

ANNEXE I

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
1 ASSISTANT DE DIRECTION	<ul style="list-style-type: none"> - Assister le Directeur Général des Services ; - Gérer les agendas, prendre des rendez-vous et planifier des réunions ; - Accueillir physiquement et téléphoniquement le public ; - Réaliser des travaux de secrétariat (notes, courriers, compte rendus, ...) ; - Traiter et diffuser l'information au sein de la Direction ; - Réceptionner et trier le courrier ; - Suivre les projets et les activités de la Direction ; - Assister le Directeur dans ses relations avec les partenaires internes et externes en assurant l'interface ; - Gérer les documents administratifs visés par la Direction (contrôle du respect des règles administratives / gestion et transmission des parapheurs). 	Bac + 2	Référence au niveau de rémunération du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
1 RESPONSABLE ENTRETIEN ET EXPLOITATION ROUTIERE	<ul style="list-style-type: none"> - Participer au diagnostic des infrastructures routières et cyclables : propositions techniques sur les opérations de maintenance et d'entretien à mettre en œuvre sur le domaine public routier départemental ; - Assurer le management du centre routier : encadrement hiérarchique des agents ; programmation, suivi, analyse et optimisation de l'activité en régie et surveillance de la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité au travail et du port des équipements de protection individuelle ; - Organiser, suivre et analyser la viabilité hivernale et la surveillance du réseau ; - Coordonner les périodes de crises (viabilité hivernale, intervention d'urgence) ; - Gérer les crédits de fonctionnement et d'investissement (équipements de la route, dépendances vertes et assainissement), préparer et suivre les budgets délégués ; - Assurer la maîtrise d'œuvre des travaux effectués par les prestataires extérieurs. 	Bac + 2	Référence au niveau de rémunération du cadre d'emplois des techniciens territoriaux

<p>1 CHARGE DE MISSION MOBILITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Finaliser la nouvelle politique cyclable du Département puis de la faire vivre et de l'améliorer (rédaction de recommandations et d'actions) ; - Mettre à jour la base de données pistes cyclables ; - Mettre en œuvre et d' animer un comité de pilotage interdirection avec des partenaires extérieurs et des élus ; - Proposer des événements et de la communication concernant la mobilité (avec mise en place d'outils numériques) ; - Etre le contact des partenaires extérieurs (Communautés de communes et associations notamment) ; - Etre le pilote / le correspondant des projets mobilités ; - Assurer la continuité/ l'amélioration du site de covoiturage 67/68 et être l'administrateur pour le CD68. 	<p>Bac + 5</p>	<p>Référence au niveau de rémunération du grade d'ingénieur territorial</p>
<p>1 CHARGE DE PROJETS MAIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer des fonctions supports d'organisation ; - Apporter aide, conseil et méthode ; - Assurer la mise en place d'un point unique de coordination sur le GHT12 du point de vue logistique et réglementaire (règlement intérieur, convention de partenariat,...) ; - Animer et suivre le dispositif ; - Réaliser une évaluation annuelle. 	<p>Bac + 3</p>	<p>Référence au niveau de rémunération du grade d'attaché territorial</p>
<p>UN CHARGE D'OPERATIONS D'OUVRAGES D'ART</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire et/ou produire des études : faisabilité, diagnostics techniques, procédures réglementaires et environnementales, APROA, DCE, ...; - Piloter l'exécution des travaux en régie ou externalisée; - Assurer le reporting calendaire et budgétaire des opérations; - Emettre des avis techniques sur des projets émanant d'autres services et directions de la collectivité; - Participer à la définition de la politique risques naturels et piloter sa mise en œuvre (gestion et maintenance des ouvrages de protection contre les instabilités rocheuses notamment); - Participer à la surveillance du patrimoine ouvrages d'art de la collectivité; - Assurer un appui technique ponctuel auprès du chef de l'unité, des chefs de projets neufs, et des référents en Agences Routières. 	<p>Bac + 5</p>	<p>Référence au niveau de rémunération du grade d'ingénieur territorial</p>

UN VETERINAIRE	<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer les missions de santé publique vétérinaire allouées au laboratoire départemental (LVD), - Encadrer et assurer la responsabilité technique de l'unité Biologie vétérinaire (autopsie, bactériologie, parasitologie, immunologie), - Assurer la qualité et la fiabilité des prestations, - Proposer les orientations techniques, - Représenter le LVD dans les instances internes et externes, - Garantir le développement du service : mise en place de nouvelles activités. 	Bac + 5	Référence au niveau de rémunération du cadre d'emploi des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux
1 CHEF DE SERVICE ADJOINT INTERVENTION ET MAINTENANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrer les agents des ateliers départementaux ; - Prendre en compte les demandes d'intervention des services du départements (e_dst), les affecter aux équipes concernées, effectuer le suivi des interventions dans le logiciel de gestion du patrimoine (ouverture et clôture des opérations, rattachement des coûts des fournitures etc.) - Superviser le fonctionnement de l'équipe en organisant notamment son planning d'intervention en tenant compte des urgences et des priorités ; - Recenser les besoins en termes de fourniture et d'outillage ; - Faire réaliser des travaux d'entretien, ne pouvant pas être effectués par l'équipe, par des sociétés extérieurs. Dans ce cadre, rédiger les pièces écrites de consultation (CCTP, DQE), analyser les offres, suivre et surveiller les travaux tous corps d'état. 	Bac + 2	Référence au niveau de rémunération du cadre d'emplois des techniciens territoriaux
1 TECHNICIEN TRAVAUX	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer au stade " : études de faisabilité, " des projets d'aménagements routiers simples ou des itinéraires cyclables et de mobilité adaptés ; - Participer à l'élaboration et au phasage des travaux et assiste l'équipe projet pour l'élaboration des pièces techniques du dossier de consultation des entreprises, du dossier d'exécution, du dossier d'exploitation sous chantier en lien avec l'ensemble des acteurs internes et externes ; - Assister le chef de projet ou le chargé d'opération dans les analyses et la négociation des d'offres ; - Effectuer le suivi des travaux qui lui sont confiées (avec notamment vérification du respect du cahier des charges aussi bien sur le plan technique, calendrier et financer/ validation des documents produits par l'entreprise/ préparation des ordres de service/ Organisation et suivi des réunions de chantier avec établissement des comptes rendus /réalisation des pièces de constatation/ vérification des acomptes/ organisation des opérations préalables à la réception/suivi des désordres) - Vérifier et coordonner les déclarations de projet de travaux (DT) les différentes investigations complémentaires sur les réseaux ou de chaussées - Préparer l'ensemble des éléments pour les missions du surveillant de travaux affecté aux chantiers du technicien de travaux. 	Bac + 2	Référence au niveau de rémunération du cadre d'emplois des techniciens territoriaux

UN CHARGE DE MISSION	<ul style="list-style-type: none">- Participer à des projets transverses relevant de la GPEC et de l'emploi (suivi et amélioration du portail emploi, modernisation des procédures et du fonctionnement interne, participation à des comités techniques et des réunions portant sur diverses thématiques) ;- Veiller à la marque employeur de la collectivité, assurer la visibilité des postes ouverts en particulier sur internet et les réseaux sociaux, animer les relations écoles et participer à des forums ;- Assurer le recrutement des apprentis et des jobs d'été et suivre l'accueil des jeunes recrutés en service civique ;- De manière ponctuelle, mettre en œuvre avec les consultants emploi, des opérations de recrutement de premier niveau (publier un profil de poste adapté, assurer une sélection adéquate des candidats, mener des entretiens avec le chef de service concerné et préparer les jurys de recrutement)- Veiller à la bonne instruction des dossiers dans le respect des règles administratives et réglementaires.	Bac + 3	Référence au niveau de rémunération du grade d'attaché territorial
----------------------	---	---------	--

NB : Aux rémunérations découlant des grades ou cadres d'emplois de référence indiqués ci-dessus, il convient d'ajouter les primes versées au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération n° CD-2019-3-12-3 du Conseil départemental du 21 juin 2019 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 2019

PLAN DE FORMATION 2020

BILAN DE FORMATION 2019

1. *Quelques chiffres*
2. *Agents formés par filière et par catégorie*
3. *Retour sur quelques actions de formation*
4. *Le Compte Personnel de Formation*
5. *Le nouveau guide de formation*
6. *Relations partenariales privilégiées avec le CNFPT*

PLAN DE FORMATION 2020

1. *Elaboration du plan de formation et orientations de la Direction Générale*
2. *Présentation des actions de formation et de leurs coûts*
3. *Accompagner la crise sanitaire*

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

1. *Poursuite et extension des actions de formation*
2. *Accompagnement vers la CeA*
3. *Accompagnement des représentants du personnel*

**Service
Emploi &
Compétence**

Annexe II au rapport CD du 23/10/2020

ALSACE

Conseil départemental



HAUT-RHIN



BILAN DE FORMATION 2019

BILAN DE FORMATION 2019

1. QUELQUES CHIFFRES :

(Hors personnel ASFA)

Les dépenses liées à la formation

	2018	2019
Coût pédagogique	181 952 €	248 469 €
Coût salarial	1 013 036 €	1 168 208 €
Frais de transport, d'hébergement et de repas	25 559 €	35 339 €
Cotisation obligatoire CNFPT	528 657 €	539 071 €
Rémunération ou Gratification des formateurs internes et vacataires	88 050 €	76 120 €
Coût total annuel	1 837 254 €	2 067 207 €

	2018	2019
Coût total/agent	1 085 €	1 191 €
Coût total/jour de formation	223 €	229 €

Nombre d'agents formés et de jours de formations organisées

	2018	2019
Agents formés	1694	1736
Agents formés (% effectif)	81%	83%
Jours de formations	8224	9030
Durée moyenne / agent (en jours)	4,9	5,2

Répartition des formations

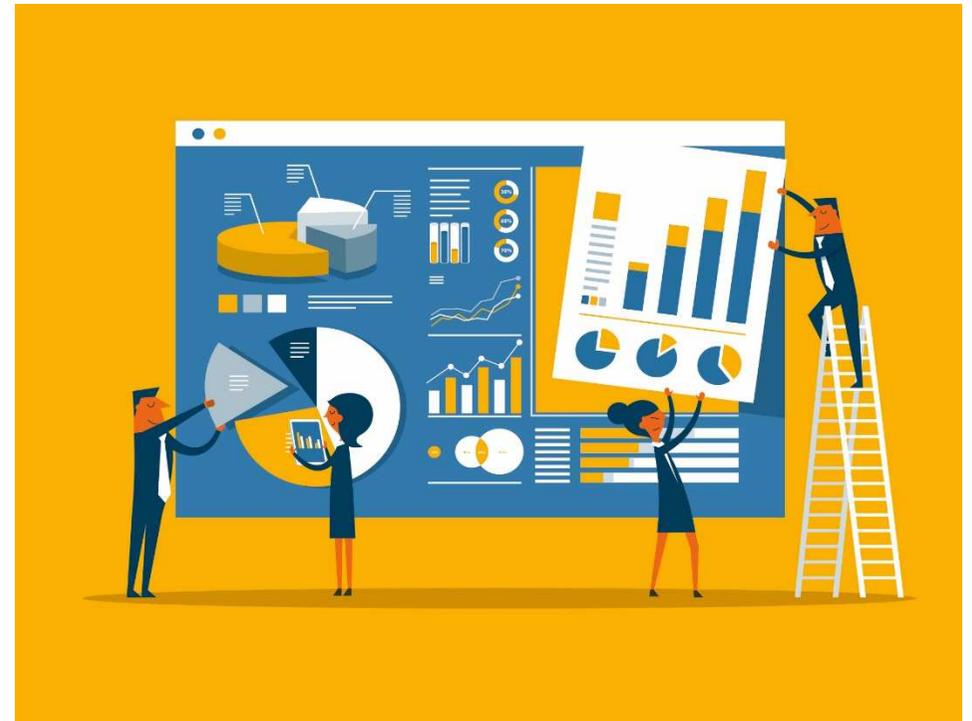
	2018	2019
CNFPT	41%	41%
Réseau des formateurs internes	33%	36%
Autres prestataires	26%	23%

1. QUELQUES CHIFFRES

Exécution du plan de formation 2019

60 % des formations collectives recensées lors du plan **2019** ont été mises en œuvre.

100 % des formations confirmées par un cahier des charges ont été réalisées.



6 actions supplémentaires ont été réalisées à la demande des services.

1. QUELQUES CHIFFRES

Préparation aux concours, examens et formations personnelles

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

47 inscriptions à une préparation à concours
ou examen professionnel

26 réussites à concours

51 formations d'intégration suivies



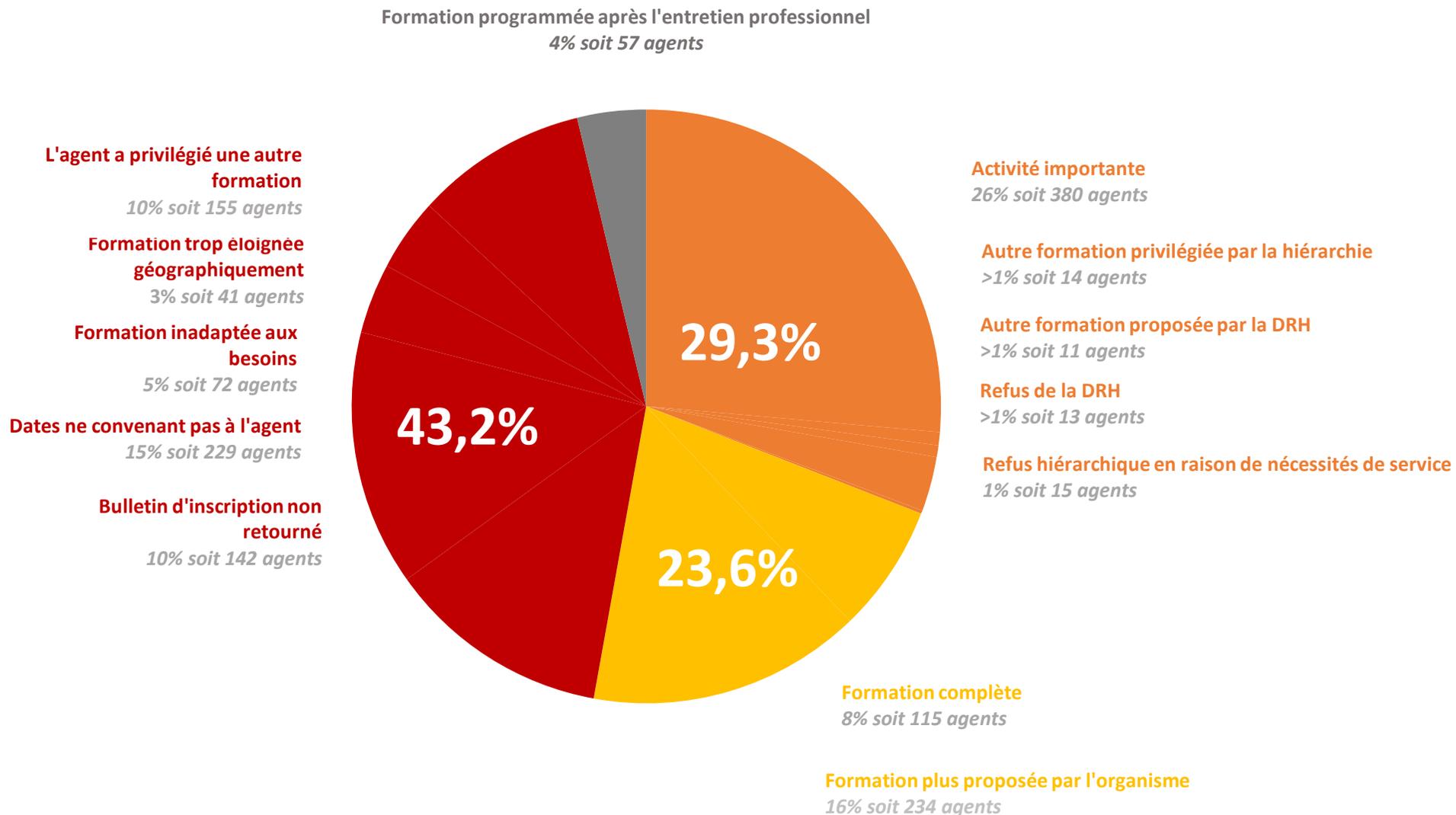
FORMATIONS PERSONNELLES

7 formations diplômantes dont

2 suivie au titre d'un Congé de Formation
Professionnelle

1. QUELQUES CHIFFRES

Formations individuelles non suivies : motifs exprimés par les agents lors de l'Entretien Professionnel



Légende

- Agent
- Organisme de formation
- Collectivité
- Autres motifs

1. QUELQUES CHIFFRES

Les accompagnements des directions



- Accompagnement personnalisé aux agents et directions.
- Participation à des réunions de travail, notamment la Direction de la Solidarité (DSOL) afin d'élaborer un plan pluriannuel de formations (collectives et individuelles).
- Rendez-vous annuel avec les directeurs : bilan des formations réalisées, échange sur les besoins et renforcement de la collaboration.
- Accompagnement des agents de la DIR dans le cadre de Routes 2025

1. QUELQUES CHIFFRES

Entretien Professionnel et DRH sur le terrain

Une campagne calée sur le rythme scolaire pour les agents des collèges.

1 session de formation pour les référents ATC
(23 participants)

2 sessions pour les nouveaux encadrants : 24 participants

SVP Entretien professionnel :

Un contact privilégié pour répondre aux questions :

135 Mails

555 Appels téléphoniques

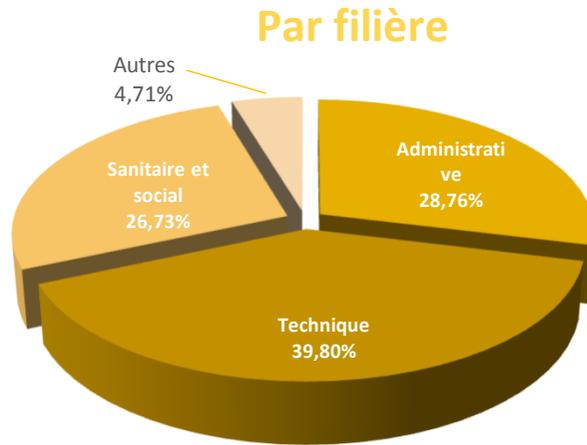
La DRH sur le terrain



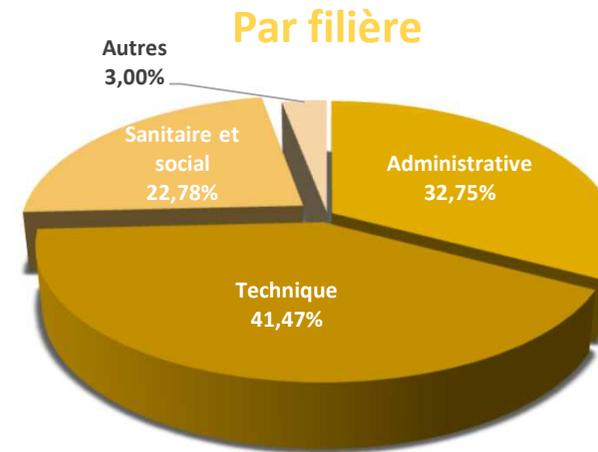
75 ouvertures et clôtures de formation sur les différents sites du Département.

2. AGENTS FORMÉS PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE

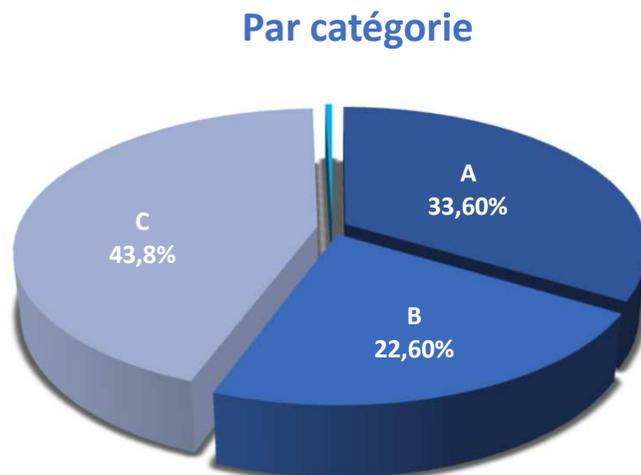
Agents ayant suivi une formation :



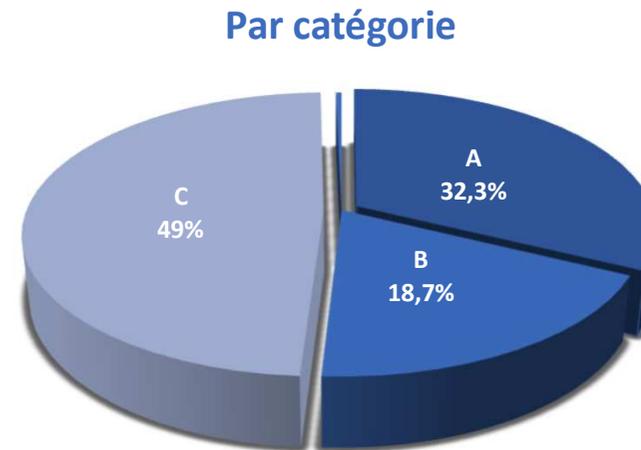
Effectifs de la collectivité :



Agents ayant suivi une formation :



Effectifs de la collectivité :

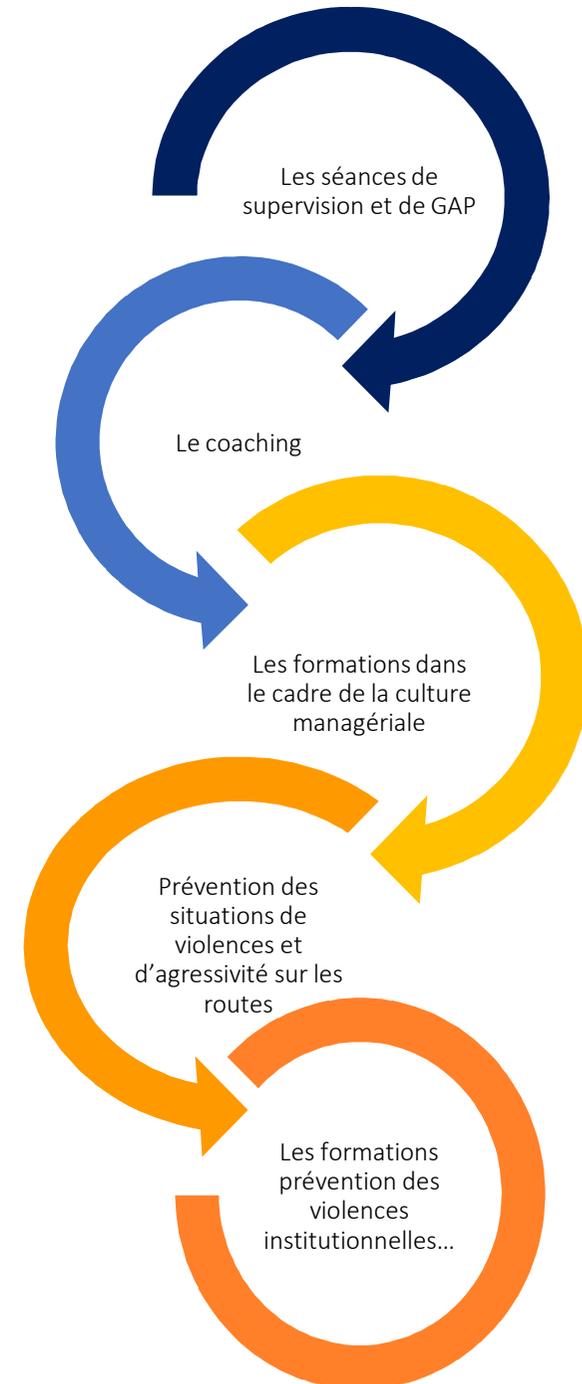


3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Actions de prévention et lutte contre les RPS

Plusieurs actions sont organisées dans le cadre de la prévention et lutte contre les Risques Psychosociaux.

Ces dernières sont présentées dans les pages qui suivent, vous pourrez les identifier rapidement avec les ** dont notamment :



3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Management

28 COACHINGS INDIVIDUELS **

4 COACHINGS COLLECTIFS**



CULTURE MANAGÉRIALE

**

55 Managers accompagnés via des formations collectives

- Conduite de réunion et prise de parole en public
- Gestion des conflits
- Diagnostic managérial pour expérimentés
- Gestion du stress et du temps
- Intelligence émotionnelle.

NOUVEAUTÉS
2019

PARCOURS DES NOUVEAUX ENCADRANTS **

2 parcours

pour 26 nouveaux encadrants

**Action de prévention et de Lutte contre les Risques Psychosociaux

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Hygiène et Sécurité

Savoir agir face à un feu et
à une évacuation



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

219 agents formés

20 sessions

Prévention des Risques liés à
l'Activité Physique**



L'acteur PRAP analyse en détails
sa situation de travail et propose
à son encadrement des
améliorations organisationnelles,
techniques ou humaines
d'aménagement de son poste de
travail.

97 agents formés

9 sessions

Autorisations de conduite



Une autorisation de conduite est
la reconnaissance par l'employeur
de la capacité à conduire en
sécurité les engins confiés aux
collaborateurs.

200 agents formés

62 sessions

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Hygiène et Sécurité

Chutes de
plain pieds

Hygiène et sécurité



EPI



Permettre au stagiaire de :

- Connaître les différents accidents survenant au travail.
- Prendre connaissance de l'ampleur des accidents.
- Devenir acteur en proposant des mesures de prévention.

16 agents formés

2 sessions

Durant la formation, les points suivants sont abordés :

Le cadre réglementaire, les notions d'obligations et de responsabilités en matière d'H&S, les différents enjeux de la prévention, la notion de risque et de danger, ...

53 agents

5 sessions

Les thématiques suivantes sont abordées :

- Pourquoi s'équiper d'EPI.
- Les différents types d'équipements.
- Comment je m'équipe .
- Réglementation, obligations et responsabilité.

67 agents

5 sessions

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Hygiène et Sécurité

Sauveteur Secouriste
du Travail

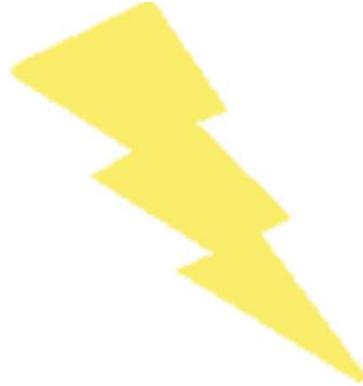


Un sauveteur secouriste du travail (SST) est une personne formée aux premiers secours. La collectivité en compte près de 600. Un recyclage tous les 24 mois est proposée

141 agents formés

24 sessions

Habilitations Électriques



Reconduction du marché de formation pour des niveaux supérieurs au BO-HO-HOV.

Réseau de formateurs internes pour les niveaux BO-HO-HOV.

102 agents formés

13 sessions

Conduite sur chaussées
glissantes en VL et PL

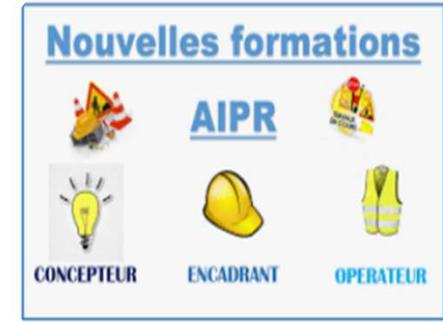


Véhicules Légers et Poids lourds.

80 agents formés

7 sessions

Autorisations d'intervention à
proximité des réseaux



Entrée en application le 1^{er} janvier 2018, cette formation permet le renforcement des compétences des intervenants en préparation et exécution des travaux à proximité des réseaux.

A l'issue des tests 100 % de réussite.

Niveau opérateur : 51 agents formés, 5 sessions organisées

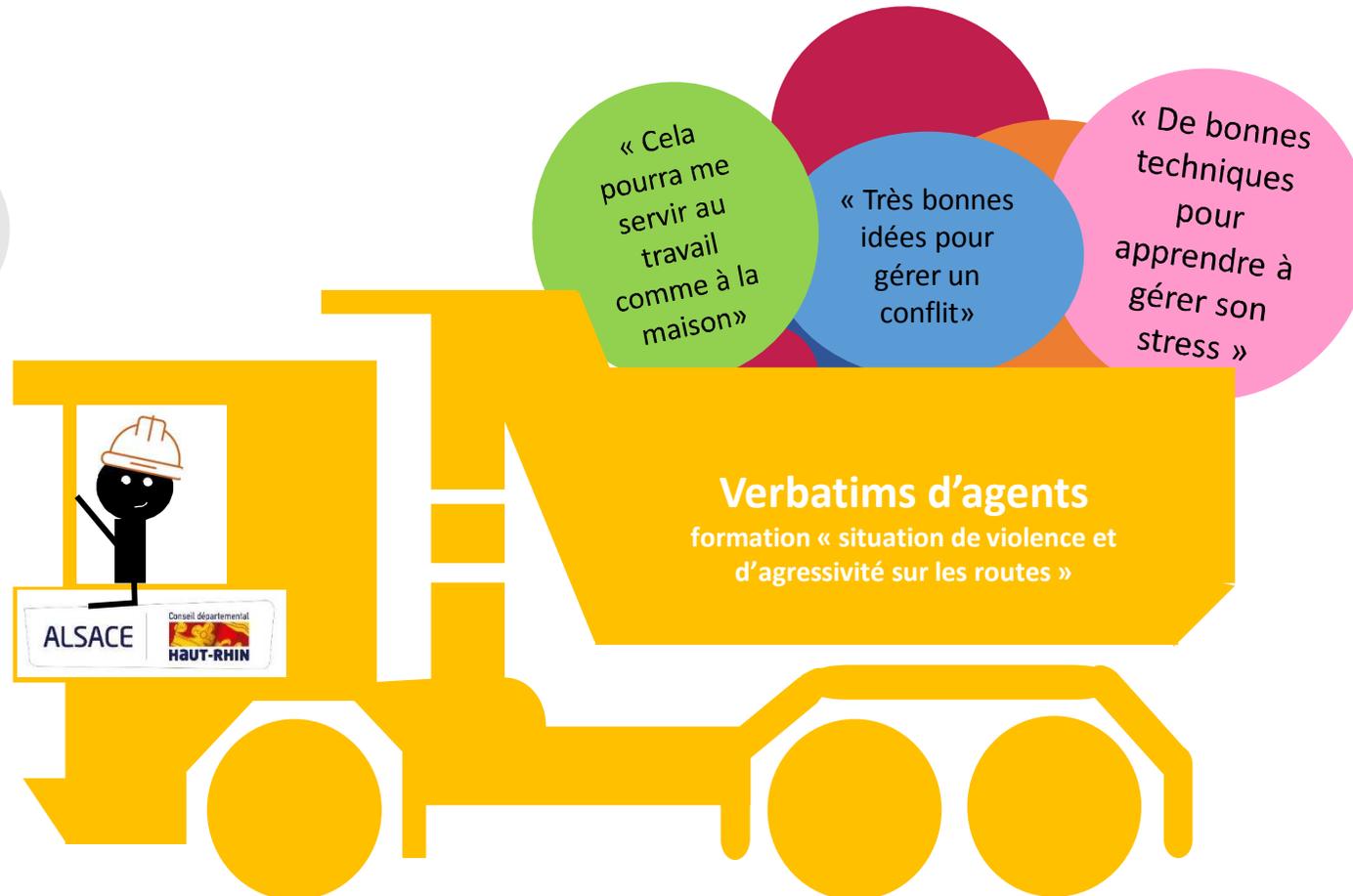
Niveau concepteur : 10 agents formés, 1 session organisées

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Au sein de la Direction des Routes

Le formateur :

Le groupe est très soudé, le métier est aimé, les agents ont un attachement au travail bien fait, groupe participatif, de bonne humeur



Formation	Nb agents formés	Nb de Sessions	Durée de la formation
Situations de violences et d'agressivité sur les routes**	49	4	2 jours
Risques chimiques	56	5	1 jour
Patrouillage sur les routes départementales	37	1	2 jours

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Au sein de la Direction de la Solidarité



****Action de prévention et de Lutte contre les Risques Psychosociaux**

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Au sein de la Direction de la Solidarité



SUPERVISION **

229 travailleurs médico-
sociaux

23 groupes

12 intervenants

GROUPES d'ANALYSE DE LA PRATIQUE **

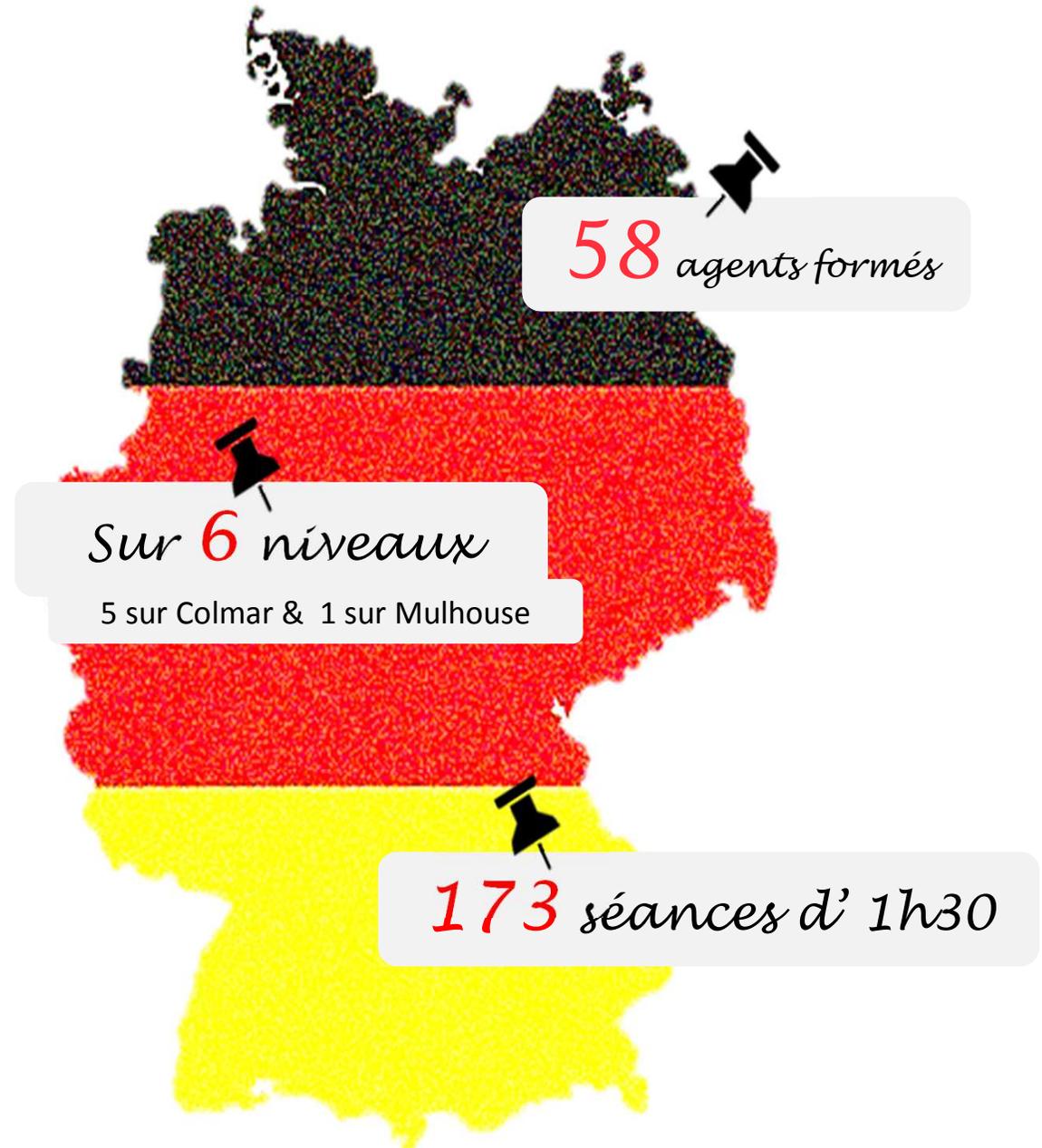
29 agents d'accueil et secrétaires

3 groupes

3 intervenants

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Cours d'allemand proposés à l'ensemble des agents sur proposition de Madame Brigitte KLINKERT



3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

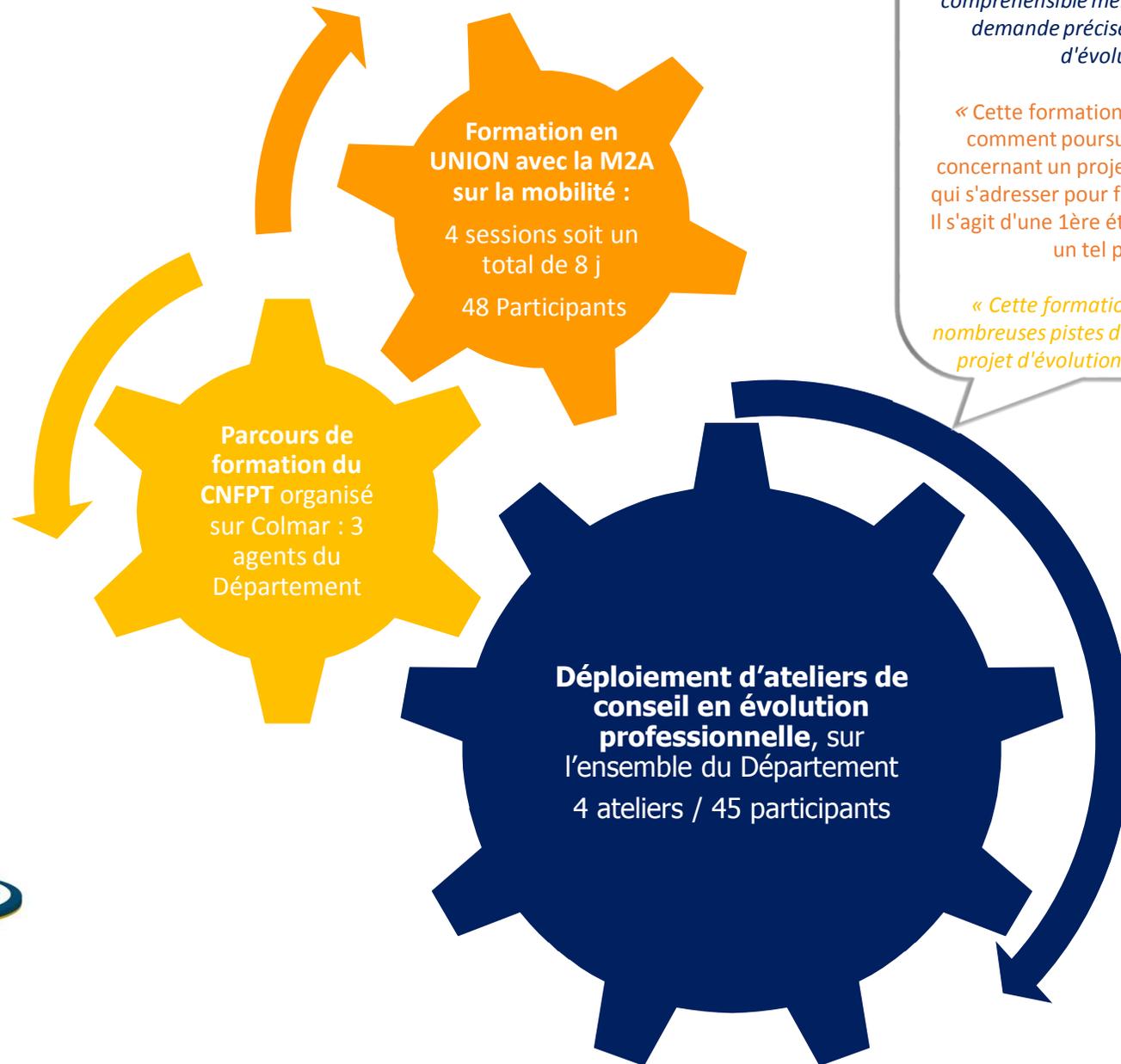
Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) **

Quelques retours des participants :

« la maitrise du sujet par les intervenantes spécialistes, l'information collective proposée, facilement compréhensible même si on n'a pas de demande précise de mobilité ou d'évolution »

« Cette formation permet de savoir comment poursuivre la réflexion concernant un projet de mobilité / vers qui s'adresser pour faire mûrir ce projet. Il s'agit d'une 1ère étape indispensable à un tel projet »

« Cette formation m'a donné de nombreuses pistes dans le cadre de mon projet d'évolution professionnelle »



3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Parcours mobilité pour réussir sa reconversion **



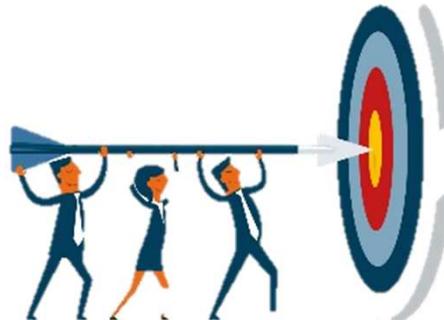
- Parcours de **14 jours**
- Monté en « union » avec la Ville de Mulhouse, Mulhouse Alsace Agglomération (M2A) et le CNFPT
- Pour les agents en mobilité contrainte (reclassement professionnel ou redéploiement).

2 agents du département ont suivi ce dispositif

Des retours très positifs – quelques verbatims des participants :

INDIVIDUELS

- « J'ai pu me rendre compte de tout ce que je savais faire »
- « On apprend à gérer ses émotions différemment, à reprendre confiance en soi »
- « On se sent plus armé pour répondre aux choses de la vie »



COLLECTIFS

- « Les formateurs ont créé une vraie relation de confiance »
- « Grâce au partage d'expériences, on trouvait les solutions ensemble »
- « On apprend par les difficultés des autres, par le regard de l'autre »

3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

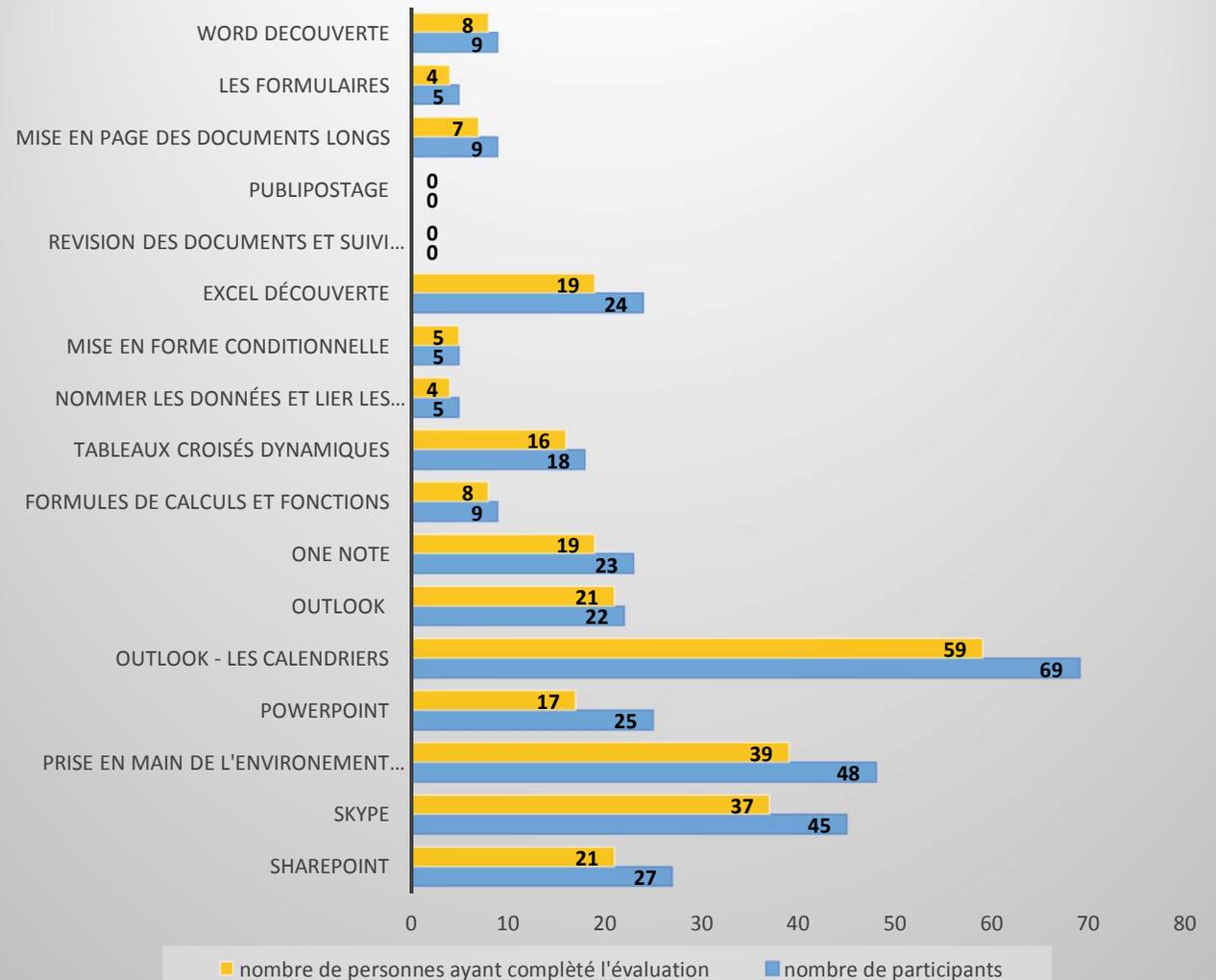
Formations bureautiques internes (FBI)

205 agents différents formés,
138 sessions,
4,9 agents par session,
9/10 Note moyenne de satisfaction



Depuis juillet 2018, la DSI et la DRH proposent aux nouveaux arrivants dans la collectivité de participer à une **formation d'intégration** : **48 agents** ont suivi cette formation

Répartition des participants par thématique



D'autres formations sont animées sur différents logiciels tels que Bomgar, IXbus, Skype...

En **2019** deux **nouvelles formations** ont été proposées aux agents : Skype et SharePoint (spécial référents)

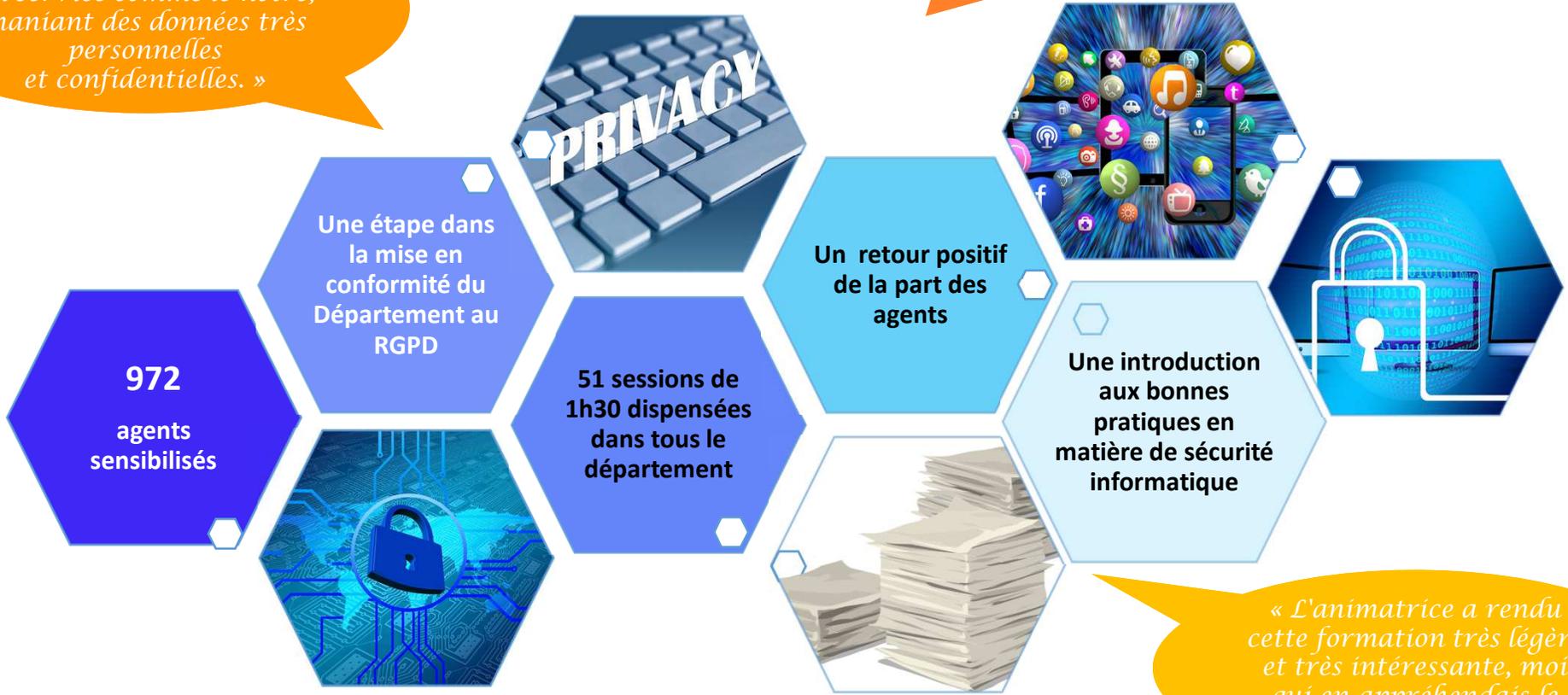
3. RETOUR SUR QUELQUES ACTIONS DE FORMATION

Sensibilisation des agents à la protection des données personnelles



« Session et formatrice très intéressantes surtout pour un service comme le nôtre, maniant des données très personnelles et confidentielles. »

« Formation condensée, pertinente, avec de nombreux exemples afin de comprendre l'importance de la protection des données dans son ensemble »



« L'animatrice a rendu cette formation très légère et très intéressante, moi qui en appréhendais le contenu. »

4. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

LIENS AVEC LA CAISSE DES DEPOTS & CONSIGNATIONS pour la mise à jour des compteurs des agents



COMPTE
PERSONNEL
DE FORMATION
(CPF)



BUDGET ALLOUÉ
20 000 euros

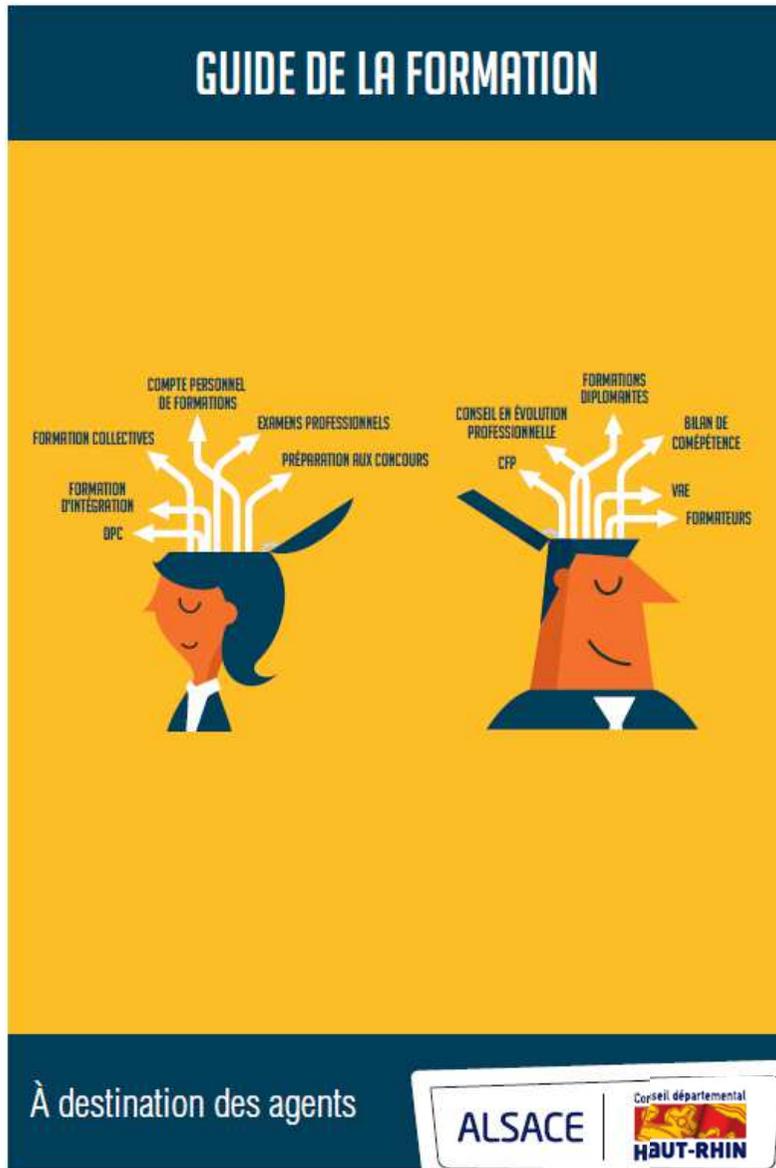


Heures utilisées

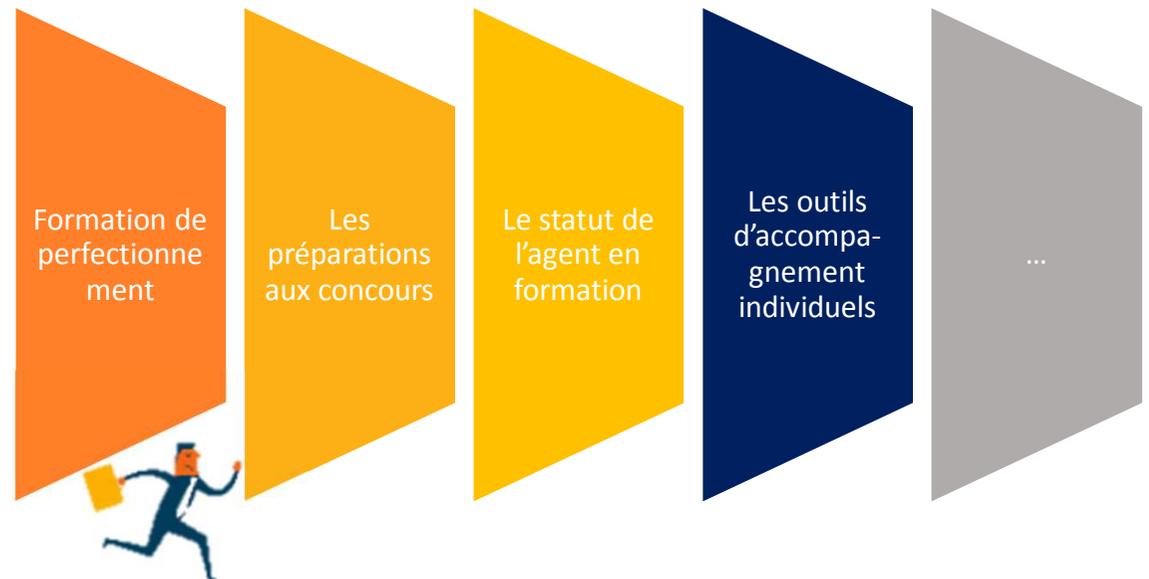
Agents l'ayant mobilisé

Heures utilisées pour les préparations aux concours et examens, formations tremplin, ... soit 46%

Heures utilisées pour d'autres formations (cours d'allemand, mobilité, DU....)



En ligne depuis fin d'année 2019, il **permet de répondre à toutes les questions** que peuvent se poser les agents, quant à leur projet de formation ou leur statut en formation.



Apporter des réponses « sur mesure »

*En 2019, elles ont représenté **41% des formations** proposées aux agents départementaux.*



Partenariat

152 journées de formation (INTRA et UNION)

Echanges réguliers et réunions trimestrielles.





PLAN DE FORMATION 2020

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

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

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.

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

Les orientations fixées par la Direction Générale

Le plan 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 :



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

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

CRÉDITS DISPONIBLES VOTES BP 2020		DÉPENSES	
		ACCOMPAGNEMENTS & CONSEILS	100 000 €
		Coaching	20 000 €
		Supervision	80 000 €
		Culture managériale & Diagnostic managérial	CNFPT
		ACCOMPAGNEMENT vers la CeA	30 000 €
		AUTRES FORMATIONS	239 500 €
		Formations en Hygiène & Sécurité	49 410 €
		Formations transversales	Formateurs internes
		Formations collectives	102 270 €
		Formations individuelles hors CPF	45 820 €
		Formations individuelles au titre du CPF (dont les cours d'allemand)	42 000 €
TOTAL	369 500 €	TOTAL	369 500 €

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS



ORDRE DE PRIORITES DES FORMATIONS :

Impulsées par la Direction Générale

Obligatoires en Hygiène et Sécurité

Collectives exprimées par les directions et services

Individuelles



Les formations individuelles sont sélectionnées exclusivement dans le catalogue du CNFPT ; les payantes ne sont plus accordées que de manière résiduelle et sous réserve que les propositions alternatives du CNFPT ne soient pas disponibles.

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS

Plan de formation 2020

THÈMES		Nombre d'actions	Nombre d'agents concernés	Coût en euros	
ACTIONS IMPULSÉES PAR LA DG (Coaching, supervision, culture managériale, parcours des nouveaux encadrants...)		10	495	100 000 €	
ACCOMPAGNEMENT CeA		9	485	30 000 €	
HYGIÈNE SÉCURITÉ		34	2171	49 410 €	
FORMATIONS TRANSVERSALES (dont formations au nouveau logiciel comptable Grand Angle, formations bureautique...)		3	1103	Formateurs internes	
ACTIONS COLLECTIVES PRIORITAIRES PROPRES AUX DIRECTIONS	Cabinet / DCO	1	2	3000	
	Service du Contrôle de Gestion et Pilotage des Politiques Publiques				
	DGA Ressources	DAJD			
		DIF			
		DILO			
		DRH	5	78	3 000 €
		DSI			
	Direction de la Solidarité	Formations transversales DSOL	7	434	15 000 €
		DA	3	45	CNFPT
		DRS	4	20	5 800 €
		DTS	2	265	20 000 €
		DEFI	12	366	33 750 €
		MDPH			
	DEAA				
DECS	8	645	0 €		
DEVI	2	22	3 500 €		
DIR	19	271	18 220 €		
FORMATIONS COLLECTIVES EXPRIMÉES PAR LES DIRECTIONS		63	2148	102 270 €	
FORMATIONS INDIVIDUELLES (dont formations au titre du CPF et cours d'allemand)				87 820 €	
PRÉPARATIONS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS			144	CNFPT	
TOTAL GÉNÉRAL		110	6 061	369 500 €	

2. PRÉSENTATION DES ACTIONS DE FORMATION ET DE LEURS COÛTS

Formations individuelles

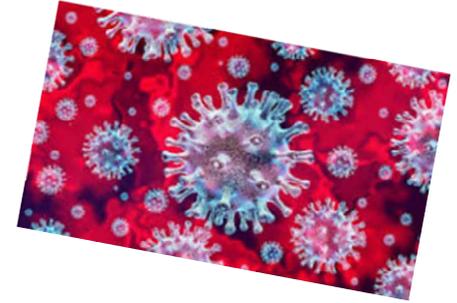
DOMAINE	PREVISIONS		
	Nombre de demandes recensées au cours de l'entretien professionnel	Organisme	Coût prévisionnel
Affaires juridiques	20		
Citoyenneté et population	1		
Communication institutionnelle	11		
Culture, archives et documentation	13		
Développement local	15		
Enfance, éducation, jeunesse	52		
Environnement	1		
Europe et international	4		
Finances et gestion financière	11		
Formations bureautiques internes	10		
Formations personnelles	6		
Génie technique	56		
Gestion des ressources humaines	37		
Informatique et systèmes d'information	32		
Management	78		
Préparation concours et examen professionnels	28		
Repères et outils fondamentaux	613		
Restauration	29		
Sécurité	22		
Social santé	364		
Sport	2		
TOTAL	1405	CNFPPT Formateurs internes	Pris en charge au titre de la cotisation
		EXTERNE	87820 € dont 42 000 € au titre du CPF

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	
			Nombre d'agents	Coût prévisionnel en euros
Administrative	Adjoint administratif principal de 2ème classe		8	
	Rédacteur		20	
	Rédacteur principal 2ème classe		4	
	Rédacteur principal 1ère classe		1	
	Attaché		19	
	Attaché principal		5	
	Administrateur		9	
Technique	Adjoint technique principal des EE 2ème classe	CNFPT	1	Au titre du CPF Prise en charge CNFPT
	Adjoint technique principal de 2ème classe		6	
	Agent de maîtrise		8	
	Technicien		14	
	Technicien principal 2ème classe		7	
	Technicien principal 1ère classe		2	
	Ingénieur		9	
	Ingénieur en chef		3	
Médico-sociale	Assistant socio-éducatif		14	
	Moniteur-éducateur		2	
	Educateur de Jeunes Enfants		2	
	Conseiller socio-éducatif		7	
	Puéricultrice territoriale de classe normale		1	
Culture	Attaché de conservation du patrimoine principal		1	
	Conservateur de bibliothèques		1	
TOTAL	22 actions		144	CNFPT

3. ACCOMPAGNER LA CRISE SANITAIRE



La collectivité a adapté les modalités de formation afin d'accompagner les agents et les encadrants étant donné les circonstances exceptionnelles liées au COVID 19.

Ainsi, des actions ont été proposées régulièrement sous forme de formations à distance et de webinaires par :

- le chargé de mission RPS de la DRH
- le CNFPT
- Fun MOOC
- la DSI via des licences e-learning
- le Plateforme RH du SGAR (Secrétariat Général des Affaires Régionales).

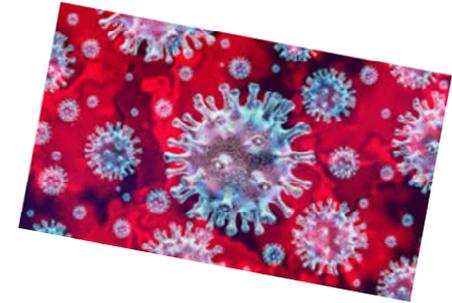


Objectif

- Répondre aux besoins en formation identifiés
- Accompagner managers et agents à mieux appréhender cette période
- Informer sur les dernières actualités
- Mieux maîtriser les outils informatiques.

3. ACCOMPAGNER LA CRISE SANITAIRE

Quelques exemples de l'offre à l'attention des managers des 2 départements



Webinaires montés avec le CD67 et le CNFPT :



- Activer les leviers de la résilience
- Accompagner la reprise d'activité

> Au vu du succès des 1^{ères} sessions, 2 autres sessions ont été planifiées soit environ 150 participants sur chaque thématique



Webinaires animés en interne par la chargée de mission RPS (DRHDS) :

- Management à distance
- Prévenir les RPS pendant et après confinement
- Dé-confinement, plan de reprise de l'activité > Comment prévenir les Risques Psycho-Sociaux

> Plus d'une trentaine de participants à chaque session

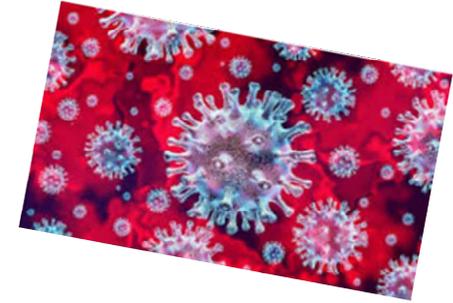
> Accessibilité de ces webinaires en replay sur l'intranet accompagnés des fiches conseils

En complément, possibilité de s'inscrire aux autres thématiques proposées via le CNFPT :

- Réguler le stress et apprivoiser ses émotions en confinement
- S'exercer à distance à la prise de parole en public, en comprendre les mécanismes ...

3. ACCOMPAGNER LA CRISE SANITAIRE

Quelques exemples de l'offre à l'attention des agents



Sessions d'informations animés en interne par la chargée de mission RPS (DRHDS) sous forme de webinaires :

- sensibilisation aux RPS et présentation du dispositif d'alerte de la souffrance au travail.

> Accessibilité de ces webinaires en replay sur l'intranet accompagnés des fiches conseils



Formations bureautiques e-learning

Autres thématiques proposées via le CNFPT :

- Les clés pour conserver son bon état d'esprit
- Maintenir sa motivation en restant connecté ...





PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Culture managériale

Formations proposées :



- Manager des personnalités complexes
- L'intelligence émotionnelle
- La prévention du stress chez soi et chez les collaborateurs pour accompagner sereinement son équipe

NOUVEAUTÉ
2020



Parcours des **NOUVEAUX** encadrants

Nouveaux modules :

NOUVEAUTÉ
2020

- Sensibilisation à la Qualité de Vie au Travail et prévention des RPS

Parcours « Mobilité pour réussir sa reconversion »

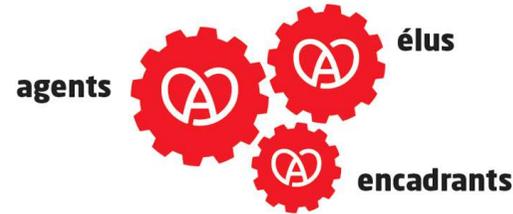


- ✓ 3 agents en 2020
- ✓ En UNION avec la Ville de Mulhouse, la M2A et la Ville de Kingersheim
- ✓ 14 jours

- ✓ + 7 jours animés par les formatrices en bureautique interne sur l'acculturation numérique
 - Utiliser à bon escient le clavier et la souris
 - Se repérer dans un environnement Windows - Aborder un poste CITRIX et la notion de bureau virtuel
 - S'appropriier l'environnement de travail
 - Adopter les règles élémentaires de base des logiciels de bureautique
 - Naviguer et rechercher des informations sur internet
 - Ouvrir une boîte mail
 - Savoir utiliser un téléphone « classique »
 - ...

NOUVEAUTÉ
2020





Tous les agents

Managers

• Formations thématiques



- Faire de la gestion de projet un vecteur d'innovation de la CeA
- Manager dans le nouveau contexte de la CeA

• Accompagnement à la mobilité

- Le pilotage de sa trajectoire professionnelle : Etre acteur de son projet

• Mutualisation des coachs interne et externe

NOUVEAUTÉS 2020

▪ Accompagnement à la mobilité

- 2 jours sur le projet professionnel & les compétences
- 1 jour sur CV & lettre de motivation
- 1 jour sur la simulation d'entretiens

▪ Possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences par un prestataire externe

- Groupe de travail CeA en cours sur la construction de nouveaux parcours à l'attention des nouveaux agents, cadres et encadrants...

2. ACCOMPAGNEMENT VERS LA

Nouveau logiciel finances



Préalablement aux formations Grand Angle, une session de formation aux fondamentaux des finances publiques sera organisée, fin juin, par des formateurs internes.

NOUVEAUTÉ
2020



Plus de 800 utilisateurs à former



5 formateurs internes : 3 au CD67, 2 au CD68



4 salles dédiées : 2 au CD67 et 2 en attente pour le CD68



Mise en place en 3 phases :

OCTOBRE 2020

Préparation budgétaire :
formation de la direction des
Finances puis des autres directions

OCTOBRE à DECEMBRE :
Exécution budgétaire

Accompagnement au changement
avec une assistance téléphonique et
en présentiel dans une salle dédiée
jusqu'à fin mars 2021

Les premières formations, déployées au second semestre, seront dispensées par un binôme – intervenant CGI, formateur interne – les formateurs internes prendront le relais progressivement.

2. ACCOMPAGNEMENT VERS LA

Nouveau logiciel Portail des aides

NOUVEAUTÉ
2020



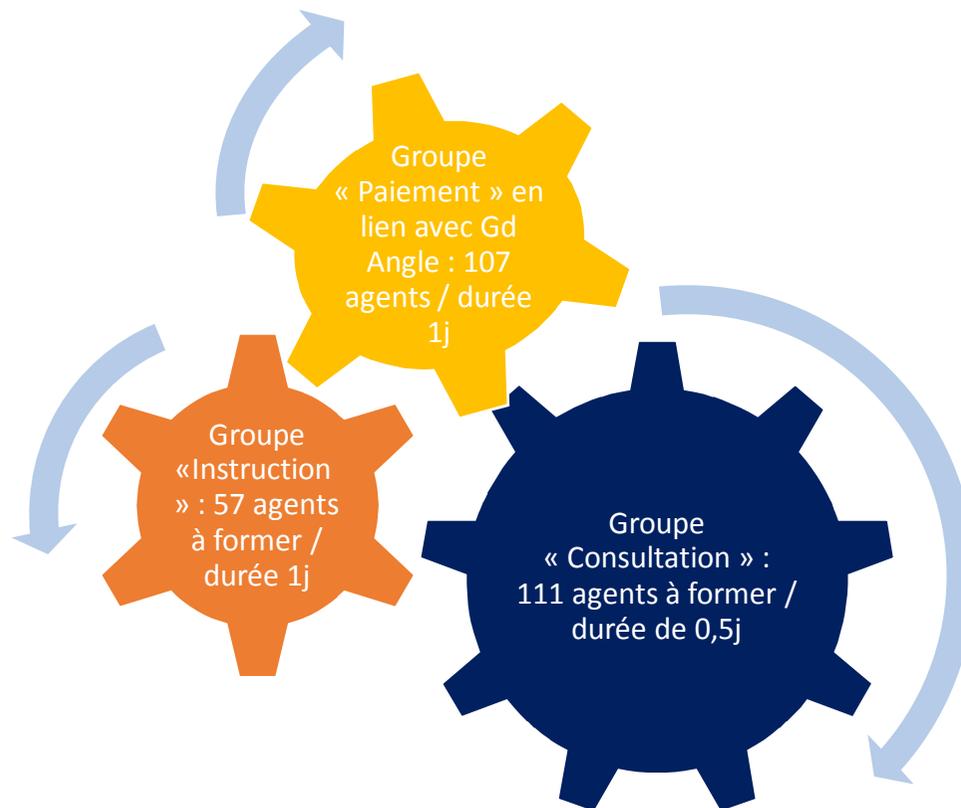
Plus de **275** utilisateurs à former



Entre **2 et 4** formateurs internes répartis entre CD67 et CD68



2 salles dédiées : **1** au CD67 et **1** en attente pour le CD68



Les premières formations, déployées au second semestre, seront dispensées par un binôme – intervenant MGDIS, formateur interne – les formateurs internes prendront le relais progressivement.



Le réseau des formateurs permet de :

- Proposer une **offre de formation de qualité**,
- Mettre en œuvre les demandes des services de manière réactive,
- Valoriser les compétences et l'engagement des agents,
- Animé et coordonné par le service emploi et compétences.

CHIFFRES CD 68 :



25 formateurs internes

1200 agents formés annuellement

140 jours de formation

12 000€ de gratification / an

THEMATIQUES :

Autorisations de conduite, Ouvrages d'Art ;
 Balisage d'urgence 2x2 voies, Signalisation temporaire,
 Patrouillage ;
 Savoir agir face à un feu et une évacuation ;
 Sauveteur secouriste du travail (base et recyclage) ;
 PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité
 Physique) ;
 Habilitation Electrique BO-HO-HOV...
 Hygiène alimentaire en restauration collective ...




Un groupe de travail CeA est en cours, afin d'harmoniser les déroulés pédagogiques proposés, ainsi que les pratiques ; les formateurs internes seront associés autant que possible dans ces groupes

Par exemple des formateurs internes du 67 sont venus observer les formations du 68 et inversement. Les retours de ces séquences d'observation seront intégrés dans les réflexions sur l'harmonisation des pratiques

NOUVEAUTÉ
2020

3. ACCOMPAGNEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CHSCTComité d'Hygiène
Sécurité et
Conditions de Travail

A la demande des représentants du personnel siégeant en CHSCT, et en complément des formations réglementaires obligatoires, la formation « **Outiller les membres CHSCT dans les accompagnements proposés** » leur sera proposée en 2020.

Elle a pour principaux objectifs de :

- Développer leur capacité à s'affirmer, à prendre du recul, à gérer ses propres émotions.
- Prendre le temps de la réflexion et de la hauteur par rapport aux situations exprimées par les agents.
- Les outiller afin qu'ils puissent faire face à tous types de situations
- Aborder les bases de la communication non violente CNV.



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 du Dialogue Social		
Direction Générale Adjointe Ressources (hors DRH)	Laetitia KREUTER	65 62
Direction Enfance Famille Insertion		
Direction de l'Éducation, de la Culture et des Sports		
Direction Europe Attractivité et Aménagement		
Maison Des Adolescents du Haut-Rhin		
Direction Générale Adjointe des Services Techniques, aménagement et développement de territoires	Sandra ZAEPFFEL	62 49
Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie		
Direction des Routes et des Transports		
DGA du Développement humain et de la Solidarité	Catherine PEUZIAT	62 55
Direction des Territoires de la Solidarité		
Direction de l'Autonomie		
Direction Ressources Solidarité		
Maison Départementale des Personnes Handicapées		

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

Laetitia KREUTER ☎ 65 62

Référente formation & compétence

Catherine PEUZIAT ☎ 62 55

Référente formation & compétence

Marie-Laure SCHLATTER ☎ 62 52

Référente formation & compétence

Sandra ZAEPFFEL ☎ 62 49

Référente formation & compétence

Mylène FUCHS ☎ 62 53

Gestionnaire stages et comptabilité

Gwendolina DA SILVA ☎ 63 88

Gestionnaire formation

Avec l'appui de **Sabine SCHNEIDER**,
Stagiaire 2019/2020 - Master RH