et outils fondamentaux	1 057	1 489	11,9%
Informatique / Bureautique	612	1 474	11,7%
Management	1 417	1 436	11,5%
Génie Technique / Environnement	1 187	1 252	10,0%
G.R.H. / Organisation	531	664	5,3%
Formation Initiale	50	300	2,4%
Développement local	301	286	2,3%
Achats / Marchés Publics*	1 255	209	1,7%
Social santé	68	175	1,4%
Finances et gestion financière	155	149	1,2%
Affaires juridiques	21	110	0,9%
Culture, archives et documentation	30	86	0,7%
Sureté et sécurité dans la ville	37	81	0,6%
Restauration	30	79	0,6%
Communication institutionnelle	47	53	0,4%
Com. / Information / Dévelop perso	95	20	0,2%
Citoyenneté et population	45	19	1,0%
Colloques et séminaires		17	0,1%
Sport et vie associative	92	10	0,1%
Actions Transversales		1	0,0%
Somme :	10 456	12 505	100%

* Cycle triennal 2018-2022 marché de la commande publique avec l'organisme CFPA « formation Sécurisation de la commande publique »

Bilan formation – Nombre de jours par domaine



* Cycle triennal 2018-2022 marché de la commande publique avec l'organisme CFPA « formation Sécurisation de la commande publique »

Les formations réglementaires obligatoires mises en place en 2021

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 BX métropole elles constituent le 1^{er} 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)

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

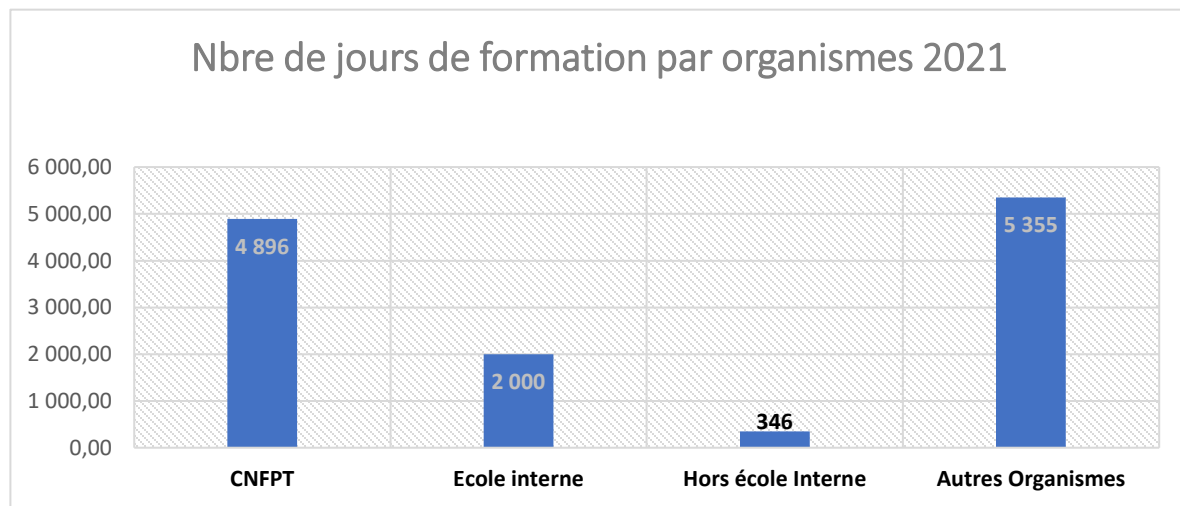
Autres formations

Cette liste n'est pas exhaustive ; Ces formations peuvent évoluer en fonction du contexte réglementaire (Formation Amiante – Gestes qui sauvent)

Nombre de jours de formation par organisme/dispositif

Organismes / Dispositifs	2020	%	2021	%
CNFPT	3 882	37%	4 896	39%
Ecole interne	1 144	11%	2 000	16%
Hors école Interne	294	3%	346	3%
Autres Organismes	5 138	49%	5 355	42%
TOTAL	10 458	100%	12 597	100%

- L'offre de formation de l'école interne poursuit son développement avec près de 16% de la réponse en formation.
- L'offre de formation du CNFPT est revenue à son niveau antérieur après une nette cassure sur 2020 du fait de la crise sanitaire et de ses effets directs notamment la très faible offre catalogue, la déprogrammation de nombreux intra et les effets induits liés aux mesures sanitaires (Jauge à 50%...).
- Le recours aux prestataires privés baisse en proportion mais reste la principale réponse aux besoins en formation, en partie en raison du volume des marchés dans le domaine réglementaire.



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 2020 - 2021

- Formations réalisées au titre des Préparations concours

Année 2020				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	293,75	37,72%	45	46,39%
Homme	485,00	62,28%	52	53,61%
Somme :	778,75	100,00%	97	100,00%

Année 2021				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	584,00	39,67%	62	43,06%
Homme	888,00	60,33%	82	56,94%
Somme :	1 472,00	100,00%	144	100,00%

	2020	2021	Somme :
Nbre de départs en formation	97	144	241

	2020	2021	Somme :
Nbre de journées stagiaires	778,75	1 472,00	2 250,75

- Formations réalisées au titre des formations d'intégration

Année 2020				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	200,00	32,84%	33	30,28%
Homme	409,00	67,16%	76	69,72%
Somme :	609,00	100%	109	100%

Année 2021				
Sexe	Nbre de jours	%	Nbre de départs prévus	%
Femme	435,00	52,73%	55	44,00%
Homme	390,00	47,27%	70	56,00%
Somme :	825,00	100%	125	100%

	2020	2021	Somme :
Nbre de départs en formation	109	125	234

	2020	2021	Somme :
Nbre de journées stagiaires	609,00	825,00	1 434,00

Bilan budgétaire 2021 – hors CNFPT

Montant = 1,137 K€

Typologie de formations	Montant	%
• Formations de professionnalisation (individuelles)	345 000 €	30,3%
• Formations de professionnalisation collectives	283 000 €	24,9%
• Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues -Tests Psy – AIPR)	365 000 €	32,1%
• Formations CPF	113 700 €	10%
• Formations Bureautique	30 300 €	2,7%
TOTAL	1 137 000 €	100%

1 - Bilan formation 2020-2021

Focus sur les dispositifs spécifiques

Ecole interne – Offre de formation

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

COLLECTE :

Agent de collecte – Prise de poste

DEVELOPPEMENT DURABLE :

La culture énergétique
des bâtiments

ESPACES VERTS :

Tronçonner en sécurité
La sécurité de l'arbre (2022)

FINANCES :

Initiation aux Finances locales
Fondamentaux
en comptabilité des régies
Logiciel SAGA

LANGUES :

Anglais

FONCTIONS RESSOURCES :

La gestion des Archives
Rôle et positionnement agent d'accueil
Sensibilisation à la langue des signes (1)
Sensibilisation à la langue des signes (2)

LOGICIELS METIERS :

GDA - Panorama
GDA – Exécution des marchés
GDA – Dématérialisation
GDA – AP/CP
GDAIDES - Gestion subventions versées
AIRS DELIB (Module Rédacteur BM)
AIRS DELIB (Module Rédacteur VDB)
Poséidon - Correspondants courrier
Droit de Cité - Saisie de la Charte AOS
Carto Web – initiation
Carto Web - approfondissement
Carto Qgis – initiation
Carto Qgis - perfectionnement
Autocad Map 3D
Trimble Sketchup – découverte
Business Object – initiation
Business Object – Perf

MANAGEMENT :

Les clés de l'évaluation

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
PRAP IBC
PRAP Sanitaire et Sociale
Assistants de prévention (F
continue)

PETITE ENFANCE :

Echauffement et étirement au
travail

POLICE MUNICIPALE :

Techniques et sécurité
en intervention
SST Police (2022)

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)
Pléiades
RH en ligne

URBANISME :

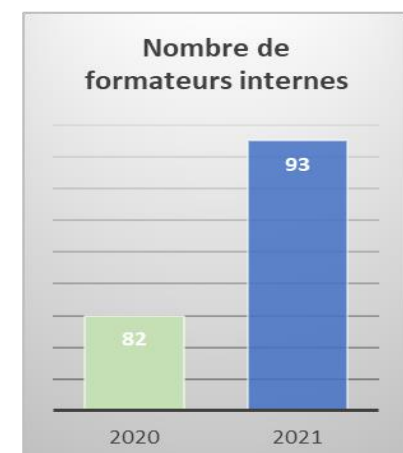
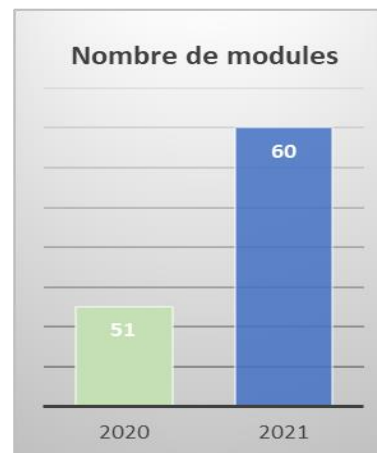
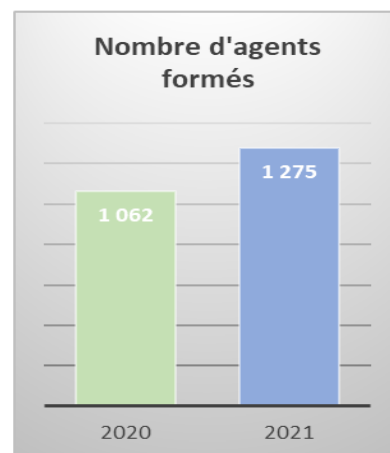
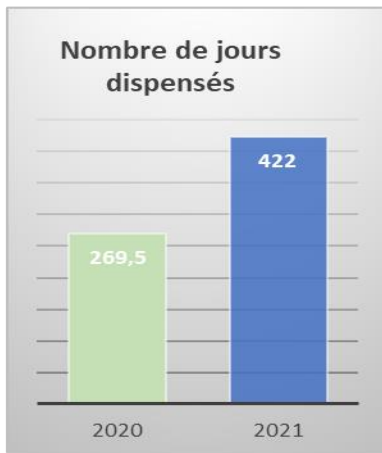
Instructions des autorisations d'urbanisme
Instruction des AOS en zone inondable
Les solutions compensatoires
Les divisions foncières

VOIRIE :

Pavage
Autorisation d'Intervention à Proximité des
Réseaux
Signalisation temporaire des chantiers (Théorie)
Signalisation temporaire des chantiers (Pratique)
Conducteur d'engins de service hivernal
GIMA (Stocks et achats, Voirie)
Mensura (Initiation, métré, projet linéaire, 3D)

Ecole interne - bilan

	2020	2021
Nombre de jours dispensés	269,5	422
Nombre de sessions réalisées	217	290
Nombre de départs en formation	1 446	1 829
Nombre d'agents formés	1 062	1 275
Nombre de modules	51	60
Nombre de formateurs internes	82	93



L'offre de formation organisée dans le cadre de l'école interne a augmenté de + 57% en nombre de jours dispensés. Le nombre d'agents formés par ce dispositif a augmenté de 20% sur la période 2020/2021.

Ecole interne – Répartition par genre

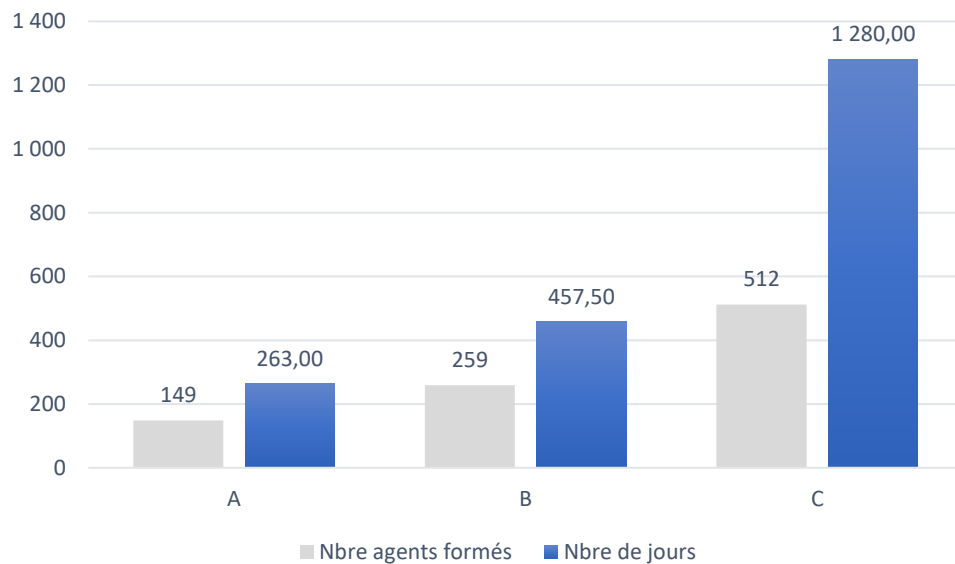
	2020				2021			
	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%	Nbre de départs en formation	%	Nbre d'agents formés	%
Femme	810	56%	596	56%	1 013	55%	697	55%
Homme	636	44%	466	44%	816	45%	578	45%
Somme :	1 446	100%	1 062	100%	1 829	100%	1 275	100%

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	Nbre agents formés	Nbre de départs	Nbre de jours
Bordeaux Métropole	A	93	124	177,50	56	67	85,50	149	191	263
	B	160	227	280	99	128	177,50	259	355	457,50
	C	227	347	456	285	438	824	512	785	1 280
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	5	5	5	3	3	2,50	8	8	7,50
	B	6	10	9,50	2	2	2	8	12	11,50
	C	15	16	18	1	1	2	16	17	20
	Non Renseigné	1	2	10				1	2	10
Mairie de Bordeaux	A	47	76	86	15	20	24	62	96	110
	B	31	44	58,50	24	31	30	55	75	88,50
	C	112	162	222,50	93	126	103	205	288	325,50
Total général		697	1013	1 323	578	816	1 250,50	1 275	1 829	2 573,50

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 - PARCOURS CULTURE TERRITORIALE COMMUNE

Sensibilisation au fonctionnement institutionnel
Sensibilisation aux finances : processus et outils
Sensibilisation juridique
Sensibilisation risque pénal
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
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
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

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

5 - ATELIERS DE DEVELOPPEMENT MANAGERIAL

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 a été 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.

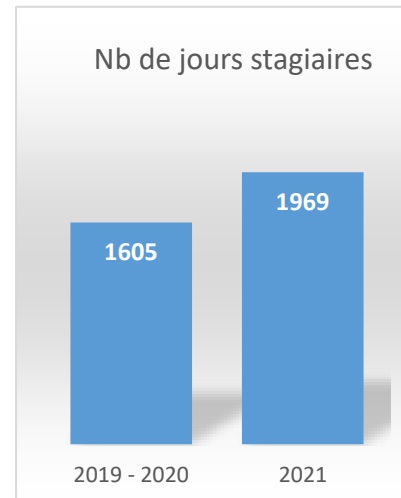
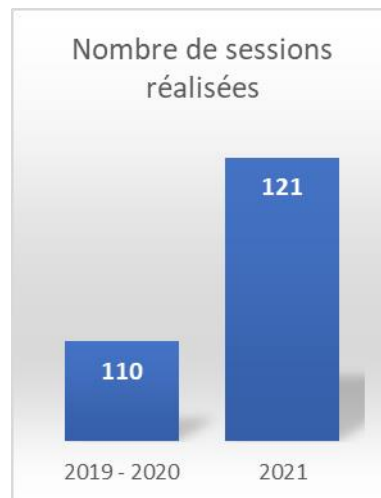
En lien avec la politique RH et les axes prioritaires définis par nos trois entités, ce parcours est composé des 4 thématiques suivantes :

- 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 jour)

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



	Cycle 1 2019 - 2020	Cycle 2 2021	Taux de variation
Nombre de jours de formation dispensés	148	204	+ 38%
Jours stagiaires (Nbre de jrs de f° x nbre de stagiaires)	1 605	1 969	+ 23%
Nombre de sessions réalisées	110	121	+ 10%
Nombre de départs en formation	2005	1264	- 37%
Nombre d'agents formés	1206	607	- 50%
Nombre de modules	41	40	- 2%
Nombre de formateurs internes	40	41	+ 2%



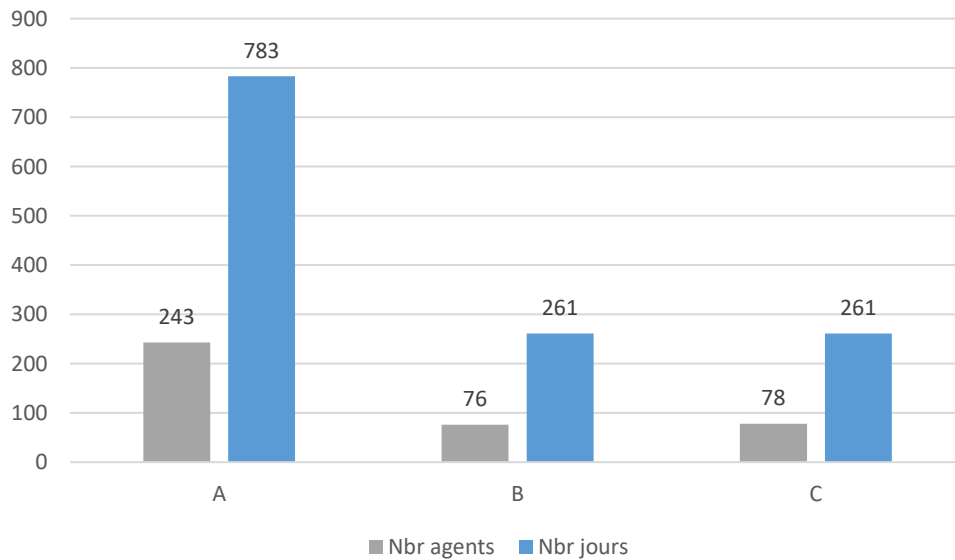
EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Bilan par entités, catégories et genre



		Femme			Homme			Total général		
		Nbr Départs	Nbr agents	Nbr de jours	Nbr Départs	Nbr agents	Nbr de jours	Nbr départs	Nbr agents	Nbr jours
Bordeaux Métropole	A	315	145	498	187	98	285	502	243	783
	B	71	34	120	99	42	141	170	76	261
	C	28	17	64	131	61	197	159	78	261
CCAS de la Ville de Bordeaux	A	39	16	51,5	15	4	17	54	20	68,5
	B	1	1	2	4	2	5	5	3	7
Ville de Bordeaux	A	214	89	350,5	29	19	45	243	108	396,5
	B	44	22	60,5	26	14	32	70	36	92,5
	C	48	35	81	13	8	19	61	43	100
Total général		760	359	1 227,5	504	248	742	1264	607	1 969,5

EDN (Encadrants d'une dynamique nouvelle) – Profil

Le profil des agents de bordeaux Métropole qui ont bénéficié du programme EDN, soit 65% des stagiaires



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 2021 2 commissions se sont tenues (En Mai et Novembre)

38 dossiers ont été présentés et 34 ont été validés

Les 4 dossiers qui n'ont pas abouti concerne des demandes de formation

- en lien avec le poste occupé et les agents ont donc été orientés vers d'autres types de formation
- nécessitant d'être précisée. Dans ce 2^e cas, un travail est engagé avec un conseiller formation en vue de présenter de nouveau la demande à une prochaine commission.

Typologie des agents qui ont demandé un CPF

10 agents de catégorie A

15 agents de catégorie B

13 agents de catégorie C

Compte Personnel de Formation

Le type de 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 (par exemple des formations HACCP ou d'artisan boulanger).

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

Actions de Formation en faveur des jeunes

► **Stagiaires :**

- 360 stagiaires ont été accueillis en 2021 dont 58 gratifiés

CIFRE – Convention industrielle de formation par la recherche

Cifre : Renouvellement du dispositif au sein de Bordeaux Métropole avec une délibération permettant le recrutement de 3 doctorants

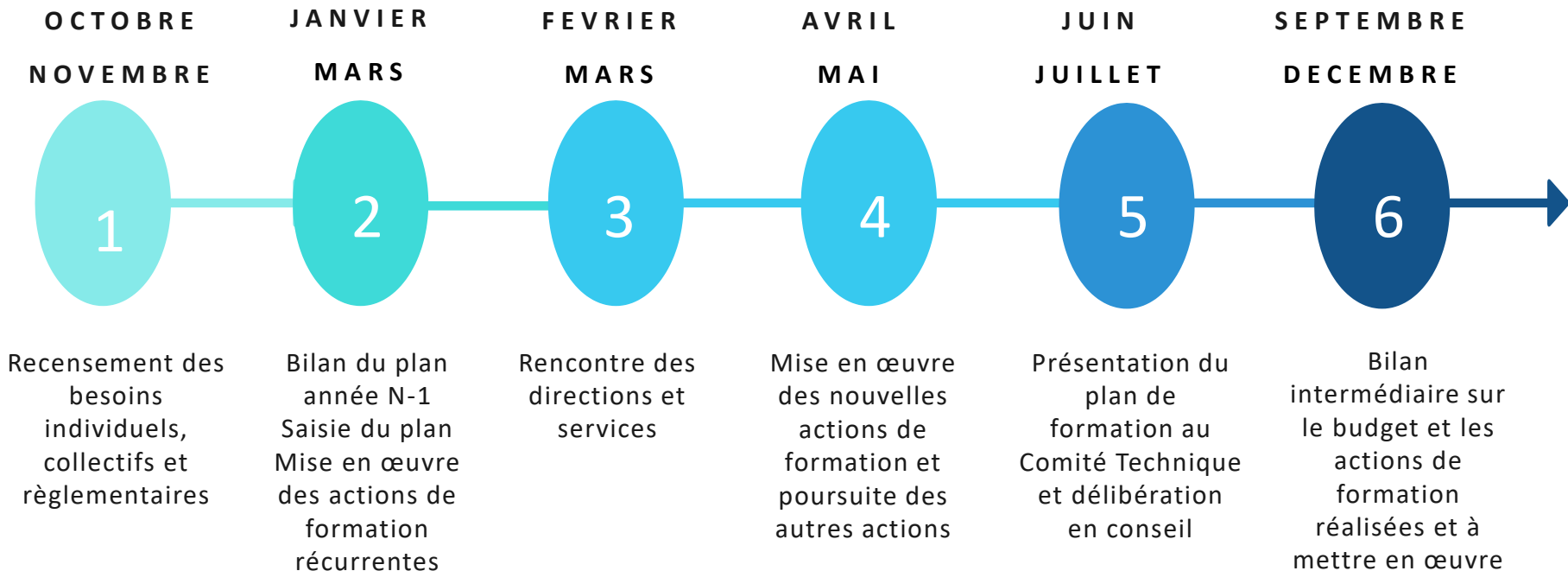
2 Cifre en cours de recrutement et un appel à candidature est en cours pour le recrutement du 3^{ème}.

Les doctorant déjà recrutés via un cifre sont affectés respectivement à la DCO et a la DG Aménagement

2 - Plan formation 2022

Rappel sur le dispositif de la construction du Plan de Formation

Le plan de formation Du recensement à son évaluation



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 que la montée en compétence sur les méthodes d'innovation.

Direction générale des ressources humaines et de l'administration générale

- RURH : relation usager (logiciel métier et pratiques) mais aussi par le renforcement de l'expertise métier par des parcours adaptés. Dématérialisation des processus d'instruction
- Accompagnement de la réorganisation du service rémunération carrière

Direction générale du développement économique

- Développement économique local et transition énergétique mais aussi accompagnement des projets d'économie circulaire.

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 :

- Le contexte sanitaire
- 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 2022 – hors CNFPT

Montant = 1,2M€

Typologie de formations	Montant	%
<ul style="list-style-type: none">• Formations de professionnalisation (individuelles*)	385 000€	32%
<ul style="list-style-type: none">• Formations de professionnalisation collectives	255 000€	21%
<ul style="list-style-type: none">• Formations Règlementaires (CACES – FIMO – FCO - PERMIS - HE – SSIAP – SST – TMS - 2 roues -Tests Psy – AIPR)	350 000€	29%
<ul style="list-style-type: none">• Formations CPF (**)	180 000€	15%
<ul style="list-style-type: none">• Formations Bureautique	30 000€	3%
TOTAL	1 200 000€	100%

(*) 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.

Plan de formation 2022

Demands recensées 4 443 demandes pour Bordeaux Métropole au 20 avril 2022

➤ Répartition des demandes par domaine :

Domaines principaux	Nbre de départs prévus
Hygiène et sécurité / Santé	1 171
Bureautique Informatique	626
Génie Technique	592
G.R.H / Organisation	312
Management	929
Repères et outils fondamentaux	316
Total	3 946

6 domaines représentent 89 % des demandes

Plan de formation 2022

➤ Répartition des demandes par genre et catégorie

	Nbre de départs prévus	%
Femmes	1 958	44%
Hommes	2 485	56%
TOTAL	4 443	100%

Catégories	Nbre de départs prévus	%
A	1 231	28%
B	818	18%
C	2 394	54%
TOTAL	4 443	100%

▪ Ce plan sera complété par la déclinaison opérationnelle:

- du plan management
- des éléments issus des projets spécifiques des directions
- de la réponse aux besoins réglementaires

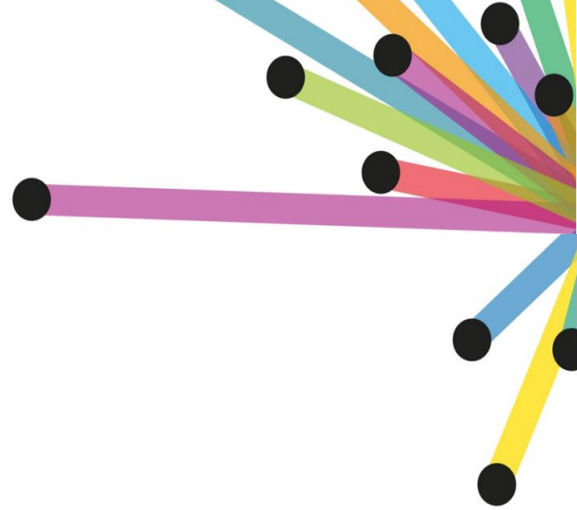
Plan de formation 2022

5 806

Effectif total de Bordeaux Métropole

➤ Répartition des demandes par Direction Générale

Directions Générales	Demandes exprimées	% demandes totales	Effectifs BM
Direction générale des territoires	1 519	34,19%	1 946
Direction générale Transition Ecologique et Ressources environnementales	1 325	29,82%	1 851
Direction administration générale ressources humaines	590	13,28%	834
Direction générale de l'aménagement	210	4,73%	215
Direction générale du Développement Economique	70	1,58%	97
Direction de la mobilité	170	3,83%	308
Direction générale numérique et systèmes d'information	264	5,94%	304
Direction des finances et de la commande publique	145	3,26%	147
Secrétariat général	43	0,97%	24
Inspection générale	45	1,01%	27
Direction Général des services	5	0,11%	21
Cabinet	28	0,63%	62
Autres	29	0,65%	
TOTAL	4 443	100%	



Merci pour votre attention

