

ANNEXE I

CREATIONS D'EMPLOIS

sur la base de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOI(S)	GRADE(S)/CADRE(S) D'EMPLOIS	NATURE DE L'EMPLOI ¹	TYPE D'EMPLOI ²
Objet : Nouvelle organisation de la Direction de l'Education, de la Culture et des Sports (DECS)				
Directeur adjoint	1	Grade d'attaché territorial Grade d'attaché territorial principal Grade de directeur territorial	P	TC
Chef de service appui ressources	1	Grade d'attaché territorial Grade d'attaché territorial principal Grade de directeur territorial	P	TC
Chef de service de la lecture publique	1	Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques	P	TC
Chef de service de la coordination de l'action culturelle et des publics	1	Grade d'attaché territorial Grade d'attaché territorial principal Grade de directeur territorial	P	TC
Chef de service adjoint en charge de la médiathèque de Colmar	1	Cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux Grade de conservateur territorial de bibliothèque	P	TC
Chargé de mission valorisation	1	Grade d'attaché territorial	P	TC
Chargé de mission politique éducative	1	Grade d'attaché territorial	P	TC
Chargé de mission restauration et projets éducatifs	1	Grade d'ingénieur territorial	P	TC

¹Permanent (P) ou non permanent (NP)

²A temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC)

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOI(S)	GRADE(S)/CADRE(S) D'EMPLOIS	NATURE DE L'EMPLOI ¹	TYPE D'EMPLOI ²
Chargé de mission	1	Grade d'attaché territorial Grade de bibliothécaire territorial	P	TC
Chargé de communication	1	Grade d'attaché territorial	P	TC
Chef d'unité	1	Grade d'attaché territorial Grade d'attaché territorial principal	P	TC
Chef d'unité	1	Grade de bibliothécaire territorial	P	TC
Médiathécaire	1	Grade de bibliothécaire territorial	P	TC
Assistant médiathécaire	1	Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	P	TC
Assistant technique et logistique	1	Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine	P	TC
Gestionnaire	1	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	P	TC
Agent d'archives	1	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine	P	TC

¹Permanent (P) ou non permanent (NP)

²A temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC)

ANNEXE I bis

**SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'EDUCATION,
DE LA CULTURE ET DES SPORTS (DECS)**

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOI(S)	NATURE DE L'EMPLOI¹	TYPE D'EMPLOI²
Chef de service Collèges, Appui et Ressources	1	P	TC
Chef de service Développement Culturel, Educatif et Sportif	1	P	TC
Chef de service adjoint Ressources	1	P	TC
Chef d'unité Instruction des subventions, Budget et Comptabilité	1	P	TC
Chef d'unité logistique, informatique et communication	1	P	TC
Chargé de mission évaluation et valorisation des politiques	1	P	TC
Médiathécaire	3	P	TC
Assistant médiathécaire	3	P	TC
Technicien qualité et sécurité alimentaire	1	P	TC
Instructeur comptabilité et subvention	1	P	TC
Assistant au chef de service	1	P	TC
Chauffeur de bibliobus magasinier	2	P	TC

¹Permanent (P) ou non permanent (NP)

²A temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC)

ANNEXE II

Nouvelle cotation des emplois dans le cadre de la réforme des cadres d'emploi des attachés territoriaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des attachés territoriaux

sur la base des décrets n° 2017-502 du 6 avril 2017, n° 2017-310 du 9 mars 2017 et n° 2016-1798 du 20 décembre 2016

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOI(S)	GRADE(S)/CADRE(S) D'EMPLOIS	NATURE DE L'EMPLOI ¹
Directeur	17	Administrateur territorial hors classe Administrateur territorial Directeur territorial Attaché territorial hors classe Attaché territorial principal Attaché territorial Ingénieur en chef territorial hors classe Ingénieur en chef territorial Ingénieur territorial hors classe Ingénieur territorial principal Ingénieur territorial Conseiller territorial supérieur socio-éducatif Conseiller territorial socio-éducatif Conservateur en chef du patrimoine Conservateur du patrimoine Conservateur de bibliothèque en chef Conservateur de bibliothèque	P
Chef de service adjoint	2	Conservateur territorial de bibliothèque Bibliothécaire territorial principal Bibliothécaire territorial	P
Chef de service adjoint	1	Conservateur du patrimoine Attaché territorial de conservation du patrimoine Attaché territorial de conservation principal du patrimoine	P

¹Permanent (P) ou non permanent (NP)

ANNEXE III

EMPLOIS OUVERTS AU RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS
sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 CHEF D'UNITE ENTRETIEN	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrer l'unité au quotidien et veiller à l'amélioration des compétences collectives ; - Assurer la coordination des programmes annuels d'entretien ; - Contrôler et être garant de la bonne réalisation des marchés publics de l'Unité ; - Réaliser un suivi financier et budgétaire ; - Assurer un conseil et une assistance technique sur les opérations d'entretien routier ; - Assurer une veille technique et réglementaire en matière d'entretien routier ; - Participer à la définition des politiques d'entretien routier dans le respect des normes et des contraintes budgétaires ; - Assurer une formation sur la culture entretien routier aux personnels du Pôle Territorial 	BAC +3	Référence au niveau de rémunération du grade d'ingénieur territorial
1 PSYCHOLOGUE	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un suivi psychologique ; - Elaborer le projet pour l'enfant ; - Participer à l'élaboration de réflexions et d'outils institutionnels, contribuer à la définition et à la mise en œuvre des orientations de l'établissement, à l'analyse et à l'émergence d'améliorations du fonctionnement institutionnel ; - Soutenir les équipes éducatives ; - Intervenir suite à une demande du juge pour enfants ou de l'inspecteur de l'Aide Sociale à l'Enfance, dans un lieu spécifique aux visites médiatisées et à partir d'un cadre prédéfini ; - Apporter son expertise dans le cas de placements familiaux complexes et problématiques, ainsi que dans le cas de situations complexes avec d'autres unités extérieures à l'institution 	BAC + 5	Référence au niveau de rémunération du grade de psychologue territorial de classe normale

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 CONTROLEUR DE GESTION	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place les outils de contrôle de gestion définis en concertation avec le Chef de Service ; - Assurer le « Benchmarking » et le maintien du lien avec le réseau existant, notamment, le réseau IDEAL ; - Assurer la coordination et le contrôle au niveau des différents outils de pilotage internes (garant de la fiabilité des indicateurs STE) ; - Proposer des axes d'amélioration des pratiques professionnelles et être force de proposition sur des pistes d'économies ; - Superviser l'analyse des projets architecturaux, des plans pluriannuels d'investissement ainsi que leur impact sur le PJ 	BAC +3	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché territorial et d'attaché territorial principal
1 SAGE-FEMME PERINATALITE SAINT-LOUIS	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le suivi médical des grossesses, le suivi médico-social à domicile des femmes enceintes, la préparation individuelle à la naissance, dispenser un soutien psychologique et de l'information autour de la naissance, et orienter les femmes enceintes vers les partenaires médico-sociaux ; - Contacter de manière hebdomadaire les maternités du secteur de rattachement ; - Informer sur la contraception, la prévention et la promotion de la santé dans le domaine de la sexualité en séances collectives et en consultations individuelles ; - Assurer les consultations de planification et les consultations médicales prénatales ; - Animer les séances collectives de prévention ; - Participer aux concertations pluridisciplinaires et aux réunions médico-sociales ; - rapport d'activité et enquêtes épidémiologiques 	BAC +5	Référence au niveau de rémunération du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales
1 RESPONSABLE DU POLE ACCUEIL FAMILIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Dispenser un conseil technique et méthodologique aux travailleurs sociaux du Pôle et réaliser une veille juridique pour mettre en adéquation les procédures avec les lois concernant l'accueil familial ; - Proposer et piloter, en lien avec le Chef de Service et son adjoint, des évolutions dans l'organisation et le fonctionnement du Pôle ; - Représenter, sur demande du Chef de Service ou de son adjoint, le service auprès des partenaires du Département, et développer le partenariat ; - Piloter et participer à des groupes de travail internes ou externes au Département et évaluer le dispositif d'accueil familial 	BAC +3	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché territorial et d'attaché territorial principal et du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 COORDONNATEUR ENFANCE EN DANGER	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser, en s'appuyant sur l'équipe de la CRIPS et en lien avec les Espaces Solidarité, l'autorité judiciaire et les partenaires, les informations préoccupantes et les rapports d'évaluation concernant les mineurs en danger ou en risque de danger ; - Décider de l'orientation à donner aux informations préoccupantes et rapports d'évaluation ; - Conseiller et apporter un appui technique pour les professionnels du Conseil départemental, les partenaires (justice, services de police et de gendarmerie, hôpitaux, éducation nationale, protection judiciaire de la jeunesse, associations, etc.) et au public ; - Assurer en temps réel le traitement des situations d'urgence relayées à la CRIPS ; - Seconder le Responsable de la CRIPS sur la réflexion concernant les évolutions des procédures, la formation et la communication sur le dispositif de repérage et d'évaluation des situations de protection de l'enfance, et représenter, le cas échéant, la CRIPS dans le cadre de réunions avec les partenaires 	BAC + 3	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché territorial et d'attaché territorial principal et du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs

NB : Aux rémunérations découlant des indices indiqués ci-dessus, il convient d'ajouter l'indemnité de difficulté administrative, les primes versées au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération n° 2004/I-503/1 modifiée du Conseil Général du 5 décembre 2003 ainsi que la prime annuelle et le cas échéant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Le niveau de rémunération retenu sera fonction de la formation et de l'expérience professionnelle du candidat retenu.

BILAN DE FORMATION 2016

PLAN DE FORMATION 2017

BILAN DE FORMATION 2016

1. *Quelques chiffres*
2. *Agents formés par filière et par catégorie*
3. *Retour sur quelques actions de formation*
4. *Relations partenariales avec le CNFPT*

PLAN DE FORMATION 2017

1. *Élaboration et orientations de la Direction Générale*
2. *Présentations des actions et de leurs coûts*

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

1. *Poursuivre et étendre des actions de formation*
2. *Poursuivre les développements liés aux outils informatiques*
3. *Développer l'accompagnement individuel proposé par la DRH*

Service
Emploi &
Compétence





BILAN DE FORMATION 2016

1. QUELQUES CHIFFRES (Hors personnel ASFA)

Données synthétiques

	2015	2016
Agents formés (% effectif)	73 %	77 %
Coût total/agent	1 231 €	1074 €
Coût total/jour de formation	229 €	198 €
Durée moyenne/agent (en jours)	5,4	5,4

Nombre d'agents formés et de jours de formations organisées

	2015	2016
Agents formés	1 651	1 722
Jours de formations	8 890	9 353

Les dépenses liées à la formation

	2015	2016
Coût pédagogique	442 435 €	371 756 €
Coût salarial	979 001 €	979 814 €
Frais de transport	40 206 €	13 366 €
Frais d'hébergement et de repas	59 448 €	21 734 €
Cotisation obligatoire CNFPT	510 978 €	462 111 €
Coût total	2 032 068 €	1 848 781€

Répartition des formations

	2015	2016
CNFPT	32 %	35,5 %
Réseau des formateurs internes	26,5 %	28,5 %
Autres prestataires	41,5 %	36 %

1. QUELQUES CHIFFRES

Exécution du plan de formation 2016

89%
des formations
collectives recensées
lors du
plan **2016**
ont été mises en
œuvre, auxquelles
s'ajoutent
6
actions
supplémentaires
réalisées à la
demande des
services.

THÈMES		Pourcentage de réalisation	
ACTIONS IMPULSÉES PAR LA DG		93,32%	
HYGIÈNE SÉCURITÉ		88,93%	
FORMATIONS TRANVERSALES		100,00%	
ACTIONS COLLECTIVES PRIORITAIRES PROPRES AUX DIRECTIONS	Cabinet	100,00%	
	DCO	100,00%	
	DRH	100,00%	
	Service du Contrôle de Gestion et Pilotage des Politiques Publiques		
	DGA Ressources	DAJD	
		DIF	
		DILO	
		DSI	100,00%
	Direction de la Solidarité	DA	68,00%
		DASP	76,12%
		DEFAS	54,17%
		DESI	74,66%
	DEAA		
	DECS		93,42%
	DEVI		100,00%
DIRT		100,00%	
FORMATIONS COLLECTIVES EXPRIMÉES PAR LES DIRECTIONS		80,63%	
TOTAL GÉNÉRAL		88,91%	

1. QUELQUES CHIFFRES

Agents ayant suivi une préparation à un concours, à un examen ou une formation personnelle

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

65 inscrits à une préparation à un concours ou examen professionnel

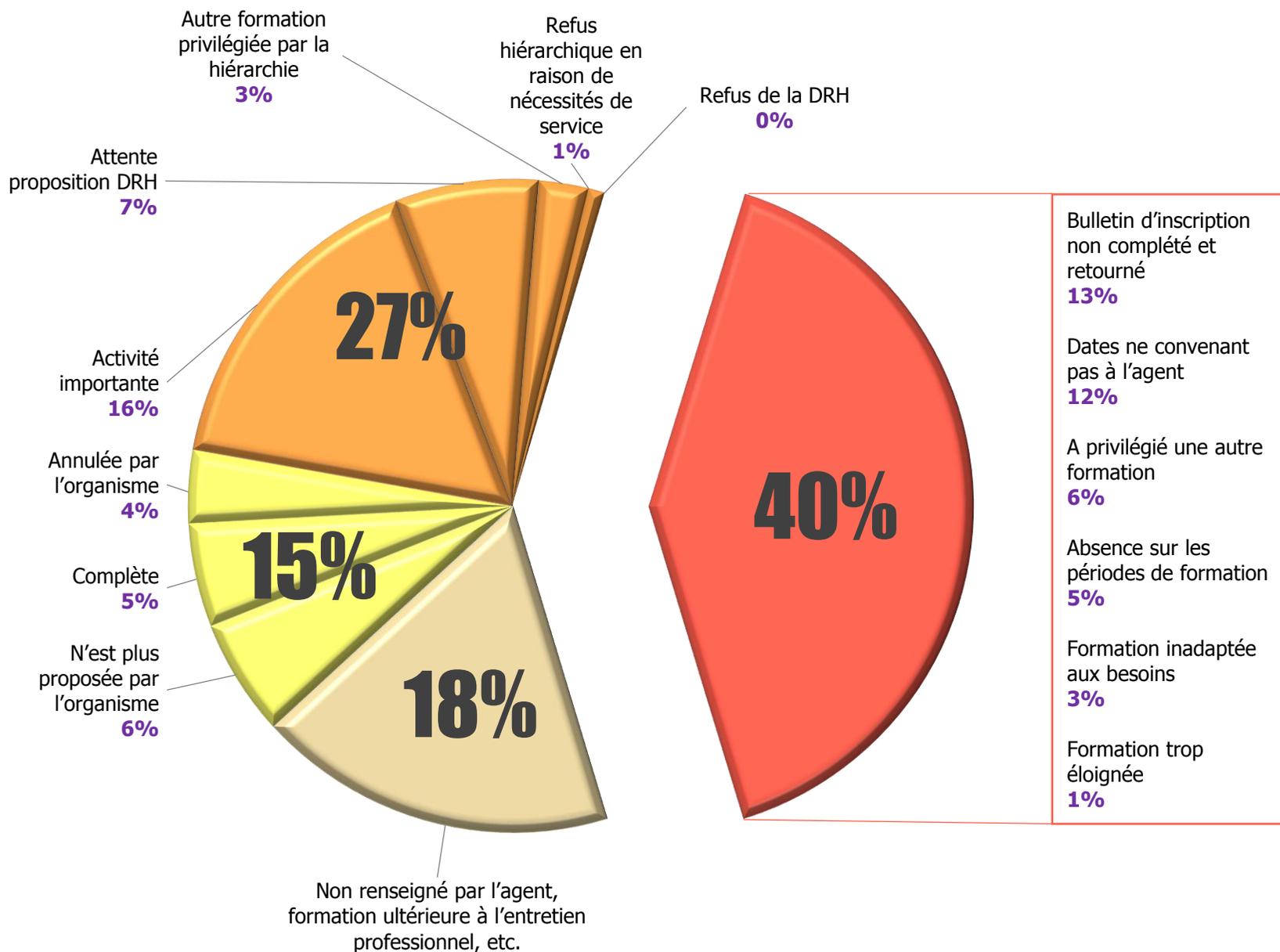
57 ont suivi une formation d'intégration

FORMATIONS PERSONNELLES

6 ont suivi une formation diplômante dont
1 au titre d'un Congé de Formation Professionnelle

1. QUELQUES CHIFFRES

Formations individuelles non suivies : motifs



Légende

- Agent
- Collectivité
- Autres motifs
- Organisme de formation

1. QUELQUES CHIFFRES

Les accompagnements

Le 1^{er} janvier
2016,

le Service Emploi et
Compétence a réparti
par portefeuille et sur

4

référentes formation et
compétence les
directions de la
collectivité.

DIRECTIONS EN RÉORGANISATION

L'ensemble des agents de la Direction des Finances a été reçu en entretien afin de faire le point sur les nouvelles missions dévolues à la Direction et sur leurs besoins en termes de développement de leurs compétences par la formation.

Ces formations seront mises en œuvre dans le plan de formation 2017 (collectives et individuelles).

INDIVIDUELS

29 agents ont été accompagnés dans le cadre d'un projet de formation.

Au total, **159** entretiens d'accompagnements professionnels ont été réalisés par les consultantes emploi et les référentes formations.



1. QUELQUES CHIFFRES



La DRH sur le terrain

101 ouvertures et clôtures de formation sur les différents sites du Département.

Formations à l'entretien professionnel

40 des 57 gestionnaires de collèges ont participé aux **4** sessions de formations proposées.

Des sessions de formations par thématique (bilan, définition des objectifs...) ont été proposées aux managers expérimentés.

Suite à la dématérialisation de l'entretien professionnel, un réseau de référents entretien professionnel a été mis en place : **50** au sein des Collèges et **20** à la direction des Routes.



Actions Fonds Social Européen

2 jours de formation sur les actions des fonds européens.

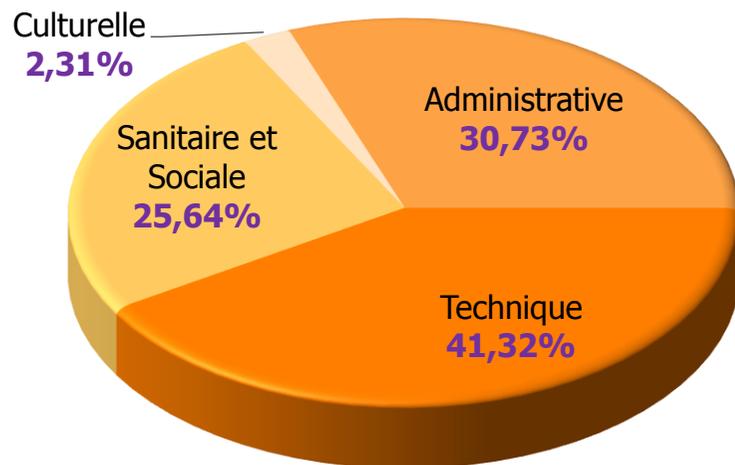
Lutte contre l'illettrisme

4 agents accompagnés.

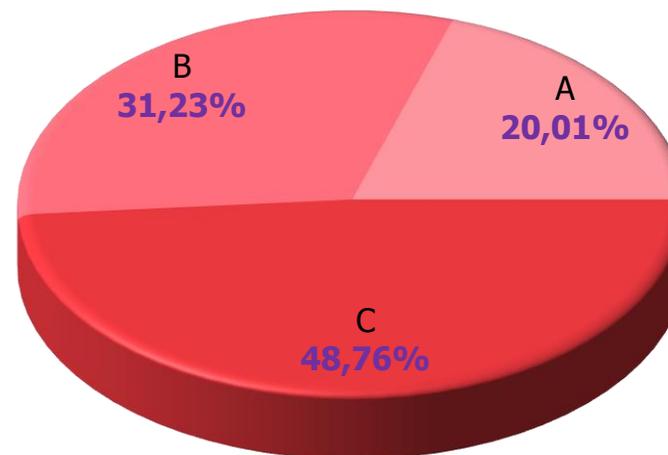


2. AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE ET PAR FILIÈRE

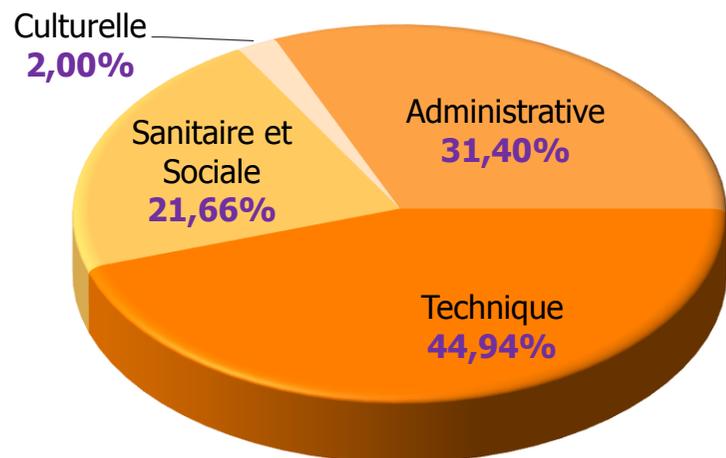
Filière



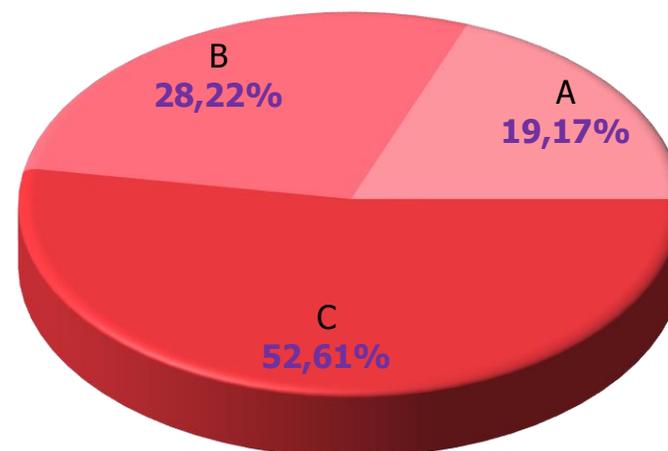
Catégorie



Effectifs de la collectivité par filière



Effectifs de la collectivité par catégorie



3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Les Risques PsychoSociaux

SUPERVISION

234 personnels ont profité de cet accompagnement

21 groupes sur l'année 2016

8 intervenants avec des profils spécifiques

1 nouveau groupe pour les gestionnaires de cas MAIA

PRÉVENTION DES VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

115 professionnels formés

8 sessions organisées

CULTURE MANAGÉRIALE

28 managers accompagnés via

2 parcours pour les primo-encadrants

15 coachings individuels

3 coachings collectifs

2 nouvelles thématiques proposées

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION Hygiène et Sécurité

Savoir agir face à un feu et à une évacuation



Formation déployée pour l'ensemble des agents départementaux pour cibler les guides et serre-files dans les établissements.

371 agents formés sur l'ensemble du Département

12 sessions organisées

Prévention des Risques liés à l'Activité Physique



Suite à l'obtention de l'agrément FORPREV au cours du 2nd semestre, mise en place du réseau et constitution des outils de formation.
7 formateurs internes certifiés.

45 agents formés

6 sessions organisées

Autorisations de conduite



Un lissage de l'ensemble des formations sur 5 ans a été opéré afin d'harmoniser le nombre d'agents formés par année.
Cartes d'habilitations réactualisées.

203 agents formés

37 sessions organisées

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION Hygiène et Sécurité

Sauveteur Secouriste du Travail



Une cartographie des agents SST a été élaborée et a ainsi permis d'identifier 4 sites dépourvus qui ont été ensuite prioritairement formés.

306 agents formés sur l'ensemble du Département

38 sessions organisées

Assistants de Prévention



Ils assistent et conseillent la hiérarchie et sont au cœur de l'équipe et des process de travail.

34 agents formés

3 sessions organisées

Habilitations Électriques



Les agents ont été dotés d'Équipements de Protection Individuels.
Un marché de formation a été signé pour 4 ans.

10 agents formés

1 session organisée

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION Hygiène et Sécurité



LE RÉSEAU DES FORMATEURS INTERNES S'EST AGRANDI !

Un nouveau réseau en habilitations électriques – niveau base à été mis en place.

Les réseaux existants se sont développés et ont permis d'augmenter le nombre de formateurs :

- +4 Prévention des Risques liés à l'Activité Physique ;*
- +1 Savoir agir face à un feu et une évacuation ;*
- +3 Autorisations de conduite.*

DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS SENSIBILISÉS



Mise en place du réseau des
chefs d'établissements

50 agents formés

2 sessions organisées

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION Nouvel Environnement et Modernisation des Outils (NEMO)

En **2016**
ce sont
350
agents qui ont
été formés au NEMO
répartis sur
66
jours de formation.



ASSURER LES FORMATIONS

5 jours de formation de formateurs internes pour les

4 agents ayant rejoint la DSI courant 2016

L'objectif est de moderniser les outils informatiques et de former à cet effet, l'ensemble des agents du Département.

À cette occasion, un site intranet dédié a été créé qui permet de suivre les directions ayant migré et de mettre à disposition les supports de formation.

4. RELATIONS PARTENARIALES PRIVILÉGIÉES AVEC LE CNFPT

Conseil départemental



Haut-Rhin

En 2016, la convention de partenariat entre le Département et le CNFPT a permis la mise en place d'une centaine de journées de formation qui ont fait l'objet de réunions trimestrielles.



Ces relations privilégiées permettent d'apporter des réponses « sur mesure » à des demandes collectives de service, qui ne sont pas encore référencées au catalogue ou de les adapter à des demandes spécifiques.

Ainsi, certaines d'entre elles sont organisées en UNION avec

d'autres collectivités (CD67, Eurométropole, M2A...). Compte tenu du contexte contraint, les agents sont orientés prioritairement vers des formations organisées par le CNFPT. En **2016**, elles ont représenté **35,5 %** des formations proposées aux agents départementaux.

Courant 2017, le Département cotisera au CNFPT pour les Assistants familiaux (montant annuel de 62 000 €). L'offre de formation actuelle dédiée à ce public donnant satisfaction, elle sera maintenue.

En contrepartie de ce versement, la collectivité bénéficiera d'accompagnements du CNFPT sous la forme d'ingénierie de formation autour de deux ou trois projets managériaux tels que le pilotage de l'accompagnement au changement et l'intelligence collective.





PLAN DE FORMATION 2017

1. L'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION ET LES ORIENTATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Plan de formation

L'élaboration du plan de formation est une obligation issue de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale.



La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 et la loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016 ont instauré la formation professionnelle tout au long de la vie qui fait de l'agent, l'acteur principal de son parcours professionnel. Elles précisent les différentes formations qui doivent figurer au plan de formation.

LES FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES

Intégration et de professionnalisation

Perfectionnement

Préparation aux concours et examens professionnels

Personnelles suivies à l'initiative de l'agent

Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

Mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle

1. L'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION ET LES ORIENTATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Les orientations fixées par la Direction Générale

Le plan de formation traduit de manière concrète et opérationnelle les objectifs de formation en tenant compte des orientations stratégiques définies par la Direction Générale et du projet politique de la Collectivité.

Ces orientations se déclinent en 3 axes :

AXE 1 - S'adapter aux nouveaux enjeux du Département

Accompagnement au(x) changement(s)

Accompagnement des cadres à travers la Culture Managériale

Accompagnement des situations individuelles de redéploiements et de reclassements professionnels

AXE 2 - En réponse à ces changements, offrir un environnement professionnel sécurisé et confiant

Poursuivre les actions menées dans la prévention des risques psychosociaux (RPS)

Maintenir les formations collectives à l'initiative des directions et services

Développer le réseau des formateurs internes

Poursuivre les formations obligatoires en matière d'hygiène et sécurité

AXE 3 - Rendre les agents acteurs de leur carrière

Sensibiliser les agents à l'entretien professionnel

Accompagner les agents dans leur évolution professionnelle

1. L'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION ET LES ORIENTATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Budget prévisionnel hors cotisation obligatoire CNFPT, coûts salariaux et frais de déplacement

CRÉDITS DISPONIBLES VOTES BP 2017	DÉPENSES	
	ACCOMPAGNEMENTS & CONSEILS	130 325 €
	Coaching	25 000 €
	Supervision	90 000 €
	Culture managériale - Diagnostic managérial	2 500 €
	Formation à l'entretien professionnel	12 825 €
	AUTRES FORMATIONS	257 675 €
	Formations collectives	180 000 €
	Formations individuelles (dont personnelles)	77 675 €
	REVERSEMENT COTISATION CNFPT des ASFA à ASE	62 000 €
	RÉSERVE	10 000 €
TOTAL	460 000 €	TOTAL
		460 000 €

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS



FORMATIONS PRIORITAIRES EN 2017

Impulsées par la Direction Générale

Obligatoires en Hygiène et Sécurité

Collectives exprimées par les directions et services

Individuelles



Un important travail de collaboration avec l'ensemble des directions a été mené afin de répondre au mieux aux attentes et besoins identifiés, tout en respectant le budget alloué pour l'année 2017 à la formation.

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS

Plan de formation 2017

THÈMES		PRÉVISIONS			
		Nbre d'actions	Nbre de demandes	Coût en euros	
ACTIONS IMPULSÉES PAR LA DG (Coaching, supervision, accompagnement au changement, parcours de primo...)		10	574	130 325 €	
HYGIÈNE SÉCURITÉ		30	1 260	92 005 €	
FORMATIONS TRANSVERSALES (dont NEMO, cours d'Allemand...)		157	1 104	11 390 €	
ACTIONS COLLECTIVES PRIORITAIRES PROPRES AUX DIRECTIONS	Cabinet	1	7	0 €	
	DCO	2	24	6 000 €	
	DRH	3	55	0 €	
	Service du Contrôle de Gestion et Pilotage des Politiques Publiques				
	DGA Ressources	DAJD	3	23	3 000 €
		DIF	3	31	0 €
		DILO	1	15	2 000 €
		DSI	1	11	6 000 €
	Direction de la Solidarité	Formations transversales DSOL	3	100	6 820 €
		DA	14	275	13 205 €
		DASP	6	233	3 240 €
		DEFAS			
		DESI	7	170	13 040 €
	MDPH	1	60	3 240 €	
	DEAA				
	DECS	3	130	5 000 €	
DEVI	3	4	6 000 €		
DIR	20	296	9 060 €		
FORMATIONS COLLECTIVES EXPRIMÉES PAR LES DIRECTIONS		71	1 434	76 605 €	
FORMATIONS INDIVIDUELLES (dont personnelles)			2 419	77 675 €	
PRÉPARATIONS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS		28	235	0 €	
TOTAL GÉNÉRAL		296	7 026	388 000 €	

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS

Formations individuelles

DOMAINE	PREVISIONS	MISE EN ŒUVRE		
	Nbre demandes recensées au cours de l'entretien professionnel	Organisme		Coût prévisionnel
Affaires juridiques & financières	60			
Citoyenneté et population	3			
Communication institutionnelle	20			
Culture, archives et documentation	28			
Développement local	11			
Enfance, éducation, jeunesse	67			
Environnement	18			
Europe et international	4			
Finances et gestion financière	50			
Formation professionnelle et recherche	6			
Génie technique	205			
Gestion des ressources humaines	70			
Hygiène et sécurité	50			
Informatique et systèmes d'information	247			
Management	174			
Positionnement professionnel et préparations aux épreuves	9			
Repères et outils fondamentaux	509			
Restauration	113			
Sécurité	101			
Social santé	531			
Sport	7			
Développement Professionnel Continu des professions médicales (DPC)	35			
TOTAL	2318 dont 693 au titre du CPF	1615	CNFPT	Pris en charge au titre de la cotisation
		703	EXTERNE	77 675,00 €

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS

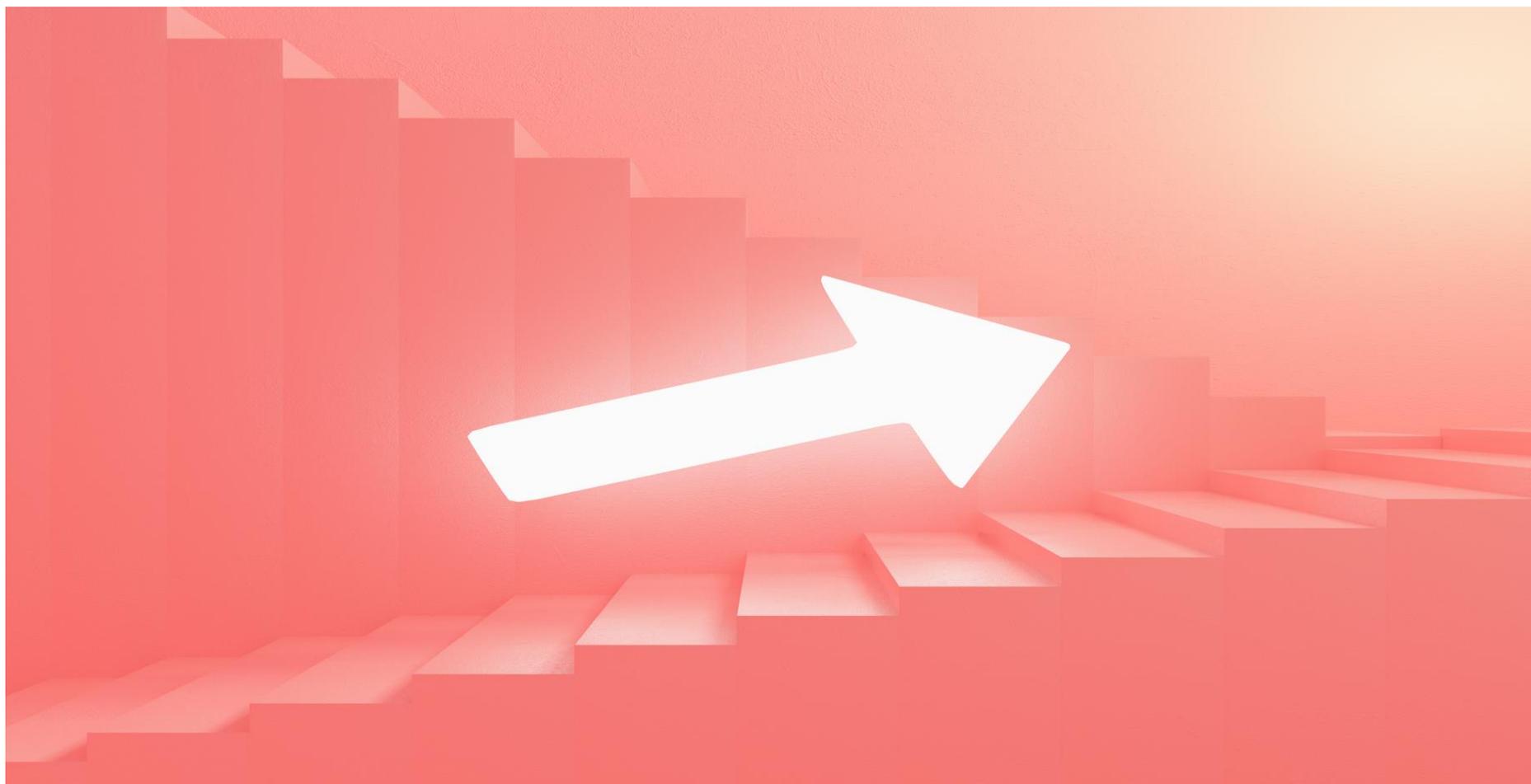
Formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent

THÈMES	INTITULÉ DE L'ACTION	MISE EN ŒUVRE	PUBLIC VISÉ	PRÉVISIONS				REMARQUES
				Nbre agents	Durée moyenne de la formation	Coût total en euros	Coût total provisionné en euros	
FORMATIONS PERSONNELLES	Formation diplômante	EXTERNE	Tout public ayant un projet d'évolution de carrière	20	entre 1 et 3 ans	40 000 €	6 000 €	Coût moyen d'une formation diplômante : 2 000 €.
	Validation des acquis et de l'expérience			4	3 jours	4 000 €	2 000 €	Coût moyen d'une VAE : 1 000 €.
	Bilan de compétence			8	3 jours	8 000 €	2 000 €	Coût moyen d'un bilan de compétences : 1 000 €.
TOTAL	3 types d'actions personnelles			32		52 000 €	10 000 €	

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS

Les préparations aux concours et examens professionnels

FILIÈRE	INTITULÉ	MISE EN ŒUVRE	SOUHAITS DES AGENTS EXPRIMÉS LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL			
			Nbre agents	Coût prévisionnel en euros		
Administrative	Adjoint administratif 1ère classe	CNFPT	12	Au titre du CPF Prise en charge CNFPT		
	Rédacteur		52			
	Rédacteur principal 2ème classe		16			
	Rédacteur principal 1ère classe		3			
	Attaché		26			
	Attaché principal		13			
	Administrateur		2			
Technique	Adjoint technique des EE 1ère classe		14			
	Adjoint technique principal des EE 2ème classe		3			
	Agent de maîtrise		13			
	Technicien		10			
	Technicien principal 2ème classe		11			
	Technicien principal 1ère classe		7			
	Ingénieur		14			
	Ingénieur en chef		4			
Médico-sociale	Assistant socio-éducatif		15			
	Moniteur Educateur		3			
	Conseiller socio-éducatif		9			
	Puéricultrice		1			
	Sage femme		1			
	Psychologue		2			
Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		1			
	Attaché de conservation du patrimoine		1			
	Bibliothécaire		2			
TOTAL	24 actions				235	0 €



PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Entretien Professionnel

Continuer à accompagner les gestionnaires ainsi que les « référents entretien professionnel » des collègues.

Proposer une formation sur les objectifs, à l'ensemble de la chaîne hiérarchique du Pôle Territorial de la Direction des routes (DIR).

Former tous les agents d'exploitation de la DIR.

À moyen terme, former l'ensemble des agents du Département.



Hygiène et Sécurité

Habilitations électriques : former les agents au niveau de base à travers le réseau des formateurs internes.

Gestion des situations de violences et d'agressivité sur les routes : formation proposée aux agents d'exploitation.

Proposer un parcours de formation pour les encadrants de proximité des routes sur 2 années (dizaine de jours).

Utilisation de la main courante sur la tablette : formation destinée à l'ensemble des agents d'exploitation.

Formation amiante : proposition de former deux agents référents.

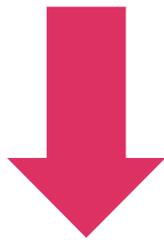
Formations Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux.

Formations des Assistants de Prévention sur la prévention des risques routiers.



D I F

Droit Individuel à la Formation



C P F

Compte Personnel de Formation

Compte Personnel de Formation (CPF)

Introduit par la loi travail 2016-1088 du 8 août 2016 en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 vient préciser les modalités d'application.

Aussi, le guide formation sera réactualisé pour intégrer ces évolutions.

Des sessions d'information seront organisées pour présenter ce nouveau dispositif et rappeler les différentes obligations en matière de formation.



2. POURSUIVRE LES DÉVELOPPEMENTS LIÉS AUX OUTILS INFORMATIQUES

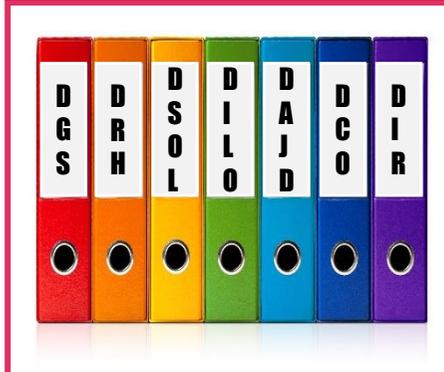


Expérimenter la dématérialisation des demandes de formation dans l'optique de la rendre opérationnelle pour le lancement de la campagne d'entretiens professionnels 2017.



Expérimenter la dématérialisation des évaluations de formations via la plateforme NEMO.

3. DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PROPOSÉ PAR LA DRH



Mise en place de référents formation et compétence répartis par portefeuilles de direction



Accompagnement des directions en cours de réorganisation : rencontre des agents en vue d'élaborer des plans de formations collectives et individuelles

Conseils et accompagnements des services au quotidien, rédaction de cahiers des charges personnalisés

Montage de parcours de formation personnalisé dans le cadre de redéploiements et de reclassements en collaboration avec la Ville de Mulhouse et la M2A

Formations à l'accompagnement à la mobilité : 2 sessions de 2 jours d'ateliers élaboration de son CV et lettre de motivation

Interventions emploi/formation au plus près des agents sur le territoire

RÉPARTITION DES DIRECTIONS PAR RÉFÉRENT FORMATION ET COMPÉTENCE

Vous relevez du/ de la	Votre référent formation et compétence	Poste
Cabinet du Président	Marie-Laure SCHLATTER	62 52
Direction Générale des Services		
Service du Contrôle de Gestion et Pilotage des Politiques Publiques		
Direction des Ressources Humaines et de la Communication Interne		
Direction Générale Adjointe Ressources (hors DILO)	Laetitia KREUTER	65 62
Direction de l'Immobilier		
Direction Enfance Santé Insertion (hors Cité de l'Enfance)		
Cité de l'Enfance		
Direction Europe Attractivité et Aménagement		
Maison Des Adolescents du Haut-Rhin	Sandra ZAEPFFEL	62 49
Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie		
Direction des Routes et des Transports		
Direction de la Solidarité	En cours de remplacement	62 55
Direction de l'Action Sociale de Proximité		
Direction de l'Autonomie		
Direction Études, Finances et Appuis de la Solidarité		
Maison Départementale des Personnes Handicapées		
Direction de l'Éducation, de la Culture et des Sports		

VOS INTERLOCUTEURS FORMATION DU SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCE

Marie-Line ILTIS ☎ 62 48
Chef du Service Emploi et Compétence

Cécile MANILLIER ☎ 65 91
Adjointe au Chef du Service Emploi et Compétence

NN ☎ 62 55
Référente formation & compétence

Laetitia KREUTER ☎ 65 62
Référente formation & compétence

Marie-Laure SCHLATTER ☎ 62 52
Référente formation & compétence

Sandra ZAEPFFEL ☎ 62 49
Référente formation & compétence

Thomas ECK ☎ 62 53
Gestionnaire administratif et comptable

Bastien BELLY ☎ 63 88
Gestionnaire formation