

Délibération n°08/12/2025-74

du lundi 8 décembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le huit décembre à 17 heures 10, le conseil d'administration, dûment convoqué le 7 novembre 2025, conformément au Code général des collectivités territoriales, s'est réuni à l'école supérieure d'art, sous la présidence de Dominique AUGÉY.

- Nombre de membres en exercice : 21
- Présents : Dalia MESSARA, Dominique AUGÉY, Odile BONTHOUX, Frédérique DUMICHEL, Marc FERAUD, Fabienne VINCENTI, Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE, Antoine BOLLASINA, Carlos CASTELEIRA, Florian GAITE, Juliette NORMAND-BEORCHIA, Dimitri MOUDAR
- Présente en visioconférence : Françoise COURANJOU
- Procurations : Brigitte DEVESA (Fabienne VINCENTI), Philippe CHARRIN (Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE)
- Absents : Sophie JOISSAINS, Kayané BIANCO, Sylvaine DI CARO-ANTONUCCI, Arlette OLLIVIER, Daniel GAGNON, Pierre VASARELY

Madame la Présidente a constaté que le quorum était atteint pour tenir la séance.

Objet : Plan de formation 2026-2029

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L452-39 et L452-40

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

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 les Décrets n° 2008-512 et n° 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux

Considérant l'avis du Comité Social Territorial du 15 octobre 2025

La formation du personnel participe à la qualité des missions qui lui sont confiées.

Ainsi, la formation accompagne les changements propres à l'établissement (évolution des besoins des usagers, des missions des services, des organisations, des outils etc...), dans une logique d'adaptation régulière, d'anticipation des mobilités internes et externes et donc d'accompagnement des parcours professionnels (le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle étant consacré par la loi dans la fonction publique).

Le plan de formation retranscrit donc la politique de formation définie par l'établissement, pour une période donnée. Il consiste à identifier les besoins en formation de l'établissement et des agents. Toutes les collectivités territoriales et tous les établissements publics doivent se doter d'un plan de formation afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation.

Le plan de formation doit permettre d'anticiper le développement de la structure, d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel.

Ainsi, le plan de formation proposé s'inscrit dans la continuité des orientations stratégiques de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines et répond au double objectif d'accompagnement des agents dans l'acquisition, le maintien et le développement de leurs compétences tout au long de leur carrière et de réponse aux besoins de l'établissement en matière d'adaptation aux évolutions des métiers, des organisations et du service public.

Après avoir entendu l'exposé de Madame la Présidente, le conseil d'administration, à l'unanimité,

- APPROUVE le plan de formation 2026-2029 annexé à la présente délibération
- INSCRIT au budget les crédits correspondants
- AUTORISE la Directrice à signer tout acte y afférent
- CHARGE la Directrice de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1^{er} janvier 2026

Fait à Aix en Provence, le 8 décembre 2025

La Présidente du conseil d'administration,

Dominique AUGÉY

Signé par : Dominique AUGÉY
Date : 17/12/2025
Qualité : Président



Plan de formation 2026-2029

1. LE BUT DU PLAN DE FORMATION

Le plan de formation permet de formaliser les actions de formation de l'ESAAix. La rédaction d'un plan de formation est une obligation légale, renforcée par la loi « Égalité Citoyenneté » du 27 janvier 2017 modifiant la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale. Le plan de formation doit être présenté au CST, au CA et transmis au CNFPT.

Les objectifs du plan de formation sont les suivants :

- permettre les montées en compétences nécessaires aux différents services.
- donner aux services les moyens d'accomplir leurs missions par la consolidation des compétences des agents et encadrants, ainsi que par l'acquisition de nouvelles compétences.
- accompagner les évolutions de poste ou souhaits d'évolution professionnelle des agents.
- prévenir les besoins futurs et soutenir les reclassements liés à l'usure professionnelle.

Le plan de formation, mis à la disposition de tous, définit les priorités, planifie les formations et élabore un budget. Il s'agit d'un outil prévisionnel. Il devra faire l'objet d'un réajustement chaque année compte-tenu des mouvements de personnels et des éventuelles évolutions réglementaires ou techniques.

2. LES ORIENTATIONS DU PLAN DE FORMATION 2026-2029

Ce plan de formation est issu des grands axes du projet d'orientation de l'ESAAix. Il tient compte des obligations réglementaires.

Les axes du projet d'établissement qui auront un impact en termes de besoins de compétences :

I Unir la pédagogie, l'art et la recherche

1. Vers une transversalité de la formation et des diplômes : Permettre la transversalité.
2. Professionnalisation, 6ème année et post-diplôme : Accompagner à l'insertion professionnelle.
3. Une recherche vivante et rassembleuse : Perfectionner la méthodologie de projet.
4. Une vie scolaire solidaire : Prévenir des risques et lutter contre les discriminations, harcèlements et abus de pouvoir. Adapter la pédagogie à tous les profils.
5. Construire et reconstruire un aménagement en co-création : Développer les méthodes d'évaluations de projet.

II Réinventer l'établissement

1. Piloter le vivre et le travailler ensemble : Perfectionnement du management des équipes dans un esprit d'amélioration de la qualité de vie au travail.
2. Relais et ressources : Développer les financements
3. Une politique de réseaux : Collaborer, mutualiser avec nos partenaires.
4. L'évolution et la rénovation du bâtiment et de son quartier : le préserver et le mettre en valeur.
5. Pour et avec le territoire : Développer l'offre amateurs.

III Habilitations et formations obligatoires

1. Habilitations.
2. Formations obligatoires
3. Formations demandées par les agents lors des entretiens professionnels

IV Présentation du plan de formation 2026-2029 par catégories d'actions

1. Formations d'intégration
2. Formation de professionnalisation
3. Préparations aux concours et examens professionnels
4. Autres dispositifs

V Formation individuelles suivies en 2024

Unir la pédagogie, l'art et la recherche

1. Vers une transversalité de la formation et des diplômes : Permettre la transversalité.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le management de la transversalité	Connaître les enjeux du management transversal	Pédagogie Direction	3	CNFPT	/	inter	
La co-construction d'une offre transversale de services adaptée pour les usagers des services sport, éducation et culture	réfléchir et coconstruire des projets en transversalité en fonction de ses éléments	Pédagogie	2	CNFPT	/	inter	
Le parcours d'éducation artistique et culturelle dans un projet culturel de territoire	appréhender les politiques nationales et territoriales ainsi que la place des différents acteurs, élaborer les projets en transversalité et en partenariat à l'échelle d'un territoire.	Pédagogie PEA/AEA Profession nalisation	30	CNFPT	/	inter	
L'impact du numérique dans les politiques culturelles	différencier les enjeux en termes de politiques culturelles, de stratégies pour les collectivités et pour les agents des services concernés, identifier les évolutions de la culture numérique dans le secteur culturel, déterminer la nouvelle offre culturelle et la	Pédagogie PEA/AEA Direction	30	CNFPT	/	inter	

	notion de territoire afférente, identifier les leviers d'accompagnement au numérique des publics et des équipes.								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

2. Professionnalisation, 6ème année et post-diplôme : Accompagner à l'insertion professionnelle.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le partenariat dans les parcours d'insertion sociale et professionnelle	Appréhender les logiques de parcours, distinguer les missions des différents partenaires, analyser les conséquences du dispositif sur les organisations e	Pédagogie	2	CNFPT	/	inter	Sous réserve du programme détaillé
L'accompagnement des publics en insertion : dispositifs, acteurs, parcours	Comprendre l'environnement et les évolutions des politiques d'insertion, appréhender l'insertion suivant une logique de parcours : de l'insertion sociale à l'insertion professionnelle, identifier les dispositifs, les acteurs, leurs missions et leur complémentarité, analyser les pratiques professionnelles dans l'accompagnement, mobiliser l'offre de services et les outils à disposition des professionnels.	Pédagogie	2	CNFPT	/	inter	Sous réserve du programme détaillé

3. Une recherche vivante et rassembleuse : perfectionner la méthodologie de projet.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
La découverte de la démarche projet	décrire la notion de projet, définir et clarifier le concept de projet, repérer le déroulement, les phases et les étapes clefs de la démarche de conduite de projet, analyser la commande et formaliser les objectifs du projet, contextualiser le mode projet dans l'environnement de travail.	Pédagogie	2	CNFPT	2025	inter	
Le pilotage de projet : l'organisation, la planification, l'animation	maîtriser les techniques de pilotage de projets divers, construire sa capacité à mettre au point un dispositif de pilotage de projet, maîtriser les aspects organisationnels du projet, savoir développer l'animation de l'équipe projet, savoir intégrer la complexité et les aléas dans le déroulement d'un projet.	Recherche Pédagogie PEA/AEA	32	CNFPT	/	inter	
Le pilotage de projet : communication, évaluation, capitalisation	maîtriser les savoir-faire managériaux spécifiques au chef ou à la cheffe de projet, développer une sensibilité aux réactions humaines provoquées par le projet, son objet et son déroulement,	PEA/AEA Pédagogie Direction	34	CNFPT	/	inter	

	construire une stratégie de communication, mettre en œuvre un protocole d'évaluation et de capitalisation répondant aux enjeux d'amélioration continue de l'action publique.	Recherche					
Le pilotage de projet : les outils de pilotage	identifier les différents outils d'aide au pilotage de projet, savoir distinguer les outils d'aide au pilotage par les livrables par les ressources, par les activités, savoir adapter et utiliser les outils fondamentaux, savoir repérer les avantages et les inconvénients des principaux outils.	Recherche Pédagogie	5	CNFPT	/	inter	
Le pilotage de projet : le cadrage	identifier les spécificités du mode projet au sein de l'activité de la collectivité, repérer les composantes de l'action en mode projet, comprendre le rôle du chef ou de la cheffe de projet, repérer les ressources méthodologiques à utiliser.	Recherche Pédagogie Direction	4	CNFPT	/	inter	
Le montage et la gestion de projets Erasmus+	Appréhender la politique éducative européenne, Acquérir une connaissance approfondie du programme Erasmus + et des projets éligibles, Comprendre et appliquer les règles de fonctionnement du programme,	RI	2	CNFPT	/	inter	

Développer une méthodologie de projets en intégrant les éléments suivants : Savoir concevoir et mettre en œuvre un projet en réponse aux attentes des gestionnaires, intégrant les composantes clé, Savoir formaliser les bases d'un partenariat efficace, Savoir élaborer un budget prévisionnel éligible, Savoir renseigner le dossier de demande de subvention.
--

4. Une vie scolaire solidaire : Prévenir des risques et lutter contre les discriminations, harcèlements et abus de pouvoir. Adapter la pédagogie à tous les profils.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail (SST)	Intervenir rapidement en cas d'accident et selon les règles du sauvetage secourisme du travail.	Technique	1	Techniqueal environnement	/	inter	Prix unitaire 100 € TTC
La formation continue obligatoire des assistantes et assistants de prévention	Actualiser ses connaissances d'assistant ou assistante de prévention, maîtriser l'utilisation des outils professionnels.	Prévention	1	CNFPT	2 jours par an	inter	Obligatoire
L'apport de la médiation dans la prévention des risques	approcher la médiation : définition et processus,	Tous		CNFPT	/	inter	

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail (SST)	Intervenir rapidement en cas d'accident et selon les règles du sauvetage secourisme du travail.	Technique	1	Techniqueal environnement	/	inter	Prix unitaire 100 € TTC
La formation continue obligatoire des assistantes et assistants de prévention	Actualiser ses connaissances d'assistant ou assistante de prévention, maîtriser l'utilisation des outils professionnels.	Prévention	1	CNFPT	2 jours par an	inter	Obligatoire
L'apport de la médiation dans la prévention des risques	approcher la médiation : définition et processus,	Tous		CNFPT	/	inter	

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail (SST)	Intervenir rapidement en cas d'accident et selon les règles du sauvetage secourisme du travail.	Technique	1	Techniqueal environnement	/	inter	Prix unitaire 100 € TTC
La formation continue obligatoire des assistantes et assistants de prévention	Actualiser ses connaissances d'assistant ou assistante de prévention, maîtriser l'utilisation des outils professionnels.	Prévention	1	CNFPT	2 jours par an	inter	Obligatoire
L'apport de la médiation dans la prévention des risques	approcher la médiation : définition et processus,	Tous		CNFPT	/	inter	

psychosociaux	appréhender les règles d'éthique et de déontologie du médiateur, définir les situations de recours à la médiation, pour prévenir les risques psychosociaux et garantir la qualité de vie au travail.					
Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention	SAISIR l'importance de cette cause pour les collectivités territoriales. DISTINGUER les différents types d'abus (agissement sexiste, agression sexuelle, harcèlement, discrimination) et connaître les sanctions encourues. COMPRENDRE l'impact de ces abus sur les victimes . ACQUERIR les bons réflexes pour réagir en tant que victime, témoin ou encadrant . CONNAÎTRE les obligations des collectivités en matière de prévention et les principaux acteurs institutionnels concernés . DISPOSER de repères et d'exemples pour mener des actions correctives et préventives dans sa collectivité.	Tous	4	CNFPT	/	inter
Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action	Repérer les enjeux d'une formation consacrée aux discriminations. Identifier ce que recouvre la notion de discrimination, ses causes et ses différentes formes. Reconnaître les critères et situations de discrimination.	Tous		CNFPT	/	inter

Référent handicap « Agents »	Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours Coordonner et suivre la politique de ressources humaines de l'employeur en faveur des personnes en situation de handicap Informier et communiquer sur les handicaps, les dispositifs et les politiques conduites par l'employeur Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap Favoriser le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap	Technique	1	CNFPT	2 jours par an	inter	
------------------------------	---	-----------	---	-------	----------------	-------	--

5. Construire et reconstruire un aménagement en cocréation : Développer les méthodes dévaluations de projet.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le pilotage de projet : communication, évaluation, capitalisation	maîtriser les savoir-faire managériaux spécifiques au chef ou à la cheffe de projet, développer une sensibilité aux réactions humaines provoquées par le projet, son objet et son déroulement,	Recherche Pédagogie	2	CNFPT	/	inter	


 57 rue Émile Tavan
 Aix-en-Provence
 04 65 40 05 00
 contact@ecole-art-aix.fr
 esaiaix.fr

	construire une stratégie de communication, mettre en œuvre un protocole d'évaluation et de capitalisation répondant aux enjeux d'amélioration continue de l'action publique.							
L'évaluation du projet d'un établissement d'enseignement artistique et l'engagement de l'équipe pédagogique	mettre en perspective les enjeux, et finalités de l'évaluation d'un établissement d'enseignement artistique, maîtriser les concepts et les logiques de l'évaluation, analyser les résultats et les intégrer dans une démarche d'évolution, engager l'équipe dans une culture et une pratique collective de l'évaluation, adapter des indicateurs au projet d'établissement.	Direction Pédagogie	3	CNFPT	/	inter		

II Réinventer l'établissement

1. Piloter le vivre et le travailler ensemble : Perfectionnement du management des équipes dans un esprit d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
L'entretien professionnel : un acte de management	réaliser l'entretien professionnel comme un acte managérial, comprendre le rôle des managers dans la définition d'objectifs,	Direction Administrative PEA/AEA	10	CNFPT	/	inter	Tous les responsables de services

57 rue Émile Tavan
Aix-en-Provence
04 65 40 05 00
contact@ecole-art-aix.fr
esaaix.fr

Les spécificités du management dans le secteur de l'éducation	situer les problématiques de management dans le secteur éducatif aujourd'hui. en identifier les enjeux (organisation interne de la collectivité, partenariat interinstitutionnel sur le territoire, travail avec le secteur associatif, coordination des équipes éducatives...) repérer les outils managériaux permettant d'agir sur ces enjeux. intégrer ces outils dans les cultures administrative, juridique et éducative. comprendre les spécificités de gestion d'équipes pluridisciplinaires et favoriser la compétence collective. repérer les phénomènes d'usure professionnelle et réfléchir aux dispositifs de prévention ou de lutte.	PEA et AEA Direction Pédagogie	32	CNFPT	/	inter	
Le rôle et le positionnement en tant que responsable de service	se positionner et s'affirmer dans ses nouvelles fonctions : identifier le rôle et le positionnement d'un cadre intermédiaire, appréhender les enjeux spécifiques du management intermédiaire, identifier les points de vigilance et les conditions de réussite d'une prise de fonction sereine, efficace et contributive aux projets de la collectivité.	Administratif	4	CNFPT	/	inter	Tous les responsables de services
Diagnostic de positionnement managérial	comprendre les enjeux du positionnement managérial,	Administratif	4	CNFPT	/	inter	Tous les responsables

	acquérir de l'information sur ses dominantes personnelles en matière de relations aux autres, de gestion de l'activité et de style de leadership, se familiariser avec la pratique du diagnostic de positionnement, élaborer un chemin de perfectionnement, alliant efficience, qualité de vie au travail et valeurs du service public.								de services
La qualité de vie au travail et le management des nouvelles formes d'organisation du travail	Clarifier la notion de QVT : de quoi parle-t-on ? Appréhender la place de la QVT dans le management des nouvelles organisations du travail aujourd'hui et demain Construire un positionnement stratégique à partir d'une vision globale	Administratif	4	CNFPT	/	inter	Tous les responsables de services		

2. Relais et ressources : Développer les financements.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le financement des investissements par l'emprunt	connaître les acteurs du financement par l'emprunt (Banques, Agence France locale, Banque européenne d'investissement, Banque des territoires, etc); identifier les différents types de produits de financement	Direction	2	CNFPT	/	inter	

Le financement participatif de projets culturels	identifier les enjeux et logiques du financement participatif, maîtriser le cadre réglementaire, fiscal et juridique, comprendre le fonctionnement des plateformes de collecte existantes, concevoir et mettre en œuvre une campagne de collecte de fonds.	Direction	2	CNFPT	/	inter	
La recherche de marges de manœuvre financières par la mutualisation	mesurer les impacts financiers de la mutualisation des services, optimiser les ressources financières et fiscales par leur mutualisation, identifier l'intérêt et l'impact des mutualisations.	Direction	2	CNFPT	/	inter	
La méthode et les outils pour conduire une stratégie de mécénat culturel	diversifier les ressources comme enjeu de développement des politiques culturelles, susciter l'engagement de nouveaux partenaires dans une manifestation culturelle ou patrimoniale, rechercher des mécènes privés, adapter son projet au territoire.	Direction	2	CNFPT	/	inter	
Les fonds de dotation culturels	Distinguer, créer et animer un fonds de dotation culturel.	Direction	1	CNFPT	/	inter	
Gestion des conflits	Appliquer des méthodes concrètes afin d'anticiper les conflits.	Tous		CNFPT	/		

Travailler en équipe	Appliquer des méthodes de travail en équipe	Tous		CNFPT	/		
Gestion/Organisation du temps de travail	Appliquer des méthodes d'organisation	Tous		CNFPT	/		

3. Une politique de réseaux : Collaborer, mutualiser avec nos partenaires.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Le travail en partenariat et en réseau sur le territoire dans le domaine artistique	Identifier les étapes réflexives et opérationnelles d'un projet artistique de territoire. Préciser les moyens de pérenniser un projet artistique. Inscrire le projet dans un territoire, un environnement, une politique. Envisager les partenariats à développer (mise en réseau et négociation).	PEA / AEA Pédagogie	30	CNFPT	/	inter	

Les dynamiques de groupe et de réseau pour stimuler l'innovation	Cerner les dynamiques de travail en groupe et réseau pour stimuler l'esprit de collaboration et développer les potentiels d'innovation, repérer des démarches dédiées à la curiosité, à la rencontre et au travail collaboratif.	Pédagogie PEA/AEA Direction	34	CNFPT	/	inter	
La mise en œuvre d'une stratégie de partenariat culturel	identifier et associer les partenaires du secteur culturel local, déterminer les différents modes de partenariats en termes financiers, de communication, de ressources humaines ou d'échanges de services, construire une stratégie de partenariat culturel.	Pédagogie PEA/AEA	32	CNFPT	/	inter	

4. L'évolution et la rénovation du bâtiment et de son quartier : le préserver et le mettre en valeur.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
La rénovation énergétique des bâtiments publics	mettre en œuvre un projet de rénovation énergétique de son patrimoine bâti	Technique Direction	3	CNFPT	/	inter	
La collectivité facilitatrice de la rénovation énergétique des copropriétés sur son territoire	identifier les enjeux locaux et spécificités de la rénovation énergétique des copropriétés, repérer les moyens d'action des collectivités pour la rénovation énergétique des copropriétés	Technique Direction	3	CNFPT	/	inter	

	(information, accompagnement, financement), mettre en place un service d'accompagnement de la rénovation énergétique des copropriétés.						
La sécurisation des bâtiments d'enseignement	Assurer la sûreté dans les projets de construction, rénovation et réhabilitation des établissements recevant du public de type R Proposer des études, solutions ou travaux d'amélioration de la sûreté Prendre en considération les usagers et l'acceptabilité des solutions techniques	Technique et Direction	2	CNFPT	/	inter	
La conception, la réhabilitation et la reconstruction d'un équipement culturel	Aider à la décision en matière de réhabilitation, restructuration ou construction d'un équipement culturel.	Direction	1	CNFPT	/	inter	
La gestion du patrimoine et des équipements des établissements scolaires	organiser et planifier la gestion du patrimoine des établissements dans le cadre des stratégies partenariales et de coopération, interroger les impacts du déploiement et de l'usage d'outils numériques éducatifs dans la gestion des équipements des établissements scolaires, intégrer les enjeux du développement durable dans l'organisation et la gestion du patrimoine et des équipements des établissements scolaires.	Direction	1	CNFPT	/	inter	

La maîtrise de l'énergie dans les bâtiments existants	identifier les enjeux, la réglementation et les labels maîtriser les outils de diagnostic élaborer une stratégie de maîtrise de l'énergie (MDE) et d'intégration des énergies renouvelables identifier les ressources mobilisables mobiliser les usagers	Technique	1	CNFPT		inter	
La création et l'entretien des gazons, pelouses et prairies	connaître le fonctionnement du sol et son interaction avec la plante, connaître le matériel végétal à disposition, les critères du choix et les incidences dans la qualité de l'aménagement, connaître et maîtriser les techniques et technologies d'entretien adaptées aux différents types d'espaces, permettre l'analyse et le raisonnement qualité et économique dans le choix et la planification de l'entretien des espaces engazonnés.	Technique	1	CNFPT	/	inter	

5. Pour et avec le territoire : Développer l'offre amateurs.

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
La connaissance des besoins et des pratiques du public	Se doter de perspectives sur les enjeux de l'accès des publics aux activités culturelles.	Pédagogie	1	CNFPT	/	inter	

	Problématiser la relation à la population d'un territoire. Mettre en œuvre une méthodologie de connaissance et d'analyse des publics, pour mieux adapter l'offre culturelle du territoire aux besoins et demandes du public.						
Le développement culturel et la cohésion urbaine	acquérir des connaissances croisées entre la politique de la ville et l'action culturelle, comprendre comment élaborer ou accompagner des projets culturels sur des territoires figurant dans la nouvelle géographie prioritaire, savoir replacer les interventions et actions culturelles des quartiers dans une logique de politique culturelle globale.	Pédagogie	2	CNFPT	/	inter	
L'éducation populaire, l'action culturelle et les territoires	Accompagner les acteurs culturels dans le développement de l'offre culturelle. Analyser le rôle et les enjeux croisés de la politique de la ville, de l'action culturelle et des territoires. Positionner l'action culturelle liée à la politique de la ville dans une approche globale des politiques culturelles. Élaborer, accompagner des projets culturels inscrits sur des territoires de la géographie dite prioritaire.	Pédagogie	2	CNFPT	/	inter	
Le parcours d'éducation artistique et d'action culturelle	identifier les enjeux et les étapes du projet culturel de territoire,	Pédagogie	1	CNFPT	/	inter	

dans un projet de territoire	identifier les leviers de mise en œuvre d'un parcours d'Education artistique et d'action culturelle sur les territoires, appréhender l'action locale et les responsabilités, définir la responsabilité collective éducative des équipements culturels, développer les connaissances mutuelles, favoriser une meilleure synergie des différentes approches, travailler les projets en transversalité des domaines artistiques et en partenariat.								
------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

III Autres formations

1. Habilitations obligatoires

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Travail en hauteur	Garantir le bon usage des échafaudages et la sécurité des agents	Technique Pédagogie	5	BCFTP	Recyclage en juin 2028	intra	1 400 € un jour pour 5 personnes
Port du Harnais - Travail en	Utilisation de la ligne de vie du toit en sécurité	Technique	2	ACN Groupe	/	Inter ou	300€ HT/pers en présentiel à Lyon ou 690€ HT/groupe

hauteur									intra	dans nos locaux
SST		assurer la prévention et la protection des personnes sur leur lieu de travail	Technique	1	Technique environnement	Recyclage en mars 2027	inter	100 € TTC/pers		
SSIAP		Assurer la sécurité des personnes et la sécurité incendie des biens	Technique	1	Technique environnement	Recyclage en novembre 2028	inter	Recyclage : 200 € TTC/pers		
Habilitations électriques		Connaître les risques liés à l'électricité et ses dangers. Connaître les procédures et les bons gestes pour travailler en sécurité.	Technique	3	Technique environnement ou Temis	Recyclages en juin, septembre et novembre 2027	Inter	Prix dépend du type d'habilitation Prévoir un total de : 1 000 € en 2027 pour l'ensemble des recyclages		

2. Formations obligatoires

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Formations d'intégration	Faciliter l'intégration dans la fonction publique	Tous	Fonction du nombre de nominations	CNFPT	De 2026 à 2029	inter	5 jours cat C 10 jours cat B et A
Formations assistant de prévention	Assurer l'évaluation des risques professionnels et la mise en place d'une politique de prévention. Assurer la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.	Prévention	1	CNFPT	Tout au long du plan de formation	inter	Minimum 2 jours par an
Formations membres du CST	Identifier les différentes attributions du CST et de ses membres et les moyens dont ils disposent Développer leur aptitude à détecter et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail .	Formation des nouveaux membres	Maximum 8 agents	CNFPT	En 2027	inter	300 € par pers.

Formation agents chimiques, agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction	Assurer la sécurité des agents	Atelier volume, édition, photo et agent prévention	5	CNFCE	Durée de la formation 1 jour A prévoir en 2026	intra	1 490,00 € HT / groupe
---	--------------------------------	--	---	-------	--	-------	------------------------

3. Formations demandées par les agents lors des entretiens professionnels

Formation envisagée	Objectifs	Services concernés	Nombre d'agents	Organisme envisagé	Période	Modalité de formation	Remarques
Formations progiciel PMB	mieux maîtriser le logiciel PMB	Médiathèque	2	PMB	3 jours de formation	inter	810€ HT par pers.
Formations bureautiques	Gagner en efficacité et fluidité	Tous		CNFPT	/	inter	
Formations expertise bâtimentaire – réglementation ERP		Direction / Technique	3	CNFPT	/	inter	

Formation sécurité des événements		Technique	1		/		
DU référent handicap	Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en activité des personnes en situation de handicap, l'accueil et la formation des étudiants handicapés, leur orientation et insertion, il s'inscrit dans la construction d'une société inclusive. Élaborer, proposer, gérer et mettre en œuvre une politique du handicap. Informier et accompagner afin de favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement, d'accompagner les demandes de RQTH, d'élaborer et de mettre en place un plan de communication interne et externe	Pédagogie	1	UNIVERSITE COTE D'AZUR	2025-2026		1 900€ prise en charge FIPHP
Formations comptabilité (comptabilité d'engagement, bases des finances publiques)	Objectif de service qui fonctionne en binôme	RH et compta	2	CNFPT	/		
Formations RH (tenue du dossier de l'agent, gestion des CITIS, gestion des agents contractuels, gestion des absences, accueil et intégration des nouveaux recrutés, recueil et analyse des besoins de formation, fondamentaux de la gestion RH,	Objectif de service qui fonctionne en binôme	RH et compta	2	CNFPT	/		

fondamentaux de la gestion de la rémunération, gestion du temps de travail, gestion des positions statutaires, déroulement de la carrière)									
Formation sur l'évolution de la VAE	Mettre à jour les pratiques en adéquation avec la réforme	Pédagogie	1	Université rennes	Courant novembre			200€ la journée en présentiel 100€ la demi-journée en visio	
Formation juridiques / générales (production et exploitation de données, mise en œuvre de l'action disciplinaire, qualité comptable, marché de services et fournitures courantes, rythme de travail de l'enseignant artistique, la délégation, RGPD)	Mise à jour des connaissances générale et repérage des axes d'amélioration des pratiques	Tous			/				

4. PRÉSENTATION DU PLAN DE FORMATION 2026-2029 PAR CATÉGORIES D'ACTIONS

Le plan de formation de l'ESAAix doit comprendre :

- Les formations obligatoires et de professionnalisation
- Les formations de préparation aux concours et examens professionnels
- Les formations de perfectionnement

Formations d'intégration :

Catégorie hiérarchique	Effectif prévisionnel 2026 à 2029
A (10 jours de FI)	1
B (10 jours de FI)	3
C (5 jours de FI)	0

Formations de professionnalisation :

Catégorie d'action	Effectif prévisionnel de 2026 à 2029	Nombre de jours prévisionnel de 2026 à 2029
Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi (dans les 2 ans suivant la nomination comme stagiaire 3 à 10 jours cat. C, 5 à 10 jours cat. A ou B)	2	10
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (entre 2 et 10 jours par période de 5 ans quelque soit la catégorie)	54	540
Formation de professionnalisation lors de l'affectation dans un poste à responsabilités (entre 3 et 10 jours par période dans les 6 premiers mois de la nomination)	0	0

Préparation aux concours et examens : 6 demandes en 2024

Concours ou examen visé	Effectif
Concours rédacteur	3
Concours rédacteur principal de 2e classe	2
Concours assistant de conservation et des bibliothèques principal de 2e classe	1

Autres dispositifs :

- bilans professionnels
- formations demandées au titre du CPF (demandes de certains agents. En attente de délibération avec notamment un plafond de prise en charge par l'ESAAix)
- congés pour VAE

Montant du budget formation pour 2021-2024, hors cotisations CNFPT :

	Montant
Frais de formations obligatoires (habilitations, membres CHSCT...)	17 723 €
Frais de formations autres (déplacements...)	54.61€
TOTAL	17 777.61



4. FORMATIONS INDIVIDUELLES SUIVIES EN 2023 ET 2024

Domaine de formation	Nombre de formations suivies en 2023	Nombre de formations suivies en 2024
Affaires juridiques et affaires générales	6	7
RH	15	14
Technique	3	0
Formation d'intégration cat. A	4	0
Formation d'intégration cat. B	1	0
Formation d'intégration cat. C	1	0
Management	0	0
Sécurité des agents au travail	12	2
Techniques administratives, d'organisation et de secrétariat – Usages outils numériques	4	15
Finances	2	1
Régie	2	0
Test et préparations aux concours et examens professionnels	3	6
Communication	1	0
Santé publique (PSSM, lutte contre les discriminations...)	0	24
Enseignement	0	0
TOTAL	54	69