FORMATION INITIALE RECOMMANDEE 5 JOURS (FO6A)

RÉF. FORMATION

FO6A.CSTFPT.5J.INT.V1-2026

Formation *Compétences du CST Fonction Publique Territoriale*

«Comment vos représentants du personnel élu au Comité Social Territorial (CST) peuvent maîtriser le cadre juridique de la FPT, décrypter les données budgétaires et financières de leur établissement, comprendre les enjeux de gestion et exercer pleinement leurs prérogatives au service des agents ?»

35 heures · 5 jours

Membres CST - Titulaires & Suppléants

Représentants des Fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

🎯 **Besoin de former vos élus CST ?** *Recevez votre devis personnalisé pour cette formation — Réponse sous 24 h* cse-ssct-formation.fr/contact

1, rue des Bigarreaux — 13010 Marseille · SIRET : 880 196 985 00038 · NDA : 93132292413 (DREETS PACA) 📞 *07 66 69 04 24*

La formation *Compétences du CST de la FPT "Initiale"*

« Cinq journées de formation pour que vos représentants du personnel du CST exercent pleinement leurs missions : maîtriser le cadre institutionnel et juridique de la Fonction Publique Territoriale, analyser la situation économique et financière de leur collectivité et de leur établissement, appréhender leur rôle et le fonctionnement du CST, et identifier les enjeux du dialogue social. »

35h

DURÉE & FRACTIONNEMENT

5 jours · 35 heures

Séance continue de cinq journées consecutives ou fractionnées (2j/3j ou 3j/2j), conçues pour une prise en main rapide du mandat par les représentants du personnel au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Agents FPT

PUBLIC CIBLE

Titulaires & Suppléants du CST

Tous les titulaires et suppléants des Comités Sociaux d'Etablissement (CST).

Pas de d'obligation, mais une forte recommandation

CADRE LÉGAL

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

Pourquoi la formation est-elle obligatoire en FPT, mais pas en FPT et en FPE ?
Cette différence est prévue par les textes : la formation aux « compétences du Conseil social » est obligatoire en FPT, alors qu'elle est facultative en FPT et en FPE, où seule la formation SSCT/F3SCT est rendue obligatoire dans les cas prévus par la réglementation.
Bien que facultative, cette formation constitue un atout majeur pour exercer efficacement son mandat au sein du CST.

Tout ce qu'il faut savoir *avant de démarrer*

Une organisation pensée pour les contraintes des élus titulaires et suppléants : financement par l'employeur, délais courts, formats adaptables (présentiel ou distanciel).

DÉLAI D'ACCÈS

48 heures après prise de contact téléphonique ou email.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis exigé. Formation accessible aux nouveaux représentants du personnel des Comités Sociaux Territoriaux (CST) de la FPT

LIEU & MODALITÉS

Local employeur, salle YLEXIA (Newton Office Joliette, Marseille), ou location de salle partout en France et dans les DOM-TOM. **Présentiel ou distanciel**.

FINANCEMENT

Employeur

TARIFS INTRA & INTER

1 099 € *(4 à 12 apprenants, en intra)*
299 € *(par apprenant, en inter)*
par jour · frais formateur compris

ACCÈS HANDICAPÉS

Nous contacter pour adapter les modalités de mise en œuvre à votre situation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Maîtriser le cadre institutionnel et économique du CST de la *Fonction Publique Territoriale*

« À l'issue de ces cinq journées, les nouveaux représentants du Comité Social Territorial maîtrisent l'historique et les enjeux de la fusion des instances, identifient précisément le cadre juridique et économique de la Fonction Publique Territoriale et des collectivités locales, analysent la situation financière de leur collectivité et de leur établissement publics et comprennent les signaux d'alerte, et savent comment mobiliser ces connaissances pour exercer efficacement leurs mandats dans le dialogue social au cœur du secteur public territorial. »

1. Comprendre la genèse du Comité Social Territorial (CST), né de la fusion des instances CT (Comité Technique) et CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) par le Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021, et maîtriser les conséquences de cette fusion sur le fonctionnement de l'instance et les mandats des représentants du personnel
2. Situer le CST dans le paysage institutionnel de la Fonction Publique Territoriale, identifier le rôle de la décentralisation et des collectivités locales (communes, intercommunalités, départements, régions), et identifier les normes juridiques applicables au sein de la collectivité (Code Général de la Fonction Publique, Code des Collectivités Territoriales, décrets, arrêtés, jurisprudence, accords collectifs)
3. Connaître les statuts des agents de la Fonction Publique Territoriale tels que définis par le Code Général de la Fonction Publique et maîtriser les apports de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
4. Appréhender les données chiffrées essentielles de la Fonction Publique Territoriale : effectifs, statuts, collectivités de référence (communes, intercommunalités, départements, régions), et spécificités des agents territoriaux
5. Analyser la situation économique et financière de base des collectivités territoriales et comprendre les enjeux des modes de financement territoriaux (fiscalité locale, dotations d'État, ressources propres)
6. Connaître les mécanismes de gouvernance financière et d'équilibre budgétaire des collectivités, identifier les indicateurs financiers d'alerte et comprendre les obligations de transparence financière et de maîtrise des dépenses

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Maîtriser le fonctionnement opérationnel et les attributions du CST de la *Fonction Publique Territoriale*

« À l'issue de cette formation, les représentants du Comité Social Territorial maîtrisent les règles de composition, d'élection et de fonctionnement de l'instance, connaissent précisément les moyens qui leur sont accordés et les attributions du CST, identifient les outils clés d'information et de suivi, et savent comment les mobiliser pour exercer leurs mandats avec efficacité et légitimité dans la défense des conditions de travail, de l'égalité professionnelle et du dialogue social au sein de leur collectivité. »

7 Maîtriser le cadre du dialogue social dans la Fonction Publique Territoriale : évolution historique, représentativité syndicale, négociation collective et accords

8 Connaître les règles de composition, d'élection, de mandats et de suppléance au CST et identifier les collèges électoraux selon les niveaux de collectivités

9 Comprendre les moyens accordés aux représentants du personnel : heures de décharge, formations, libre circulation, droit syndical et autorisation d'absence

10 Maîtriser les règles essentielles de fonctionnement du CST : séances, convocation, ordre du jour, procès-verbaux, Règlement Intérieur, quorum et vote

11 Identifier les attributions générales du CST : consultations obligatoires, débats d'information, politique RH, conditions de travail, temps de travail, égalité professionnelle et droits d'investigation

12 Découvrir et exploiter les outils d'information clés : Rapport Social Unique (RSU), Base de Données Sociales (BDS) et Lignes Directrices de Gestion (LDG)

13 Comprendre l'articulation entre le CST et la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et les modalités de saisine réciproque

Ce que les élus *sauront faire*

Dix compétences opérationnelles mobilisables immédiatement après la formation.

- ✓ Situer le CST dans l'architecture institutionnelle de la Fonction Publique Territoriale et délimiter précisément ses compétences par rapport à celles de la F3SCT, des CAP, des CCP et des autres instances de dialogue social au sein de la collectivité
- ✓ Identifier les signaux d'alerte financiers d'une collectivité en difficulté et comprendre les enjeux des mécanismes de gestion financière préventive et des obligations d'équilibre budgétaire
- ✓ Suivre une séance du CST dans le respect des règles légales : ordre du jour, convocation, remise de documents, déroulement des débats, rédaction du procès-verbal
- ✓ Défendre les agents titulaires et contractuels dans des situations simples relevant de la compétence du CST
- ✓ Maîtriser les attributions générales du CST en matière de politique RH, conditions de travail, égalité professionnelle et temps de travail
- ✓ Comprendre l'articulation entre le CST et la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et savoir quand saisir cette instance spécialisée
- ✓ Appliquer les règles juridiques essentielles du Code Général de la Fonction Publique et du Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 dans l'exercice du mandat
- ✓ Exercer les droits et prérogatives des représentants du personnel : heures de décharge, autorisation d'absence, droit syndical, libre circulation, formation
- ✓ Exploiter les outils d'information mis à disposition du CST : Rapport Social Unique (RSU), Base de Données Sociales (BDS), Lignes Directrices de Gestion (LDG), Règlement Intérieur de l'établissement, de la collectivité
- ✓ Articuler efficacement le travail du CST avec celui de la F3SCT et des autres instances de dialogue social

PROGRAMME DÉTAILLÉ

5 modules · *35 heures* de formation

0.5

«Une progression pédagogique sur cinq journées articulant repères juridiques et institutionnels (Code Général de la Fonction Publique, cadre du CST, normes applicables en FPT), enjeux de gestion budgétaire et de financement, données économiques et sociales de la Fonction Publique Territoriale, enrichie de cas pratiques sectoriels et d'échanges sur l'exercice concret du mandat de représentant Comité Social Territorial.. »

Accueil & *positionnement*

Une séquence d'ouverture pour ajuster la formation aux attentes et au niveau initial des participants.

A

Point logistique & programme

Présentation du déroulé sur 5 jours et des outils pédagogiques mobilisés tout au long de la formation.

B

Tour de table

Présentations croisées des participants et du formateur. Identification des contextes de la collectivité ou de l'établissement public et des mandats.

C

Questionnaire de positionnement

Évaluation pronostique des attentes et du niveau initial pour individualiser le parcours d'apprentissage.

01

MODULE

Contexte institutionnel, normes applicables et données chiffrées de la FPT

Comprendre la genèse du CST, situer l'instance dans le cadre juridique et institutionnel de la FPT et appréhender les données chiffrées des trois versants de la fonction publique.

1.1 Notions liminaires et genèse du CST

- Genèse du CST : le Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021
- Fusion des instances CT (Comité Technique) et CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) — aspects positifs et négatifs
- Le CST : une nouvelle instance de dialogue social dans la FPT — position et posture des élus
- Normes juridiques applicables au sein de l'établissement : Code Général de la Fonction Publique, arrêtés, décrets, jurisprudence, négociation collective
- Quelques qualités attendues pour un représentant du personnel dans la FPT

1.2 Les trois versants de la fonction publique en chiffres

- Effectifs globaux et répartition entre les trois versants (État, Territoriale, Hospitalière)
- Statuts, salaires et avancements de grade
- Primes et régimes indemnitaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Absences, congés et arrêts maladie dans la fonction publique

1.3 La Fonction Publique Territoriale en chiffres

- Évolution des effectifs par catégories (A, B, C)
- Agents titulaires et agents contractuels : données comparées
- Statuts, salaires et avancements de grade

  Primes et régimes indemnitaires selon les versants
- Durée et organisation du temps de travail

  Absences, congés et arrêts maladie dans la fonction publique

Evaluations formatives

Questionnaire de positionnement sur les données institutionnelles de la FPT et identification des textes de référence applicables aux collectivités territoriales

02

MODULE

Dialogue social, statuts des agents et loi de transformation de la Fonction Publique

Maîtriser le cadre du dialogue social dans la Fonction Publique Territoriale, les statuts des agents définis par le Code Général de la Fonction Publique, l'application du droit privé en matière de SSCT et les apports de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

2.1 Dialogue social et fonctionnaires territoriaux

- Évolution historique du dialogue social dans la fonction publique française, particulièrement territoriale, et son lien avec la décentralisation
- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les normes applicables au secteur public
- Représentativité syndicale dans la Fonction Publique Territoriale : règles et modalités ; seuils de représentativité
- Négociation d'accords dans la fonction publique : cadre légal et pratiques actuelles issus de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 et du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021

2.2 La Fonction Publique Territoriale et le droit privé

- Application de la partie 4 du Code du travail (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) aux agents de la FPT, dans la continuité des missions anciennement dévolues au CHSCT
- Articulation entre les règles du droit public et les apports du droit privé en matière de prévention des risques professionnels
- Obligations de l'employeur public : DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et RASSCT (Rapport Annuel SSCT)
- Droits des agents et du CST en matière de signalement et d'alerte en cas de danger grave et imminent et d'atteinte au droit des personnes et droit de retrait

2.3 Les fonctions publiques : statuts des agents territoriaux

- Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : architecture, contenu et articulation avec les textes réglementaires spécifiques à la FPT
- Statuts des agents titulaires : recrutement, carrière, avancement, spécificités du statut territorial
- Agents contractuels : régimes applicables, droits et limites dans le secteur territorial
- *Exercice pratique : recherche efficace d'informations dans le CGFP — outils et méthodes de consultation des textes applicables*

2.4 Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019

- L'essentiel de la réforme en chiffres
- Une gestion simplifiée et plus souple des ressources humaines
- De nouveaux droits pour les agents
- Une fonction publique toujours plus exemplaire : déontologie et transparence
- Calendrier des échéances et modalités de mise en œuvre
- Bilan après l'adoption de la loi : acquis, difficultés et perspectives pou le secteur territorial

Evaluations formatives

Identification des textes applicables à une situation concrète mettant en jeu le CGFP et la loi de transformation — recherche documentaire guidée dans le contexte de la FPT.

03

MODULE

Situation économique et financière des collectivités territoriales

Analyser la situation économique et financière des collectivités territoriales, comprendre les enjeux des modes de financement et maîtriser les mécanismes d'équilibre budgétaire des collectivités en difficulté.

3.1 Situation économique et financière des collectivités territoriales

- Excédent et déficit des collectivités : données actualisées et tendances par type de collectivité
- Budget des collectivités : structure et lecture
  Recettes (fiscalité, dotations, ressources propres), dépenses (fonctionnement, investissement), solde et équilibre budgétaire
- Taux d'endettement et capacité d'autofinancement
  Obligations légales d'équilibre et dispositifs de contrôle
- L'investissement territorial :
  niveaux, tendances, enjeux et impact sur les conditions de travail et les services publics
- Vétusté des équipements et des constructions :
  impacts directs sur les conditions de travail des agents et sur la qualité des services rendus

3.3 Modes de financement et enjeux budgétaires

- Fiscalité locale : taxe foncière, taxe professionnelle (anciens dispositifs), cotisation foncière des entreprises (CFE), cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)
- Dotations de l'État : mécanismes de transfert de ressources et de responsabilités (réforme de la Dotation d'Équipement des Territoires - DETR, Dotation Globale de Fonctionnement - DGF, etc.)
- Ressources propres des collectivités : revenus de patrimoine, redevances, ressources d'exploitation et enjeux de diversification
- Conséquences pour le CST : rôle de veille et d'alerte des représentants du personnel sur les enjeux budgétaires impactant l'emploi et les conditions de travail

3.2 Équilibre financier et surveillance des collectivités

- Détection des collectivités en difficulté :
  indicateurs et signaux d'alerte financière et budgétaire
- Notions clés de comptabilité publique :
  résultats d'exploitation, résultat financier, résultat exceptionnel, résultat brut, résultat net, marge brute, capacité d'autofinancement
- Dispositifs de régulation et d'accompagnement
  Rôle de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) et des services de l'État
- Plans de redressement et mesures correctives :
  procédure, acteurs impliqués, calendrier et impacts sur les agents

Evaluations formatives

Analyse d'un budget simplifié d'une collectivité fictive — identification des indicateurs d'alerte et formulation d'observations motivées pour une intervention effective du CST.

04

MODULE

Fonctionnement du CST, défense des agents et articulation avec la F3SCT

Maîtriser l'ensemble des règles de fonctionnement du Comité Social Territorial, exercer la mission de défense des agents et comprendre l'articulation entre le CST et la F3SCT.

4.1 Tout savoir sur le CST

- Élections professionnelles au sein de la FPT : modalités, collèges électoraux, résultats
  Exercice : comprendre et analyser les données d'une élection professionnelle
- Collèges électoraux **:** représentants du personnel, collège de représentants des collectivités de moins de 50 agents et autres modalités spécifiques
- Création et fusion des CST : conditions et procédures selon les niveaux de collectivité
- Composition du CST : représentants du personnel, représentants de la collectivité (employeur), personnalités consultées (médecin du travail, ACFI, conseillers et assistants de prévention, syndicats)
- Mandats : durée du mandat, devenir en cas de mutation ou de départ, suppléance, vacances de sièges, obligations des membres
- Moyens des représentants : heures de décharge, autorisations d'absence, droit syndical, libre circulation dans l'établissement, droit à la formation
- Droits et devoirs des représentants du personnel (agents titulaires et agents contractuels)
- Règlement intérieur du CST : contenu obligatoire, procédure d'adoption et révision
- Séances du CST : calendrier prévisionnel, quorum, participants, élaboration de l'ordre du jour, convocation, remise de documents, déroulement des débats, émission d'avis/délibérations, vote et rédaction des procès-verbaux
- Saisines et procédures : modalités de saisine du CST, délais de consultation, procédures d'urgence
- Attributions générales du CST : consultations obligatoires, débats, informations, examen des questions collectives de travail, pouvoirs d'investigation
- Articulation entre le CST et la F3SCT : répartition des compétences, coordination et modalités de saisine réciproque

4.2 La F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

- Institution de la F3SCT : conditions de mise en place (seuil de 200 agents ETP) et champ d'application
- Composition et nombre de membres
- Formation Spécialisée de Sites (pluri-établissements)
- Séances et procès-verbaux de la F3SCT
- Registres obligatoires (registre de sécurité, registre des dangers graves et imminents…)
- Visites de service et enquêtes AT/MP
- Recours à l'expertise et au PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

4.3 Défense des agents

- Rôle du représentant du personnel dans la défense des droits individuels et collectifs des agents
- Situations relevant de la compétence du CST : questions collectives de travail, conditions de travail, discriminations, harcèlement
- Modalités pratiques d'intervention : demandes d'information, questions à l'ordre du jour, saisine de la F3SCT
- *Exercice pratique : jeux de rôle — simulation de séance du CST et de situation de défense d'un agent*

Evaluations formatives

Simulation d'une séance du CST incluant l'ordre du jour, la présentation d'un dossier, l'émission d'un avis/délibération.

05

MODULE

Compétences générales du CST et autres instances de dialogue social

Maîtriser les compétences générales du Comité Social Territorial en matière de politique RH, de gestion prévisionnelle et de négociation collective, et identifier le rôle des autres instances de dialogue social présentes dans les collectivités territoriales.

5.1 Compétences générales du CST

A) Consultations obligatoires du CST

- Les projets relatifs à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions de la collectivité
- Les projets relatifs à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus au public
- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Les projets de Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels
- Les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
- La protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
- L'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes
- Les autres questions relevant des domaines de l'organisation et du fonctionnement des services publics, de l'élaboration des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, et de la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines
- Le Rapport Social Unique (RSU) et la Base de Données Sociales (BDS) : contenu, utilisation par le CST, exploitation des données pour l'analyse
  Exercice pratique sur un RSU fictif
- Le plan de formations : contenus, enjeux pour l'accès à la formation professionnelle et continue
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service
- Règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux
- Toutes questions prévues par des dispositions législatives et réglementaires

B) Informations et débats du CST

- Le bilan de la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, sur la base des décisions individuelles
- L'évolution des politiques de ressources humaines, sur la base du Rapport Social Unique (RSU) et de la Base de Données Sociales (BDS)
- La création des emplois à temps non complet et les modalités de gestion
- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail
- Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la Territoriale)
- Les questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leurs incidences sur les agents
- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage
- Le bilan annuel du plan de formation
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situations de handicap
- Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations
- L'état de mise en œuvre du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

05

MODULE

Compétences générales du CST et autres instances de dialogue social

Maîtriser les compétences générales du Comité Social Territorial en matière de politique RH, de gestion prévisionnelle et de négociation collective, et identifier le rôle des autres instances de dialogue social présentes dans les collectivités territoriales.

5.2 Outils d'information et de gestion du CST

- Règlement Intérieur de la collectivité : rôle du CST, procédure de consultation et exercice pratique d'analyse d'un RI fictif
- Programmation des travaux de l'instance : plan de travail annuel du CST et calendrier de réunions
- Rapport Social Unique (RSU) et Base de Données Sociales (BDS) : Exercice pratique d'exploitation d'un RSU pour identifier les enjeux de gestion RH
- Lignes Directrices de Gestion (LDG) : définition, contenu, procédure de concertation avec le CST Exercice pratique
- Budget et comptabilité prévisionnelle de la collectivité : lecture et interprétation des principaux agrégats financiers
- Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes : contenu, indicateurs, rôle du CST dans son élaboration et son suivi

5.4 Autres instances de dialogue social dans les établissements de la FPT

- La Commission Administrative Paritaire (CAP) : composition, compétences, fonctionnement et articulation avec le CST
- La Commission Consultative Paritaire (CCP) : composition, compétences pour les agents contractuels, fonctionnement
- Coordination entre les différentes instances : bonnes pratiques et enjeux pour les représentants du personnel

5.3 Thématiques stratégiques de gestion RH

• Égalité professionnelle en faveur des personnels porteurs de handicap : obligations légales et rôle du CST
• Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) : définition, contenu et implications pour les agents (le cas échéant selon type de collectivité)
• Temps et organisation du travail dans la Fonction Publique Territoriale : règles applicables, spécificités par catégorie d'agents et secteurs d'activité
• Traitement indiciaire, point d'indice et régimes indemnitaires : mécanismes de calcul de rémunération dans le secteur territorial
• Négociation collective et accords dans la fonction publique territoriale : cadre légal, portée et limites ; nouveaux droits suite à la réforme de 2021

Evaluation sommative

Quiz interactif en ligne (Kahoot.it) — bilan collectif de la formation et validation des acquis.

Une pédagogie *active* et structurée

Quatre piliers de l'apprentissage, des techniques pratiques et un suivi rigoureux à chaque étape de la formation.

01

MÉTHODES

Méthodes actives

Pédagogies affirmative, interrogative, active, interactive et inversée. Quatre piliers de l'apprentissage. Adaptabilité et inclusivité.

02

TECHNIQUES

Ateliers & cas pratiques

Exercices, travaux de groupe, études de cas, ressources numériques. Ateliers d'analyse de documents, rédaction de délibérations…

03

SUIVI

Suivi & évaluation

Feuille de présence par demi-journée. Évaluations pronostique, formative, sommative à chaud et à froid (3–6 mois post-formation).

Clôturer la session, *mesurer l'impact*

Une séquence de fin structurée et un suivi à froid pour ancrer les acquis dans la pratique du mandat.

A — Évaluation sommative « à chaud »

Quiz et correction collective (papier ou Kahoot.it) pour valider les acquis en fin de session.

B — Tour de table & bilan collectif

Retours croisés des participants sur les apports de la formation et les points à approfondir.

C — Questionnaire de satisfaction & attestation

Remise de l'attestation de fin de formation et collecte des retours qualitatifs.

D — Transmission des supports

Lien numérique sécurisé (Fromsmash.com ou Wetransfer.com) pour récupérer l'ensemble des ressources.

E — Évaluation « à froid » (3 à 6 mois)

Questionnaire de suivi par voie électronique pour mesurer l'ancrage des acquis dans la pratique du mandat.

PROFIL DU FORMATEUR

Expert en *Droit Social,* économie du travail & cadre institutionnel de la Fonction publique

Expert en droit social, économie du travail et cadre institutionnel de la Fonction publique, fort d'une solide formation académique et de plus de 20 ans d'expérience opérationnelle. Il a accompagné plus d'une centaine d'instances représentatives du personnel — CST du privé, CE, CT, CTE, CHSCT, CST, CST, CSA et F3SCT — sur les enjeux juridiques, sociaux et institutionnels du secteur public et maîtrise les réalités de terrain. Ancien enseignant auprès d'étudiants post-bac (BTS et Master) en droit, économie, management et ressources humaines, il associe expertise technique et pédagogie structurée. Ses formations s'appuient sur une veille permanente des évolutions législatives et réglementaires, notamment en matière de Fonction Publique Territoriale, de dialogue social et de transformation de la Fonction publique.

DIPLÔME

Master Droit Social Rennes 1

DIPLÔME

Master Éco/Droit/Gestion
Aix-Marseille

Expérience

20+ ans

Accompagnés

100+ **CST, CSE, CSA...**

PÉDAGOGIE

Ancien enseignant post-Bac