

PLAN DE FORMATION 2024-2025

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ORIENTATIONS STRATEGIQUES	5
CADRE REGLEMENTAIRE	10
MODALITES D'ELABORATION DU PLAN	10
DUREE	11
CONTENU	11
BUDGET ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION	12
ANNEXE : FORMATIONS RETENUES AU TITRE DU PLAN DE FORMATION 2024-2025	13

PREAMBULE

Le plan de formation s'inscrit dans une démarche globale de politique de ressources humaines.

Il détermine les priorités et les objectifs de développement des compétences des agents et définit le programme d'actions de formation sur une période annuelle ou pluriannuelle.

La Collectivité européenne d'Alsace a l'ambition d'être une administration moderne, proche, efficace et exemplaire au service des Alsaciens.

L'adoption du Service Public Alsacien illustre cette volonté qui s'ancre autour de trois valeurs socles : la proximité par un accueil inconditionnel humain sur l'ensemble des lieux d'accueil de la Collectivité, l'efficacité par une rapidité d'exécution et la simplification du parcours de l'utilisateur et la citoyenneté par la restauration de la confiance entre les administrés et le service public.

En outre, aux côtés de l'exigence croissante des citoyens vis-à-vis de l'efficacité des politiques publiques et des services publics, qui impose une réponse à la hauteur des attentes, la Collectivité européenne d'Alsace doit :

- Non seulement faire face aux différentes crises qui se multiplient (sanitaires, climatiques...) et commandent des réactions rapides et une adaptation constante des politiques mises en œuvre,
- Mais également répondre aux défis financiers, économiques, sociaux, éducatifs, énergétiques et environnementaux, dans une logique de développement de chaque territoire.

Pour relever ces défis, la Collectivité doit sans cesse faire preuve de réactivité et d'innovation, ce qui implique des transformations et changements pour s'adapter aux bouleversements précités et aux nouvelles exigences qui se font jour.

Or, cette conduite du changement n'est possible que grâce aux compétences des personnels de la Collectivité. **C'est pourquoi, depuis sa création, la Collectivité européenne d'Alsace a fait de la formation de ses agents l'un des leviers de la conduite du changement qu'elle mène.**

Fort de cette dynamique, le plan de formation 2024-2025 a vocation à accompagner les agents en leur permettant d'adapter leurs pratiques professionnelles, à asseoir la diffusion d'une culture commune autour de valeurs partagées ou encore à soutenir la transformation managériale.

Le plan de formation 2024-2025 poursuit ainsi deux objectifs principaux :

- **Contribuer au succès de l'action de la Collectivité** dans un contexte de transitions multiples et de défis majeurs aux plans économiques, sociaux, éducatifs, énergétiques et environnementaux,
- **Répondre pleinement aux attentes de l'ensemble des personnels**, en termes de consolidation des acquis, de montée en compétences, de perfectionnement, ou encore de projets d'évolution professionnelle ou de mobilité, et aux attentes des collectifs de travail en terme d'adaptation aux transitions et de mise en place de nouvelles politiques publiques.

Pour ce faire, le plan de formation 2024-2025 repose sur 4 orientations stratégiques qui s’ancrent sur les Objectifs de Mobilisation de la Direction Générale 2024-2025 (OMDG) et en constituent le prolongement naturel.

En effet, la déclinaison des OMDG nécessite un accompagnement des agents qui devront, d’ici à deux ans, les mettre en œuvre de manière opérationnelle Direction par Direction.

C’est ainsi que le plan de formation 2024-2025 définit 4 orientations stratégiques, développées en axes opérationnels, qui traduisent les OMDG sous l’angle de la formation, en les croisant avec les besoins exprimés par chaque agent et collectif de travail.

C’est en effet en plaçant l’humain au cœur du fonctionnement de la Collectivité, en proposant à l’ensemble des agents, quelles que soient leurs situations et fonctions, des formations adaptées et en organisant pour les collectifs de travail qui le souhaitent une offre de formation sur mesure, que la Collectivité pourra atteindre les objectifs qu’elle s’est fixée, grâce aux compétences et à l’engagement de ses agents.

Enfin, la durée du plan, biennale, calée sur les OMDG, doit également permettre de donner de la visibilité quant aux priorités de la Collectivité en terme de formation, tout en garantissant un cadre souple, puisque des adaptations pourront intervenir en 2025 pour tenir compte des nouveaux besoins qui verraient le jour et ainsi, faire du plan de formation un outil s’inscrivant dans la logique d’amélioration continue portée par la Collectivité.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

➤ **Un plan de formation ancré dans les Objectifs de Mobilisation de la Direction Générale (OMDG)**

Le plan de formation 2024-2025 de la Collectivité européenne d'Alsace doit répondre aux grandes orientations de la Collectivité.

Pour ce faire, il s'inscrit dans les 4 Objectifs de Mobilisation de la Direction Générale 2024-2025 en les traduisant sous la forme de 4 grandes orientations au titre de la formation et en les déclinant de manière opérationnelle comme suit :

SERVICE PUBLIC ALSACIEN

1. Réfléter une administration performante incarnant les valeurs de proximité, efficacité, simplicité et citoyenneté

Le plan de formation 2024-2025 doit permettre aux agents d'incarner le Service Public Alsacien autour des trois valeurs socles qu'il porte : la proximité par un accueil inconditionnel humain (travailleurs sociaux...) sur l'ensemble des lieux d'accueil de la Collectivité ; l'efficacité et la simplicité par une rapidité d'exécution et la simplification du parcours de l'utilisateur ; la citoyenneté par la restauration de la confiance entre les administrés et le service public.

C'est pourquoi, de manière opérationnelle, cet OMDG se décline comme suit dans le plan de formation :

- 1.1 Approfondir le dialogue et les échanges avec le public,
- 1.2 Accueillir et accompagner les usagers dans les meilleures conditions,
- 1.3 Protéger les publics fragiles.

TERRITORIALISATION

2. Accompagner la transformation de l'action des services

Dès sa création, la Collectivité européenne d'Alsace a engagé la mise en place d'une gouvernance territoriale sur l'ensemble du territoire alsacien. Cette territorialisation s'est traduit, non seulement par le déploiement des délégations de territoire sur toute l'Alsace, mais également par la définition de nouvelles politiques harmonisées intégrant pleinement l'enjeu de territorialisation.

La Collectivité entend désormais engager l'acte 2 de la territorialisation avec une territorialisation affirmée de l'ensemble de ses politiques publiques.

Pour ce faire, il est nécessaire de soutenir les équipes dans cette transition, et de leur proposer des accompagnements leur permettant notamment d'acquérir les compétences nécessaires dans le cadre de la nouvelle articulation entre Central et Territoires, qui implique une redéfinition des périmètres de responsabilités de chacun et donc l'acquisition de nouveaux savoirs.

Enfin, pour répondre aux grands enjeux auxquels font face les territoires, il convient d'adapter les équipes aux transitions (sociales, écologiques, économiques, organisationnelles...).

C'est pourquoi, de manière opérationnelle, cet OMDG se décline comme suit dans le plan de formation :

- 2.1 Accompagner la transformation des politiques publiques notamment dans un cadre territorial,
- 2.2 Savoir piloter et monter des projets,
- 2.3 Accompagner les transitions dans les territoires.

FINANCES / MAITRISE BUDGETAIRE

3. Agir sur l'efficacité pour maîtriser les coûts

Malgré les enjeux financiers majeurs auxquels elle est actuellement confrontée, à l'instar des autres collectivités territoriales, la Collectivité européenne d'Alsace peut s'appuyer sur une situation financière saine, avec un budget maîtrisé autour des grands principes budgétaires suivants : la sobriété des charges courantes, des « coûts évités », la préservation du niveau d'épargne, la maîtrise de l'endettement et la sécurisation d'un haut niveau d'investissement.

Cependant, pour conserver sa capacité d'agir au service de ses citoyens et de ses territoires, la Collectivité européenne d'Alsace doit s'adapter au quotidien, en limitant et diminuant ses coûts dès qu'elle le peut, sans dégrader le service rendu, en développant les partenariats et mécénats pour obtenir des cofinancements, ou encore en augmentant ses recettes.

La maîtrise des coûts et du budget passe par un accompagnement multidimensionnel des agents :

- Connaître la réglementation, et notamment les règles financières de la Collectivité pour mieux appréhender les contraintes budgétaires de la Collectivité et y répondre de manière innovante,
- Monter des projets et de partenariats renouvelés, impliquant des nouveaux cofinancements ou sources de financement,
- Maîtriser les savoirs de chaque métier : un agent formé et maîtrisant son secteur d'activité est un agent moteur, capable d'adaptation et d'anticipation et force de propositions pour améliorer les pratiques et agir toujours plus efficacement, dans une optique de sobriété financière et d'optimisation de l'usage des deniers publics.

C'est pourquoi, de manière opérationnelle, cet OMDG se décline comme suit dans le plan de formation :

- 3.1 Connaître la réglementation, acquérir ou consolider des compétences pour agir de manière efficace et anticiper les évolutions,
- 3.2 Maîtriser les progiciels métiers et outils bureautiques pour travailler efficacement,
- 3.3 Monter des projets et des partenariats performants.

MANAGEMENT

4. Soutenir la transition managériale

Le développement d'une culture collective commune et l'incarnation de valeurs socles partagées comme le renforcement de la cohésion d'équipe sont des piliers de la Collectivité européenne d'Alsace.

L'accompagnement de la transition managériale nécessite d'outiller les encadrants. En effet, c'est par la formation qu'ils deviendront des managers 360° aptes à appréhender au mieux l'évolution de leurs fonctions dans des environnements en constante adaptation.

Soutenir la transition managériale, c'est aussi développer la considération, et porter une attention toujours plus accrue au bien-être au travail, en veillant au développement personnel des agents, au service de l'individu et du collectif. C'est enfin continuer à préserver la santé et la sécurité des agents : un agent agissant en sécurité et dans des conditions de travail optimales est un agent efficace et performant, rendant un service de qualité au bénéfice des tiers. Pour chaque manager, veiller à la préservation de la santé et la sécurité de chacun de ses agents est une mission essentielle et primordiale.

C'est pourquoi, de manière opérationnelle, cet OMDG se décline comme suit dans le plan de formation :

- 4.1 Améliorer la culture managériale : manager la complexité et devenir un manager 360 °,
- 4.2 Construire un collectif de service,
- 4.3 Travailler en sécurité et préserver sa santé,
- 4.4 Promouvoir le bien-être au travail.

Sur cette base, ont pu être identifiées, en fonction des besoins remontés par les services et les agents, les actions de formation à mettre en œuvre de manière très concrète et leur priorisation, lesquelles sont classées par grands domaines d'intervention.

Pour autant, pour chaque formation retenue dans le cadre du plan de formation 2024-2025, sont précisés :

- La ou les orientations stratégiques concernées,
- Et le ou les axes opérationnels correspondants.

Ceci permettra de suivre la réalisation du plan de formation 2024-2025 et de l'adapter aux besoins des Directions en 2025, sur la base des déclinaisons opérationnelles des OMDG qu'elles arrêteront.

➤ **Des briques de formations spécifiques pour accompagner chaque Direction dans la déclinaison opérationnelle des objectifs des OMDG**

Les OMDG, définies au premier trimestre 2024, pour une durée de 2 ans, obéissent à une double dynamique :

- Des objectifs fixés par la Direction Générale qui viennent donner un cap,
- Des objectifs à décliner de manière opérationnelle par Direction.

Chaque Direction a commencé à travailler sur cette déclinaison opérationnelle. Cependant, cette mise en œuvre concrète doit être accompagnée dans toutes ses dimensions.

Pour ce faire, des briques de formation vont être proposées en interne, sur toute la durée des OMDG et du plan de formation, pour permettre aux Directions de s'inscrire dans ce mouvement.

Ces briques de formations se déclineront dans un premier temps de la manière suivante :

OMDG	Formations concernées
SERVICE PUBLIC ALSACIEN	➤ Associer les usagers et les citoyens pour une meilleure efficacité des politiques publiques ✓ <i>Appréhender en quoi la participation des usagers est vecteur de transformation et d'amélioration des politiques publiques, intégrer cet instrument et l'utiliser en l'adaptant aux contextes locaux de l'action publique, s'appuyer sur le regard du citoyen pour faire évoluer le service rendu</i> ➤ Simplifier les processus à destination des usagers ✓ <i>Rendre l'action publique accessible au plus grand nombre, promouvoir son intelligibilité et miser sur des procédures simplifiées au service de l'efficacité collective et individuelle</i> ➤ Simplifier les fonctionnements internes ✓ <i>Rationaliser les processus internes, savoir formaliser des modes opératoires sécurisés, simples et efficaces au bénéfice d'une meilleure assimilation collective des modes opératoires</i>
TERRITORIALISATION	➤ Maîtriser la gestion de projet : accompagner la relation « central – territoire » ✓ <i>Accompagner les services dans la définition du rôle de chacun, clarifier les compétences entre central et territoires, instaurer un dialogue efficace et mettre en place des outils de collaboration pertinents</i> ➤ Construire les politiques publiques dans le cadre des nouvelles transitions ✓ <i>Cerner les enjeux liés aux nouvelles transitions à l'œuvre (économique, écologique, sociétale, organisationnelle...) et faire preuve de l'agilité et l'innovation nécessaire à leur prise en compte</i> ➤ Repenser la déconcentration ✓ <i>Au-delà de l'organisation de la CeA en territoires, l'efficacité de l'action publique passe par une réflexion quant à l'organisation interne des services. Ceci se décline sous deux aspects : penser une déconcentration de certaines fonctions ressources, au plus près des besoins des agents, et penser une chaîne décisionnelle réactive, en identifiant le bon niveau décisionnel capable d'agir en conséquence.</i> ➤ Mettre en place une stratégie de négociation ✓ <i>La CeA, en tant que collectivité de proximité, travaille au quotidien avec de multiples partenaires et appuie les territoires. Dans ce cadre, il importe que les agents concernés abordent toutes les situations de négociation, des plus simples au plus complexes, en sachant préparer, se positionner, écouter, analyser, s'adapter et agir efficacement lors de négociations.</i>

OMDG	Formations concernées
FINANCES / MAITRISE BUDGETAIRE	➤ Accompagner et anticiper la transformation des métiers de la Collectivité ✓ <i>Accompagner à la réalisation d'un diagnostic de la situation dans chaque service pour élaborer un plan de développement des compétences en fonction des changements à venir, construire des parcours professionnels répondant aux besoins de la Collectivité et des agents, mettre en place dans chaque service un plan de gestion des emplois et des modalités de transmission des savoir-faire et compétences</i> ➤ Maîtriser l'environnement budgétaire et comptable de la Collectivité ✓ <i>Maîtriser les processus et procédures comptables et budgétaires dans une logique de contrôle des risques dans le prolongement de la nouvelle responsabilité du gestionnaire public local ;</i> ✓ <i>Identifier le rôle et les actions attendus par chaque agent intervenant sur le workflow finances ;</i> ✓ <i>Sécuriser l'exécution budgétaire et financière par une bonne connaissance de l'exécution financière des marchés</i>
MANAGEMENT	➤ Apprendre à accompagner et conduire du changement ✓ <i>La nouvelle organisation mise en place au sein de la Collectivité avec notamment le déploiement de la territorialisation, mais également la prise en compte de tous les enjeux portés par les diverses transitions actuelles, nécessitent de doter les encadrants d'outils spécifiques, pour qu'ils soient acteur et moteur du changement impulsé et de ceux à venir, et diffuse la dynamique au sein de leurs équipes</i> ➤ Doter chaque encadrant d'une boîte à outils opérationnels dans le cadre de la gestion de projet ✓ <i>Si les formations de base en matière de gestion de projet, prévues au catalogue de formation, conservent un intérêt certain, leur déclinaison opérationnelle est essentielle pour la réussite des projets, et impliquent la mise en place d'outils transversaux homogénéisés au niveau de la CeA, dont chaque encadrant pourra se saisir pour le montage et la conduite des projets de son équipe</i>

Ces formations seront proposées en interne, grâce à l'ingénierie et la compétence des Directions de l'Innovation et de la Transformation Publiques (DITP), des Finances et des Ressources Humaines.

Elles s'inscrivent aux côtés et en complément des formations référencées dans le plan ci-après, et ont vocation à évoluer et s'enrichir en fonction des besoins qui seront identifiés par les services durant les deux ans à venir, notamment dans le cadre de la définition et la mise en œuvre de la déclinaison opérationnelle des OMDG.

CADRE REGLEMENTAIRE

Le plan de formation est un document prévisionnel accompagnant la stratégie des ressources humaines, en adéquation avec le projet politique de la Collectivité.

Adapté aux besoins exprimés par les agents et leurs encadrants, défini en tenant compte des besoins de la Collectivité et des priorités qu'elle arrête, il doit permettre aux agents :

- ✓ De maintenir ou parfaire leurs compétences, en leur permettant de s'adapter à leur poste de travail et leur environnement professionnel afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions,
- ✓ Mais aussi de s'adapter aux évolutions prévisibles de leurs métiers et missions,
- ✓ Ou encore de construire leur projet personnel à caractère professionnel.

Outil de développement professionnel mais également personnel des agents, il doit leur permettre de s'adapter à leur métier ou à ses évolutions, mais également faciliter leur parcours et changement professionnels.

Le plan de formation, qui peut être annuel ou pluriannuel, doit déterminer le programme d'actions de formation au titre :

- De la formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers,
- De la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial,
- De la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- Des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Il a donc vocation à formaliser l'ensemble des actions de formation susceptibles d'être menées au cours d'une ou plusieurs années :

- Pour accompagner les agents tant à l'occasion de leur prise de poste qu'au gré des évolutions de leurs missions,
 - Pour faire évoluer les compétences internes,
- aux fins d'améliorer toujours le service rendu et l'efficacité collective.

MODALITES D'ELABORATION DU PLAN

Le plan de formation 2024-2025 a été élaboré en tenant compte des besoins de formation exprimés tant par chaque agent lors des entretiens professionnels menés en 2023, que par leurs encadrants, dans le cadre d'échanges avec chaque Direction concernée.

Ces besoins, mis en perspective avec le projet politique de la Collectivité, ont fait l'objet de priorisations partagées avec les Directions concernées, ce qui a permis d'aboutir au plan de formation joint en annexe.

DUREE

Aux fins de donner de la perspective aux agents et de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue, le présent plan de formation couvre les deux années 2024-2025.

Toutefois, il pourra être adapté courant 2025 sur la base des nouveaux besoins qui naîtraient, et ce, dans un souci constant de réactivité et de souplesse.

CONTENU

Le plan de formation 2024-2025 détaille l'ensemble des actions de formation collectives, qu'elles s'adressent à l'ensemble des agents de la Collectivité qui en ont besoin (formations transversales), ou à une partie d'entre eux en fonction de leurs missions et métiers (formations thématiques ou spécialisées). Elles correspondent majoritairement à des actions de professionnalisation ou de perfectionnement.

Les formations individuelles, en revanche, ne sont pas intégralement détaillées dans le plan de formation 2024-2025.

Ces formations individuelles peuvent relever, selon le cas :

- Des formations statutaires obligatoires : il s'agit des formations d'intégration et de professionnalisation dispensées par le CNFPT. Eu égard à leur topologie très variée suivant le cadre d'emplois et les métiers exercés, elles ne sont identifiées que de manière générique dans le plan de formation, étant précisé que tous les agents soumis à ses obligations bénéficient bien auprès du CNFPT des formations requises après inscription,
- De la formation obligatoire des Assistants familiaux qui est dispensée aux Assistants familiaux agréés soumis à cette obligation. Elle est identifiée dans le plan de formation de la même manière que les formations statutaires obligatoires,
- D'autres formations : il peut s'agir des préparations aux concours et examens de la fonction publique territoriale, des préparations aux concours et examens en dehors de la fonction publique territoriale dans le cas d'une mobilité contrainte, ou encore de formations de perfectionnement relatives à l'adaptation aux fonctions exercées qui ne rentrent pas dans un cadre collectif.

Ces différents types de formations individuelles sont accordés conformément aux conditions fixées dans le règlement de la formation de la Collectivité européenne d'Alsace et sont pris en charge, s'agissant des frais pédagogiques, par la Collectivité.

Les formations individuelles qui correspondent à des formations personnelles sont soumises à l'avis de la commission des formations personnelles qui se réunit trois fois par an. Elles n'ont pas à figurer dans le plan de formation 2024-2025 et ne font pas nécessairement l'objet d'une prise en charge par la Collectivité.

BUDGET ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION

Lors de l'adoption du budget primitif 2024, 925.000 € ont été inscrits pour permettre la mise en œuvre du plan de formation au titre de l'année 2024.

Sa mise en œuvre passe par la programmation des actions de formation qui y sont définies tout au long de l'année 2024 et de l'année 2025, selon le degré de priorité retenu pour chacune d'entre elles.

Concrètement, les actions prioritaires en catégorie 1 devront autant que possible faire l'objet d'une programmation en 2024, celles prioritaires en catégorie 2 devront, si les moyens humains et financiers le permettent, faire l'objet d'une programmation en 2024 ou 2025, celles prioritaires en catégorie 3 ne seront programmées que si le budget le permet, sous réserve de la disponibilité des moyens humains pour ce faire et de celle de l'organisme de formation retenu.

En outre, d'un point de vue pratique, une majorité des actions de formation sera assurée par le CNFPT, dans le cadre du partenariat liant cet organisme de formation à la Collectivité.

Toutefois, certaines formations très pointues nécessitant des qualifications particulières ou intervenant dans des domaines très spécifiques pourront faire intervenir des formateurs externes, via la passation de marchés publics.

En outre, à l'instar des précédents plans de formation, le plan de formation 2024-2025 fera aussi intervenir le réseau de formateurs internes de la Collectivité.

Enfin, les formations seront organisées et attribuées aux agents qui les solliciteront dans le respect des règles édictées par le règlement de la formation de la Collectivité européenne d'Alsace.

ANNEXE

FORMATIONS RETENUES AU TITRE DU PLAN DE FORMATION 2024-2025

Dans le plan ci-dessous, les formations sont présentées par grands domaines et pour chaque formation sont identifiés, selon la légende ci-dessous, l'OMDG à laquelle elle se rapporte et l'axe opérationnel auquel elle se rattache.

LEGENDE

Objectifs de mobilisation de la Direction Générale		Orientations retenues dans le cadre du plan de formation	Axes opérationnels
SERVICE PUBLIC ALSACIEN	1	<i>Refléter une administration performante incarnant les valeurs Proximité, Efficacité, Simplicité et Citoyenneté</i>	1.1 Approfondir le dialogue et les échanges avec le public 1.2 Accueillir et accompagner les usagers dans les meilleures conditions 1.3 Protéger les publics fragiles
TERRITORIALISATION	2	<i>Accompagner la transformation de l'action des services</i>	2.1 Accompagner la transformation des politiques publiques notamment dans un cadre territorial 2.2 Savoir piloter et monter des projets 2.3 Accompagner les transitions dans les territoires

FINANCES / MAITRISE BUDGETAIRE	3	<i>Agir sur l'efficience pour maîtriser les coûts</i>	3.1 Connaître la réglementation, acquérir ou consolider des compétences pour agir de manière efficiente et anticiper les évolutions 3.2 Maîtriser les progiciels métiers et outils bureautiques pour travailler efficacement 3.3 Monter des projets et des partenariats performants
MANAGEMENT	4	<i>Soutenir la transition managériale</i>	4.1 Améliorer la culture managériale : manager la complexité et devenir un manager 360 ° 4.2 Construire un collectif de service 4.3 Travailler en sécurité et préserver sa santé 4.4 Promouvoir le bien-être au travail

SOMMAIRE

Formations retenues au titre du plan de formation 2024-20

Formations individuelles

- **Formations individuelles réglementaires obligatoires**
- **Autres formations individuelles**

Formations collectives

I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES

- I - 1 Affaires juridiques
- I - 2 Gestion des ressources humaines
- I - 3 Finances
- I - 4 Communication
- I - 5 Informatique et systèmes d'information
- I - 6 Europe et international

II - SOCIAL, SANTE PUBLIQUE

- II - 1 Autonomie
- II - 2 Inclusion sociale
- II - 3 Enfance, famille
- II - 4 Santé publique
- II - 5 Méthodologie du travailleur social

III - CITOYENNETE, EDUCATION, CULTURE et SPORT

III - 1 Education, animation et Jeunesse

III - 2 Culture

IV - AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE DES TERRITOIRES

IV - 1 Urbanisme, aménagement et action foncière

IV - 2 Habitat et politique de la ville

V - SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

V - 1 Ingénierie écologique

V - 2 Voirie et infrastructures

V - 3 Architecture, bâtiment et logistique

VI – SECURITE

VI - 1 Prévention et sécurité civile

VI - 2 Prévention et sécurité publique

VI - 3 Santé, sécurité et conditions de travail

VII - COMPETENCES TRANSVERSALES

VII - 1 Approches fondamentales

VII - 2 Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources

VIII - LABELLISATION

VIII - 1 Grande cause

VIII - 2 Grande mutation

Formations retenues au titre du plan de formation 2024-2025									
Formations individuelles									
Formations individuelles réglementaires obligatoires									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formation statutaire d'intégration des agents de catégorie A	Agents de catégorie A remplissant les conditions statutaires	3	3.1	Formation obligatoire dans le cadre de la titularisation qui doit permettre à l'agent de connaître et se situer dans l'environnement territorial dans lequel il exerce ses missions	1	2024 et 2025	En fonction des recrutements et des réussites au concours	10 jours	CNFPT
Formation statutaire d'intégration des agents de catégorie B	Agents de catégorie B remplissant les conditions statutaires	3	3.1	Formation obligatoire dans le cadre de la titularisation qui doit permettre à l'agent de connaître et se situer dans l'environnement territorial dans lequel il exerce ses missions	1	2024 et 2025	En fonction des recrutements et des réussites au concours	10 jours	CNFPT
Formation statutaire d'intégration des agents de catégorie C	Agents de catégorie C remplissant les conditions statutaires	3	3.1	Formation obligatoire dans le cadre de la titularisation qui doit permettre à l'agent de connaître et se situer dans l'environnement territorial dans lequel il exerce ses missions	1	2024 et 2025	En fonction des recrutements et des réussites au concours	5 jours	CNFPT
Formation obligatoire des assistants familiaux - stage préparatoire à l'accueil d'un enfant	Assistants familiaux nouvellement agréés	3	3.1	Permettre l'accueil du premier enfant dans les meilleures conditions possibles	1	2024 et 2025	En fonction des nouveaux agréments	En attente parution nouveaux décrets	Prestataire extérieur
Formation obligatoire des assistants familiaux - formation préparant au diplôme d'Etat d'Assistant Familial	Assistants familiaux nouvellement agréés non dispensés du fait de la détention d'un autre diplôme	3	3.1	Permettre aux assistants familiaux de se présenter aux épreuves du diplôme d'Etat d'Assistant Familial	1	2024 et 2025	En fonction des nouveaux agréments	240 heures	Prestataire extérieur
Formations de professionnalisation au premier emploi des agents de catégorie A	Agents de catégorie A remplissant les conditions statutaires	3	3.1	Permettre aux agents de s'adapter à leur emploi et de disposer des connaissances nécessaires pour assumer leur fonction	1	2024 et 2025	A définir	5 à 10 jours	CNFPT
Formations de professionnalisation au premier emploi des agents de catégorie B	Agents de catégorie B remplissant les conditions statutaires	3	3.1	Permettre aux agents de s'adapter à leur emploi et de disposer des connaissances nécessaires pour assumer leur fonction	1	2024 et 2025	A définir	5 à 10 jours	CNFPT

Formations de professionnalisation au premier emploi des agents de catégorie C	Agents de catégorie C remplissant les conditions statutaires	3	3.1	Permettre aux agents de s'adapter à leur emploi et de disposer des connaissances nécessaires pour assumer leur fonction	1	2024 et 2025	A définir	3 à 10 jours	CNFPT
Formations de professionnalisation tout au long de la carrière	Agents de la CeA concernés	3	3.1	Permettre aux agents de maintenir leur niveau de compétences	1	2024 et 2025	A définir	2 à 10 jours par période de 5 ans	CNFPT
Formations de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité	Agents de la CeA concernés	3	3.1	Permettre aux agents de s'adapter à leur nouvelle responsabilité et de maintenir leur niveaux de compétences	1	2024 et 2025	A définir	3 à 10 jours	CNFPT
Autres formations individuelles									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Préparation aux concours et examens de la fonction publique territoriale	Agents de la CeA	3	3.1	Permettre une évolution professionnelle	1	2024 et 2025	A définir	Varie selon chaque concours et examen	CNFPT ou formateur interne
Préparation aux concours et examens en dehors de la fonction publique territoriale	Agents de la CeA dans le cadre d'une mobilité contrainte	3	3.1	Permettre à l'agent de s'adapter à une évolution professionnelle imposée dans le cadre d'une mobilité contrainte	1	2024 et 2025	A définir	Varie selon chaque concours et examen	A définir en fonction des besoins
Formations de perfectionnement n'entrant pas dans un cadre collectif et relatives à l'adaptation aux fonctions exercées	Agents de la CeA	3	3.1	Permettre aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles	1	2024 et 2025	A définir	Varie selon chaque formation	A définir en fonction des besoins
Formations collectives									
I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES									
I - 1 Affaires juridiques									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Les clauses environnementales et sociales dans les marchés publics	Agents du service Achats de la Direction des Achats et de la Commande Publique	2	2.3	Enjeux de la transition écologique dans l'achat, module sur la gestion	1	2024	27	2 jours	CNFPT
Actualités juridiques en droit de la commande publique	Agents de la Direction des Achats et de la Commande Publique	3	3.1	Connaître les principales évolutions en matière de commande publique	2	2025	40	1 jour	Prestataire extérieur
Réglementation sur les droits de séjour des étrangers	Agents de la cellule paiement de la MDPH	3	3.1	Connaître la réglementation et les justificatifs nécessaires au paiement	1	2024	7	A définir	A définir

Règlementation sur la protection des majeurs	Agents des cellules paiement et transport de la MDPH	3	3.1	Respecter le cadre juridique	2	2024 ou 2025	7	A définir	A définir
Fondamentaux de la commande publique	Agents des cellules comptabilité et transport de la MDPH et agents de l'unité coordination solidarité	3	3.1	Connaître les règles de base en matière de marchés publics	1	2024	Environ 10	1 à 3 jours	CNFPT
Savoir rédiger et exécuter un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens signé avec un établissement social ou médico-social (ESSMS)	Contrôleurs d'établissements sociaux et médico-sociaux et de services d'aide et d'accompagnement à domicile	3	2.3	Appréhender la contractualisation en ESSMS	2	2024 ou 2025	8	A définir	Prestataire extérieur
Formation compréhensions et analyse des avis de taxation : avis d'imposition, déclarations de ressources, taxes foncières...	Agents du service des prestations d'aides sociales	3	3.1	Dans le cadre de l'instruction des demandes d'aide sociale, l'unité personnes âgées est amenée à évaluer les capacités contributives des débiteurs du postulant à l'aide	1	2024	20	A définir	Prestataire extérieur
Actualité Réglementaire Tarification	Contrôleurs de gestion médico-social	3	3.1	Veille réglementaire et juridique - Echanges de pratique dans le domaine de la tarification	1	2024 et 2025	25	2 jours	Prestataire extérieur
Formation Socle Tarification Medico Social	Nouveaux contrôleurs de gestion	3	3.1	Maîtriser les bases de la tarification des établissements sociaux et médico-sociaux	1	2024 et 2025	Entre 5 et 10	6 jours	Prestataire extérieur
Actualité droit du travail	Pilotes emplois - Développeurs emplois / Chargé de mission Entreprises et conseillers relais entreprises	3	3.1	S'adapter à la nouvelle organisation de la Collectivité sur le volet "emplois" en permettant à tous les agents concernés d'actualiser et monter en compétences	1	2024 et 2025	30	1 à 2 jours	Prestataire extérieur
Affaires Juridiques et commande publique	Agents de la CeA	3	3.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Formation juridique sur le contentieux médical	Juristes de la MDPH	3	3.1	Sécuriser les pratiques en amont des contentieux, élaborer des mémoires en défense plus solides juridiquement	1	2024	5	A définir	Prestataire extérieur

I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES

I - 2 Gestion des ressources humaines

Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Ingénierie RH FORMATION	Référents Formation	3	3.1	Faire monter en compétences les référents Formation nouvellement recrutés	1	2024	20	2 jours	CNFPT
Techniques de recrutement	Chargés d'emploi	3	3.1	Techniques de recrutement (comment mener un entretien de recrutement, points de vigilance, techniques d'entretien)	1	2025	20	A définir	Prestataire extérieur
Formation statutaire	Référents Carrière et Rémunération et agents du service Emploi	3	3.1	Connaître les actualités statutaires et les dernières évolutions	1	2024 et 2025	15	1 jour	Prestataire extérieur
Maîtriser la nouvelle réglementation issue de la dernière réforme des retraites	Référent Ressources Humaines du service santé sénior	3	3.1	Connaître les impacts de la dernière réforme des retraites et appliquer les dernières règles en la matière	1	2024	8	A définir	Prestataire extérieur
Gestion des paies et ingénierie paie	Référents Carrière et Rémunération	3	3.1	Permettre aux agents de connaître les bases de la gestion des paies et de se mettre à jour des nouvelles réglementations	1	2024 et 2025	30	A définir	Prestataire extérieur
Compétences RH	Agents de la CeA	3	3.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Droit de la fonction publique et gestion RH des agents publics	Agents de la CeA	3	3.1	L'ADIAJ est une association spécialisée dans la formation en matière RH : des fondamentaux à l'expertise, les formations sont dispensées par des formateurs praticiens experts dans les domaines allant du statut à la gestion administrative et prévisionnelle en passant par l'évaluation professionnelle, le management la santé et sécurité au travail...	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	ADIAJ

I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES

I - 3 Finances

Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Acculturation des finances publiques	Agents de la CeA	3	3.1	Initiation aux finances publiques, grands principes budgétaires, règles de base de la comptabilité publique, délégation de signature	3	2024 et 2025	Selon besoins	A définir (pourrait intégrer une formation collective dans le cadre des OMDG)	CNFPT
M22	Agents du service Budget et agents du service Exécution budgétaire	3	3.1	Maîtriser les sous jacents de l'équilibre budgétaire des budgets M22 ainsi que les opérations comptables plus complexes (gestion des provisions, des réserves, etc.)	1	2024	21	2 jours	Prestataire extérieur
Gérer et contrôler les risques financiers au sein de la Collectivité	Cadres de la Direction des Finances	3	3.1	Gestion des risques, explication de la démarche, clef de la réussite, mise en place système de contrôle	1	2024	6	3 jours	CNFPT
Finances et achat public	Agents de la CeA	3	3.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES									
I - 4 Communication									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Ecriture journalistique	Agents du service Communication	3	3.1	Définir le message essentiel Distinguer les différents genres journalistiques	1	2024 ou 2025	10	3 jours	Prestataire extérieur
Ecrire pour être lu, ça s'apprend !	Agents du service Communication	3	3.1	Tenir compte des attentes de ses lecteurs, Rédiger en allant à l'essentiel Raconter des histoires qui accrochent l'attention du lecteur	2	2024 ou 2025	10	1 jour	Prestataire extérieur

Libérer son écriture	Agents du service Communication	3	3.1	Eveiller le créatif en soi et surmonter ses appréhensions Retrouver la confiance en son imagination Utiliser la quinzaine de procédés créatifs pour enrichir ses articles quel que soit le support papier ou web	3	2024 ou 2025	10	5 jours	Prestataire extérieur
Négocier avec les élus locaux ou les usagers, accompagner les réponses négatives	Agents de la CeA	2	2.1	Comment accompagner un message négatif, faire sienne une position institutionnelle en l'explicitant	3	2025	Selon besoins	A définir	A définir (pourrait intégrer une formation collective dans le cadre des OMDG)
Communication Non Violente	Cadres de santé de la PMI	4	4.4	Comprendre les fondamentaux de la CNV Savoir utiliser la CNV dans les échanges avec les équipes Mener une réflexion vis-à-vis des conduites à tenir face aux équipes et aux collègues, de façon plus ponctuelle vers l'extérieure (assistantes maternelles vues en entretien) Répondre à des situations d'accompagnement individuelles ou collectives difficiles	1	2024	80	4 jours	CNFPT
Communication non-violente : apaiser le dialogue entre éducateurs et enfants confiés au service de l'aide sociale à l'enfance	Educateurs de la Cité de l'enfance	1	1.3	Remettre les éducateurs dans un cadre d'accompagnement bienveillant en leur donnant des outils adaptés aux situations rencontrées, notamment face à des enfants présentant des comportements violents	2	2024	12	2 jours	CNFPT
Formation langue des signes - initiation	Agents en charge de l'accueil au sein de la MDPH et cadres de la Direction de l'Autonomie	1	1.1	Permettre un accueil des usagers et partenaires sourds et mal-entendants	1	2024	5	4 jours	CNFPT
Initiation au falc (facile à lire et à comprendre)	Cadres de la Direction de l'Autonomie	3	3.2	Comprendre l'importance de l'accessibilité des documents Apprendre à sélectionner l'information essentielle Rédiger un document suivant la méthode du FALC	2	2025	15	A définir	A définir
Formation Communication	Agents de la Direction de l'Insertion vers l'Activité et du Logement	4	4.2	Permettre aux agents d'avoir des outils pour mieux communiquer entre eux	2	2025	44	A définir	CNFPT
Améliorer les échanges, les transmissions d'informations entre les membres d'une même équipe	Agents du service Juste droit du RSA	4	4.2	Outiller les membres de l'équipe pour améliorer la transversalité, la communication et fluidifier les échanges en les dynamisant	1	2024 ou 2025	Au minimum 5	3 jours	CNFPT
Communication institutionnelle avec les partenaires	Agents de la Direction de l'Insertion vers l'Activité et du Logement	3	3.3	Apprendre à communiquer avec les partenaires et à optimiser les échanges dans le cadre des subventions, des appels à projets...	3	2024 ou 2025	15	A définir	A définir

Vidéo smartphone	Agents de la bibliothèque départementale d'Alsace	3	3.1	Prise de vidéo, conception de vidéo, interview collègues ou partenaires ; savoir mettre à l'aise l'agent ; être à l'aise en qualité d'interviewer, présentation de collections, prises de vidéo témoignages...	3	2024 ou 2025	entre 12 et 15	2 jours	CNFPT
Formation sur les présentations communicantes et graphiques	Agents de la DGA Attractivité	3	3.1	Maîtriser la technique de la carte mentale	1	2024 et 2025	Entre 30 et 40	A définir	A définir
Communication et relations professionnelles	Agents de la CeA	4	4.4	Connaitre et mettre en œuvre les principes de la communication interpersonnelle, adapter stratégiquement son positionnement en fonction de l'interlocuteur et des enjeux, réagir efficacement dans une relation	3	2024 et 2025	25	3 jours	CNFPT
I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES									
I - 5 Informatique et systèmes d'information									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formation Elise	Nouveaux arrivants	3	3.2	Se former au logiciel Elise	1	2024 et 2025	Selon les recrutements nécessitant cette formation	0,5 jour	Formateur interne
Remise à niveau technique - utilisation Windows	Agents de la Direction des Systèmes d'information et du Développement numérique	3	3.2	Assurer la remise à niveau des agents sur le système d'exploitation Windows	1	2024	30	2 jours	A définir
PowerBI	Chargés de mission pilotage au sein de DGA Solidarités	3	3.2	Accompagner le déploiement de l'outil PowerBI (analyse de données) au sein de la Collectivité	1	2024	Minimum 8	A définir	A définir
Utilisation du logiciel Solatis	Contrôleurs de gestion médico-social	3	3.2	Se former à l'utilisation du logiciel de tarification SOLATIS	1	2024	10	2 jours	A définir
Excel perfectionnement	Agents du service appui et innovation sociale et comptables de l'unité coordination solidarité	3	3.2	Maîtriser les fonctionnalités avancées du logiciel Excel	1	2024 ou 2025	12 ou 17	A définir	CNFPT
Logiciel MENSURA Parcours en 4 modules : 1. Mise en page - DAO 2. Modélisation terrain 3. Projet linéaire 4. Projet renforcement de chaussée	Agents de la DRIM	3	3.2	Découvrir le logiciel (sessions Initiales) et optimiser les fonctions du logiciel (recyclage)	1	2024	Environ 50	1 jour par module (4 modules)	Formateur interne

Formation Collective IQOA "Ponts"	Agents exploitation, Assistants et Chefs d'Equipe des Services Routiers	3	3.1	Savoir surveiller le patrimoine OA, à savoir le contrôle annuel et la visite d'inspection périodique IQOA (IQOA = Image Qualité des Ouvrages d'Art, méthode de notation élaborée par le ministère)	1	2024 et 2025	Tous les agents des 7 Services Routiers 2 sessions par an pour former progressivement tous les agents	2 jours	Formateur interne
Logiciel DATAVISUALISATION	Les équipes de l'UGD (Unité Géo Data) et du SIAS (Service Systèmes d'Information de l'Action Sociale)	3	3.2	Se perfectionner sur Illustrator, découvrir des outils complémentaires pour représenter visuellement des données géographiques ou non, et produire des cartes encore plus belles et plus parlantes	1	2024	10	3	Prestataire extérieur
WEBGEREST	Responsables de restauration et second de cuisine	3	3.2	Logiciel servant à la réalisation des commandes réalisées par les RR et second et nécessaire au suivi du respect de la loi Egalim (% de commandes produits locaux, bio etc ...)	2	2024 et 2025	Plus de 150	0,5 jours	Formateur interne
Parcours numériques	Agents de la CeA (priorité aux agents en reclassement)	3	3.2	Découverte du Pack Office	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	CNFPT

I - ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES

I - 6 Europe et international

Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Langues étrangères : allemand et alsacien	Agents de la CeA et plus particulièrement agents de la Direction du Bilinguisme et de la Direction Europe et Transfrontalier	3	3.1	Cours d'alsacien et/ou d'allemand, allant de l'apprentissage ou perfectionnement	1	2024 et 2025	100	Format adapté en fonction des niveaux (cours chaque semaine)	Prestataire extérieur
Formation sur les partenariats transfrontaliers et européens (création de projets partenariaux, recherche de financements européens)	Chefs de projets et encadrants DTA et DACI	3	3.3	Associer les bons partenaires, maîtriser les différents rôles (partenaires, coordonateur...), sécuriser les partenariats, maîtriser les outils du porteur de projet et mobiliser les financements	1	2024	Au moins 14	A définir	Prestataire extérieur

II - SOCIAL, SANTE PUBLIQUE

II - 1 Autonomie

Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Personnes âgées	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Personnes handicapées	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
II - SOCIAL, SANTE PUBLIQUE									
II - 2 Inclusion sociale									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Insertion	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO

Gens du voyage	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
II - SOCIAL, SANTE PUBLIQUE									
II - 3 Enfance, famille									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Portage bien être du bébé	Puéricultrices, sages-femmes	1	1.2	Maîtriser les techniques de portage des bébés et apprendre à les transmettre aux parents via des ateliers	1	2024 et 2025	Selon le recrutement des nouveaux arrivants	2 jours	CNFPT
Massage du bébé : Le toucher et le lien de parentalité : création d'un atelier parental – niveau 1	Puéricultrices, sages-femmes	1	1.2	Maîtriser les techniques pour apaiser et détendre les bébés et soulager leurs maux Maîtriser les techniques de portage des bébés Connaître ces techniques pour les montrer aux parents Identifier les enjeux du toucher dans l'interaction parents/nouveau-né	1	2024 et 2025	Selon le recrutement des nouveaux arrivants	3 jours	CNFPT
Allaitement maternel	Puéricultrices, sages-femmes, médecins	1	1.2	Reactualiser les connaissances en anatomo-physiologie de la lactation, pathologies de la mère, de l'enfant Accompagner des familles sur les questions liées à l'allaitement Répondre aux questionnements des familles dans le cas de situations particulières	2	2024 et 2025	Selon le recrutement des nouveaux arrivants - environ 30 agents	3 jours	Prestataire extérieur
Initiation aux premiers secours enfants et nourrissons	Puéricultrices, sages-femmes, médecins	1	1.3	Sensibiliser à la prévention des accidents domestiques et de la vie courante Apprendre les gestes de premiers secours de l'enfant et du nourrisson	1	2024	60 agents	0,5 jour	Prestataire extérieur

Méthodologie des écrits professionnels	Puéricultrices, sages-femmes, médecins	3	3.1	Inscrire les écrits professionnels dans un contexte général et légal, acquérir une méthodologie des écrits professionnels et les intégrer dans l'organisation et le travail d'équipe	1	2024 et 2025	Selon le recrutement des nouveaux arrivants	3 jours	CNFPT
NBO : Observation du comportement du nouveau-né	Puéricultrices, médecins exerçant sur Mulhouse et alentour	3	3.1	Mettre en place un socle commun de compétences entre professionnels hospitaliers (GHRMA) et de la PMI	1	2024	Entre 10 et 30	2 jours	Prestataire extérieur
La consultation de puériculture	Puéricultrices	1	1.2	Définir le cadre réglementaire d'une consultation de puériculture et pratiquer les actes inscrits au référentiel de compétence, réaliser une téléconsultation de puériculture, développer le projet de santé de l'enfant dans une approche globale, observer l'enfant dans son développement et savoir orienter, accompagner et soutenir les familles dans le processus de parentalité	1	2024 et 2025	Environ 60	2 jours	CNFPT
Violences sexuelles - impact de la violence sexuelle sur l'enfant (intra familiale)	Agents de la DGA Solidarités dont Puéricultrices, sages-femmes, médecins	1	1.3	Prendre conscience de l'impact sur les victimes tant sur le plan familial, social, professionnel, médical, psychologique et psychiatrique	1	2024	28	2 jours	Prestataire extérieur
BSEM : Le bilan des 3-4 ans en protection maternelle et infantile (PMI) : enjeux, éthique et méthodes	Puéricultrices	3	3.1	Appréhender les enjeux du bilan, s'interroger sur la mise en œuvre et le suivi de ce bilan, repérer les différentes modalités adoptées par les services de protection maternelle et infantile (PMI), s'interroger sur la pertinence des modalités pour construire un bilan optimal en matière de santé globale pour les 3-4 ans, s'approprier les démarches de dépistage et diagnostic, favoriser un accompagnement pluridisciplinaire en cas de signes de vulnérabilité	1	2024 et 2025	30	2 jours	CNFPT
Atelier de psychomotricité	Puéricultrices, médecins, cadres de santé, éducateurs de jeunes enfants	1	1.2	Mettre en place des ateliers de motricité à destination des parents	3	2024 et 2025	160	0,5 jour	Prestataire extérieur
Entretien Motivationnel	Puéricultrices, médecins, cadres de santé, sages-femmes	1	1.2	S'approprier l'esprit et les savoir-faire de l'entretien motivationnel pour l'intégrer dans sa pratique professionnelle	1	2024	20	4,5 jours	Prestataire extérieur

Psychiatrie périnatale : cycle de 5 ateliers	Sages-femmes, médecins	3	3.1	Formation médicale continue des sages-femmes dans le cadre du projet des 1000 jours de l'enfant	1	2024 et 2025	30	2,5 jours	Prestataire extérieur
Premiers secours en psychiatrie	Sages-femmes, médecins, puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants, psychologues	3	3.1	Formation médicale continue des sages-femmes dans le cadre du projet des 1000 jours de l'enfant	1	2024 et 2025	35	2 jours	Formateur interne
Petits pas Grands Pas	Tous les agents de la Protection Maternelle et Infantile	1	1.2	Renforcer la capacité des équipes de la PMI à lutter contre les inégalités sociales que subissent les familles et les jeunes enfants, à comprendre leurs besoins et à proposer des services toujours plus adaptés	3	2025	Tous les agents de la PMI	A définir	A définir
Analyse des pratiques professionnelles en groupe dans le cadre de la prise en charge des enfants confiés	Educateurs de la Cité de l'enfance	1	1.3	Prendre du recul sur les situations des enfants confiés - Analyse des pratiques professionnelles	1	2024	35	10h par groupe	Prestataire extérieur
Accueil d'urgence en protection de l'enfance : leviers et moyens	Tous les agents affectés à la cellule d'urgence de la Cité de l'enfance	1	1.3	Comprendre l'urgence et ses différentes phases : accueil, évaluation, orientation	1	2024	35	5 jours	A définir
Renforcer les compétences parentales des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance	Educateurs de la Cité de l'enfance	1	1.3	Détecter et accompagner les compétences parentales	1	2024	35	2 jours	A définir
Accueil de nuit des enfants confiés en urgence à l'aide sociale à l'enfance	Veilleurs de nuit de la Cité de l'enfance	1	1.3	Outils les veilleurs pour accueillir des jeunes en situation d'urgence	1	2024	12	2 jours	A définir
Projet pour l'Enfant (PPE) : outil stratégique et levier de changement du dispositif de protection de l'enfance	Educateurs de la Cité de l'enfance et Travailleurs sociaux de la Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance	1	1.3	Construire et faire évoluer un "projet pour l'enfant", se saisir de cet outil comme un véritable levier d'accompagnement des enfants confiés ; Contribuer à la cohérence et à la continuité des interventions à travers le PPE	1	2025	Plus de 1000	Entre 2 et 4 jours	CNFPT
Prise en charge des enfants présentant des troubles autistiques (TSA) confiés au service de l'aide sociale à l'enfance	Educateurs de la Cité de l'enfance	1	1.3	Prendre en charges les publics TSA mais aussi accompagner les enfants non verbaux ou présentant des retards de développement	1	2024 ou 2025	12	2 jours	CNFPT
Comment faire face aux situations d'agressivité et de violence rencontrées dans le cadre de l'accueil des enfants confiés au service de l'aide sociale à l'enfance	Educateurs, veilleurs et maîtresses de maison de la Cité de l'enfance	1	1.3	Comment gérer la crise de l'enfant. Contention physique. Contrainte physique. Comment gérer les suites de la crise et revenir dans une spirale positive	1	2024	53	2 jours	A définir
Initiation au cadre national de référence pour l'évaluation de la situation des enfants en danger (HAS)	Travailleurs sociaux de la Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance	1	1.3	Identifier, s'approprier et partager les critères de qualification de l'information préoccupante	1	2025	plus de 1000	3 jours	Prestataire extérieur
Soutien à la parentalité et compétence des familles	Travailleurs sociaux de la Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance	1	1.2	Changer de posture, sortir de la posture du sachant pour devenir accompagnant	1	2025	plus de 1000	4 jours	Prestataire extérieur

Intégrer la théorie de l'attachement dans la pratique en protection de l'enfance	Travailleurs sociaux de la Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance	1	1.3	Distinguer les concepts pour éviter les confusions (attachement, lien, affection, séparation, etc.)	1	2025	plus de 1000	3 jours	CNFPT
Aide sociale à l'enfance	Agents de la CeA	1	1.3	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Petite enfance	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
II - SOCIAL, SANTE PUBLIQUE									
II - 4 Santé publique									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Actions collectives en santé sexuelle	Sages-femmes, médecins	3	3.1	Projet commun entre l'Agence Régionale de Santé et la CEA	1	2024	30	0,5 jour	Prestataire extérieur
L'Aide au Sevrage Tabagique dans les CLAT (centres de lutte anti-tuberculeuse)	Infirmiers et médecins des CLAT	3	3.1	Acquérir des compétences théoriques et pratiques en matière d'aide au sevrage tabagique, qui est la sixième mission confiée aux CLAT par l'arrêté du 27 novembre 2020 relatif aux Centres de lutte anti-tuberculeuse	1	2024	15	2 jours	Prestataire extérieur

Vaccination (Infirmier diplôme d'Etat (IDE) Prescripteur)	Infirmiers des CLAT et de l'équipe mobile santé précarité	3	3.1	Permettre à chaque infirmier(e) acteur de la prise en charge, de mener à bien sa mission d'élargissement des compétences en matière de prescription de la vaccination des patients	1	2024	17	A définir	Prestataire extérieur
Formation Tuberculose (journées annuelle du réseau national des CLAT / et formation UNISTRA)	Agents des CLAT	3	3.1	Acquérir le savoir et le savoir-faire dans les principaux domaines d'action des CLAT	1	2024 et 2025	28	1 jour	Prestataire extérieur
Education et Promotion à la Santé	Agents du service prévention santé	1	1.2	Renforcer les aptitudes et les capacités des individus mais également des mesures visant à changer la situation sociale, environnementale et économique, de façon à réduire ses effets négatifs sur la santé publique et sur la santé des personnes	1	2024 et 2025	40	A définir	Prestataire extérieur
II - SOCIAL, SANTE PUBLIQUE									
II - 5 Méthodologie du travailleur social									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Ecrits professionnels des éducateurs	Educateurs de la Cité de l'enfance	3	3.1	Comprendre les écrits professionnels pour améliorer leur contenu	1	2024 et 2025	30	3 jours	CNFPT
Critères d'orientation de chaque établissement médical : SAVS, SAMSAH, FAM, MAS, etc (subtilités entre les différentes structures, âge limite, etc)	Inscructeurs de la MDPH exerçant sur le territoire du Haut-Rhin	3	3.1	Monter en compétences collective et harmoniser les pratiques	1	2024	14	A définir	A définir
Savoir traiter les événements indésirables graves survenant en établissement social ou médico-social contrôlé	Contrôleurs d'établissements sociaux et médico-sociaux et de services d'aide et d'accompagnement à domicile	3	3.3	Connaître la réglementation, les procédures, les obligations de la Collectivité	1	2024 ou 2025	8	A définir	Prestataire extérieur
Mieux appréhender les difficultés de recrutement dans les ESSMS	Contrôleurs d'établissements sociaux et médico-sociaux et de services d'aide et d'accompagnement à domicile	3	3.3	Connaître la réglementation générale du droit du travail dans les ESSMS selon leur statut (public, privé, associatif)	2	2024 ou 2025	6	A définir	Prestataire extérieur
Formation systémique à destination des Pilotes MAIA	Gestionnaires de cas et Pilotes MAIA	3	3.1	Maîtriser la prise en charge d'une personne âgée en situation complexe dans son environnement	1	2024 et 2025	47	A définir	CNFPT
Approche de la médiation - bases	Agents de la DGA Solidarités	1	1.2	Etre outillé pour accompagner les publics suivis	1	2024	130	5 jours	CNFPT

Formation coaching socioprofessionnel	Travailleurs sociaux insertion UTAMS Nord, Ouest, Sud et Eurométropole (voir également les conseillers insertion de la DIAL)	1	1.2	Savoir passer d'une posture de conseiller à une posture de coach Acquérir une posture de coach pour accompagner les personnes bénéficiaires du RSA vers le retour à l'activité	1	2024 et 2025	14	A définir	A définir
L'intelligence émotionnelle au service du travailleur social	Travailleurs sociaux en charge des évaluations enfance et vulnérabilité	1	1.3	Comprendre l'importance et impact des émotions dans l'évaluation de l'enfance en danger ou la vulnérabilité	2	2024 et 2025	56	A définir	CNFPT
Développer un projet collectif d'intervention sociale : du diagnostic à l'évaluation et connaître les méthodologies d'intervention des travailleurs sociaux : différentes pratiques de prise en charge du public (médiation, accompagnement, évaluation/diagnostic social)	Travailleurs sociaux	2	2.2	Développer une méthodologie de gestion de projets, notamment dans le cadre de la prévention Connaitre les différentes étapes d'un projet à visée collective Découvrir les outils à disposition d'un travailleur social Savoir développer un projet d'intervention sociale collective	1	2024 ou 2025	56	A définir	CNFPT
Accueil et prise en charge des femmes victimes de violence	Travailleurs médico-sociaux et secrétaires	4	4.2	Travailler la cohésion d'équipe sur la thématique des violences faites aux femmes - acquérir des outils communs en vue d'harmoniser les process internes sur cette thématique	2	2025	43	A définir	Prestataire extérieur
L'évaluation des informations préoccupantes	Travailleurs médico-sociaux et secrétaires	1	1.3	Approfondir ses connaissances en lien avec les évolutions législatives et harmonisation des pratiques au sein du service et acquisition/partage d'outils	1	2025	37	3 jours	CNFPT
Identifier, analyser la demande et répondre aux personnes dans le cadre d'un accueil médico-social	Secrétaires médico-sociales	1	1.2	Construire un cadre commun d'accueil physique et téléphonique pour les SMS d'un même service, formation aux techniques d'entretien, culture commune, travail sur la coopération entre les SMS et les TS/SMS	1	2024	A définir	A définir	A définir

Modalités innovantes de prise en charge de la précarité en milieu Urbain	Agents de la Direction de l'Action Sociale de Proximité	2	2.1	Inventer de nouveaux modèles, pour mieux répartir l'activité sociale et revenir aux missions fondamentales : - diagnostic des sollicitations dans le cadre de la précarité urbaine, - identification de la diversité des réponses actuelles, (en fonction des publics, des thématiques, ...), - travail d'émergence de modalités nouvelles, - plan d'action, - bilan	1	2025	60	A définir	A définir
La maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées : comprendre et agir de manière ajustée	Nouveaux gestionnaires de cas MAIA	1	1.3	Apprendre à réagir et se protéger face aux personnes présentant cette pathologie	1	2024 et 2025	Environ 15 en 2024 puis 5 par ans	A définir	Prestataire extérieur
Le refus de soins	Nouveaux gestionnaires de cas MAIA	1	1.3	Comment réagir de manière adaptée face à un refus de soin	1	2024 ou 2025	Environ 15 en 2024 puis 5 par ans	A définir	Prestataire extérieur
La conduite d'entretien avec des enfants ou des adolescents et des adolescentes	Agents de la DGA Solidarités	1	1.3	Mobiliser différentes techniques d'entretien selon les circonstances et l'âge de l'enfant / Analyser et restituer le contenu de l'entretien / Construire un entretien dans le cadre de sa mission / Contenir et réguler les émotions et/ou les manifestations comportementales de l'enfant et de l'adolescent / Prendre en compte les besoins fondamentaux de l'enfant	2	2024 et 2025	Plus de 50	3 jours	CNFPT
Analyse systémique : perfectionnement ou fondamentaux	Agents de la DGA Solidarité	3	3.1	Maîtriser les outils systémiques, et notamment le génogramme outil systémique permettant de fournir une représentation graphique de la structure familiale, et ce, sur plusieurs générations. Il permet ainsi de mieux comprendre les relations entre les membres de la famille et leurs antécédents	1	2024 et 2025	Plus de 100	4 jours	CNFPT
Approche médiation : changer sa posture professionnelle (perfectionnement)	Agents de la DGA Solidarités	4	4.4	Comprendre et connaître l'Approche-Médiation, modèle d'intervention qui facilite l'établissement ou le rétablissement d'une communication constructive et coopérative	1	2024 ou 2025	Plus de 60	5 jours	CNFPT
Régulation de nos émotions au service de nos ressources	Agents de la DGA Solidarités	4	4.4	Comprendre les mécanismes du stress et le processus des émotions	1	2024 ou 2025	35	4 jours	CNFPT

Neurosciences dans le social et le médico social	Agents de la DGA Solidarités	3	3.1	Connaissance des apports récents de la recherche en neurosciences affectives et sociales, impact des pratiques éducatives sur le développement cérébral, adaptation des pratiques professionnelles	2	2024 ou 2025	32	2 jours	CNFPT
Adolescents en souffrance et en difficultés multiples en protection de l'enfance : comprendre pour mieux accompagner	Agents de la DGA Solidarités	1	1.3	Comprendre les raisons de ce phénomène de façon multi référentielle : psychopathologie, sociologie, anthropologie	2	2025	Plus de 50	3 jours	CNFPT
Gestion de l'agressivité du public au téléphone	Agents de la Direction de l'Insertion vers l'Activité et du Logement	1	1.1	Doter les agents d'outils et de techniques leur permettant de gérer leurs émotions face à des personnes agressives, aux situations complexes et leur permettant de se délester des émotions négatives induites par ces comportements	1	2024 et 2025	45	3 jours	CNFPT
Projets « crèche nature »	Agents de l'unité mode d'accueil collectif	3	3.3	Développer des connaissances spécifiques et des compétences pour accompagner les porteurs de projet « crèche nature » et mettre ces projets en lien avec le cadre réglementaire inhérent aux EAJE	3	2024 ou 2025	A définir	A définir	Prestataire extérieur
Attachement et séparation dans le cadre du placement familial	ASSFAM	1	1.3	Identifier les apports de la théorie de l'attachement et leurs implications dans le développement de l'enfant	1	2024 et 2025	Plus de 500	2 jours	CNFPT
Prise en charge de la souffrance de l'enfant placé en famille d'accueil	ASSFAM	1	1.3	Repérer les signes de souffrance de l'enfant / Analyser les sujets d'angoisse de l'enfant / Prendre en compte la souffrance dans l'accompagnement de l'enfant	1	2024	Plus de 50	2 jours	CNFPT
Signes de maltraitance et de violences sexuelles	DASE	1	1.3	Identifier la problématique précise des enfants victimes de violence pour en améliorer la prise en charge et le suivi	1	2024	Plus de 20	2 jours	CNFPT
Stress et émotions en contexte professionnel : les techniques en pratique	Assistants familiaux DASE	4	4.4	Comprendre la place des émotions dans le processus de stress	1	2024	Plus de 20	3 jours	CNFPT
Troubles du comportement chez l'enfant : les comprendre, les prévenir, y faire face	ASSFAM	1	1.3	Comprendre pourquoi il est important d'accompagner les enfants qui présentent des troubles du comportement dans les structures de l'ASE	1	2024	Plus de 20	2 jours	CNFPT
Troubles du comportement de l'enfant de 3 à 12 ans - spécifique ASSFAM	Assistants familiaux	1	1.3	Apporter une réponse éducative adaptée en fonction des troubles (hyperactivité, TOC et obsessions, agressivité et pulsions violentes. etc.)	1	2024	Plus de 20	3 jours	CNFPT

Crise suicidaire	DASP	1	1.3	Notion de crise et crise suicidaire : - La progression de la crise - Facteur de risque et facteur déclenchant	1	2024	Plus de 20	2 jours	CNFPT
Syndrome de Diogène	DASP	3	3.1	Les personnes vivant comme Diogène sont l'objet de signalements dont la fréquence ne cesse d'augmenter	2	2024 ou 2025	Plus de 40	3 jours	CNFPT
GAP	Travailleurs sociaux	4	4.2	Permettre à chaque participant de partager son expérience, verbaliser ses ressentis et ses problématiques professionnelles en vue de trouver ses propres solutions aux difficultés rencontrées, de dégager de nouvelles clefs de lecture ou des pistes de travail communes afin de mieux appréhender les difficultés rencontrées, d'améliorer sa pratique professionnelle et sa posture professionnelle et de créer une cohésion d'équipe	1	2024 et 2025	Plus de 100	2 h / mois	Prestataire extérieur
Supervision collective	Travailleurs sociaux	4	4.4	Analyser les phénomènes transférentiels et contre-transférentiels en jeu dans le cadre de l'activité professionnelle des participants	1	2024 et 2025	Plus de 100	2 h / mois	Prestataire extérieur
Supervision individuelle	Travailleurs sociaux	4	4.4	Réfléchir à ce que l'agent met en jeu dans sa pratique quotidienne en tant que personne	1	2024 et 2025	Plus de 100	2 h / mois	Prestataire extérieur
Groupe de parole	Travailleurs sociaux	4	4.4	Partager les difficultés rencontrées à l'occasion des pratiques professionnelles Prendre en compte et faciliter la mise en mots des souffrances et difficultés de ces professionnels en vue de favoriser l'identification croisée, le soutien moral, la solidarité, et l'élaboration de schémas comportementaux intériorisés	1	2024 et 2025	Plus de 100	2 h / mois	Prestataire extérieur

Accueil et Relation aux usagers	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
III - CITOYENNETE, EDUCATION, CULTURE et SPORT									
III - 1 Education, animation et Jeunesse									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formation dialogue de gestion avec les collèges - Adjoint gestionnaire et Développeurs éducation	Développeurs Education	2	2.1	Modalité de dialogue autorité fonctionnelle et Développeur Education culture commune	1	2024	7	A définir	Formateur interne
Sensibilisation au harcèlement scolaire	Agents techniques des collèges	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Connaître les différentes formes de harcèlement scolaire, les risques et les enjeux	1	2024 et 2025	1300	1 jour par groupe de 100 agents	CNFPT
Education	Agents de la CeA	3	3.3	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
III - CITOYENNETE, EDUCATION, CULTURE et SPORT									
III - 2 Culture									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation

Animation débat	Médiateurs de la DCP, prioritairement médiateurs des Archives et de la bibliothèque départementale d'Alsace	1	1.1	Savoir préparer et organiser un débat public, définir un mode d'organisation adapté	1	2024 et 2025	Entre 30 et 40	A définir	CNFPT
Construction d'un projet de médiation culturelle	Médiateurs de la DCP, prioritairement médiateurs des châteaux du Haut-Koenigsbourg et du Hohlandsbourg et de la bibliothèque départementale d'Alsace	1	1.1	Comprendre les enjeux et concepts de la médiation. Identifier les publics, leurs besoins et leurs usages. Identifier les principaux éléments structurant des services destinés et adaptés aux publics visés. Mettre en œuvre des modalités de valorisation des ressources documentaires	1	2024	Entre 30 et 40	A définir	CNFPT
Savoir organiser un espace en médiathèque	Agents de la bibliothèque départementale d'Alsace	3	3.3	Modélisation 3D (transformation de la formation en niveau avancé, en incluant la modélisation 3D) Identifier les enjeux les freins et les leviers des espaces comme lieu de vie des bibliothèques Connaître les principes de co-construction dans le cadre d'un aménagement avec des élus, des partenaires, voir des usagers Connaître quelques logiciels de modélisation 3D (ex Sketchup) et/ou d'outils simples Savoir mettre en place un aménagement d'espaces en 3D	3	2024 ou 2025	12	2 jours	CNFPT
Prise de parole : captiver son auditoire	Guides et animateurs au château du Haut-Koenigsbourg	1	1.1	Affirmer sa présence lors de ses interventions orales, s'exprimer avec énergie et plaisir, être juste et efficace dans sa parole, savoir captiver l'auditoire	1	2024	15	4 jours	Prestataire extérieur
Visites théâtralisées	Guides et animateurs au château du Haut-Koenigsbourg et du Hohlandsbourg	1	1.1	Proposer des visites guidées originales et attractives	3	2024 ou 2025	15	A définir	Prestataire extérieur
La mise en œuvre d'une stratégie de partenariat culturel	Chargés de mission de la Direction de la Culture et du Patrimoine	3	3.3	Identifier et associer les partenaires du secteur culturel local, Déterminer les différents modes de partenariats en termes financiers, de communication, de ressources humaines ou d'échanges de services, Construire une stratégie de partenariat culturel	2	2024	20	2 jours	CNFPT

Organisation manifestations culturelles	Agents de la Direction de la Culture et du Patrimoine	3	3.3	Perfectionner et rationaliser l'organisation d'une manifestation. Développer une méthodologie de travail dans les situations complexes. Acquérir les outils pour mettre en œuvre la préparation technique d'une manifestations	1	2024	Environ 10	A définir	CNFPT
IV - AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE DES TERRITOIRES									
IV - 1 Urbanisme, aménagement et action foncière									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Aménagement foncier	Agents de la CeA	3	3.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
IV - AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE DES TERRITOIRES									
IV - 2 Habitat et politique de la ville									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Habitat participatif	Agents de la Direction de l'Habitat et de l'Innovation Urbaine	2	2.3	Accompagner les agents dans le déploiement progressif de la politique publique autour de la Maison alsacienne du XXIème siècle	1	2025	A définir	A définir	A définir

Habitat-Logement	Agents de la CeA	1	1.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
V - SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX									
V - 1 Ingénierie écologique									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Gestion différenciée des espaces verts	Agents techniques des collèges chargés de l'aide à la maintenance	2	2.3	Aligner les niveaux de connaissance des agents Les rendre autonome dans la mise en œuvre d'un plan de gestion différenciée dans leur collège Rendre la gestion différenciée pérenne	2	2024	Moins de 50 agents	1 jour	CNFPT
Taille arbustes création de haies sèches	Agents techniques des collèges : agents de maintenance ou aide maintenance	2	2.3	Gérer durablement les haies	3	2024 ou 2025	Environ 150 personnes	A définir	CNFPT
Choix et mise en place entre pelouse rustique et pelouse de fauche	Agents techniques des collèges : agents de maintenance en priorité ou aide maintenance (personne la plus impliquée dans la gestion des espaces verts du collège)	2	2.3	S'inscrire dans la continuité de la formation "gestion différenciée des espaces verts" organisée en 2023 et créer une dynamique d'année en année. Avoir des temps forts de formation dans une année civile sous forme "d'ateliers" qui permettront de passer de la théorie à la pratique. S'inscrire dans la continuité de la formation "gestion différenciée des espaces verts" organisée en 2023	3	2024 ou 2025	Environ 150 personnes	0,5 ou 1 jour	CNFPT

Espaces Naturels et Biodiversité	Agents de la CeA	2	2.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Agriculture	Agents de la CeA	2	2.2	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
V - SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX									
V - 2 Voirie et infrastructures									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Signalisation verticale temporaire	Agents d'exploitation CEI	3	3.1	Maîtriser les compétences en matière de signalisation temporaire	1	2024 et 2025	Environ 120	Entre 1 et 2 jours	Formateur interne
Signalisation verticale permanente	Agents d'exploitation CEI	3	3.1	Maîtriser les compétences en matière de signalisation permanente	1	2024 et 2025	Environ 60	Entre 1 et 2 jours	Formateur interne
Parcours "contrôleurs des travaux"	Contrôleurs/Techniciens travaux, et surveillants de travaux	3	3.3	Suivre et contrôler les travaux en maîtrisant les notions touchant aux bétons techniques, aux traitements de sols à la chaux et liants hydrauliques, connaître les modalités d'exécution des travaux de terrassement en présence d'un maître d'œuvre et suivre et contrôler un chantier d'ouvrage d'art	1	2024 et 2025	Entre 8 et 10	2 à 4 jours	Prestataire extérieur

Prise en compte des modes actifs dans les projets routiers	Agents des Pôles Travaux Neufs / Mobilités / Maintenance et Services Routiers	3	3.3	Connaître les références réglementaires applicables et leurs incidences dans la conduite de projets routiers. Maîtriser l'intérêt de développer les mobilités actives. Identifier les points clés pour initier la mise en œuvre d'une démarche sur son territoire. Connaître les règles techniques et les bonnes pratiques en la matière. Intégrer les modes actifs dans l'exploitation routière (gestion des travaux, chantiers...)	1	2024 ou 2025	Environ 30	4 jours	CNFPT ou formateur externe
Sécurité et aménagement de chantiers	Techniciens Travaux du Pôle Travaux Neuf Nord et chefs de projets du Pôle Travaux	3	3.1	Connaître le rôle et les enjeux juridiques du responsable des travaux. Rappeler les enjeux techniques Organiser un chantier : rôles des intervenants et procédures	1	2024 ou 2025	A définir	A définir	CNFPT ou formateur externe
Les enjeux de sobriété dans les chantiers routiers	Agents des Pôles Travaux Neuf / Mobilités / Maintenance et Services Routiers	2	2.3	S'approprier la méthodologie de référentiels pour des routes et des voiries durables. Transposer la démarche à des projets urbains et interurbains. Appliquer des techniques routières durables	1	2024 et 2025	Environ 24	3 jours	CNFPT ou formateur externe
Surveillance d'un chantier d'ouvrages d'art (neuf et réhabilitation)	Agents des Services Routiers	3	3.1	Permettre aux agents de mener à bien leur mission de maîtrise d'œuvre de travaux de chantier	1	2024 ou 2025	Environ 20 agents	1 à 2 jours	CNFPT
L'entretien et l'évaluation des équipements de la route	Techniciens, TCR, Chef de CEI	3	3.1	Suivre et vérifier les équipements de route (signalisation et dispositifs de retenue) : Connaître et identifier les équipements de la route Evaluer la nécessité d'un équipement (existant ou à mettre en place) Mettre en place un programme d'entretien et d'investissement	1	2024 ou 2025	Entre 40 à 60 agents	2 jours	CNFPT
Equipement des routes - Dispositifs de retenue	Surveillants de travaux, Chefs du SER, référents et techniciens équipements, techniciens sécurités	3	3.1	Connaître le contexte réglementaire pour comprendre le marquage CE. Etre capable de définir les exigences du maître d'ouvrage et les contraintes de site pour réaliser un projet de pose de dispositif de retenue (DR) ou pour rédiger les pièces d'un DCE de fourniture et pose de dispositifs de retenu	1	2024	Environ 12 agents	2 jours	CNFPT

Formation de formateurs spécifique aux autorisations de conduite	Formateurs internes la DRIM	3	3.1	Acquérir une démarche et une méthode pour construire une séquence de formation d'autorisations de conduite à partir de supports existants ou à construire Déterminer une méthode et des outils en fonction d'un public et d'objectifs de formation Identifier ses atouts et axes de progrès dans une situation d'animation	1	2025	12	4	Prestataire extérieur
Conception des projets routiers	Agents des pôles maintenance, travaux neufs et mobilités o Chefs de BE o Chefs de projet o Techniciens o Dessinateurs-projeteurs o Surveillants de travaux	3	3.3	Présenter le nouveau guide ARP (Aménagement des routes principales). Actualiser les connaissances sur les projets routiers : méthode et outils pour concevoir des tracés routiers dans les règles de l'art. Rappeller les bases de la conception d'un projet routier avec un socle de connaissances ainsi qu'une méthodologie, et structurer la réflexion autour de la prise en compte de la sécurité, de l'entretien et de l'environnement	1	2024	Environ 24 agents	3 à 4 jours	CNFPT
Voirie	Agents de la CeA	2	2.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
V - SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX									
V - 3 Architecture, bâtiment et logistique									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation

Formation maîtrise d'œuvre et travaux	Agents du service Achats de la Direction des Achats et de la Commande Publique	3	3.3	Maîtriser la réglementation et les procédures des marchés publics de travaux et des marchés de maîtrise d'oeuvre et de prestations intellectuelles associées. Elaborer et gérer les marchés publics de maîtrise d'œuvre et de travaux.	1	2025	Maximum 25	2 à 3 jours	CNFPT
Formation réglementation thermique	Agents de la DIMG assurant le suivi des missions de maître d'ouvrage	2	2.3	Réaliser des projets de rénovation respectant les exigences de la réglementation thermique (RT) ; Évaluer l'incidence énergétique des différents travaux de rénovation d'un bâtiment existantRéaliser des projets de rénovation respectant les exigences de la réglementation thermique (RT)	1	2024	10	A définir	Prestataire extérieur
VI - SECURITE									
VI - 1 Prévention et sécurité civile									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Manipulation des extincteurs	Agents de la DRIM	4	4.3	Lutter contre les débuts de feu en utilisant les moyens de première intervention. Procéder à l'évacuation d'un bâtiment lors d'un début d'incendie	1	2024 et 2025	Environ 240	0,5 jour	Formateur interne
Utilisation des extincteurs	Agents techniques des collègues	4	4.3	Savoir utiliser un extincteur	1	2024 et 2025	1300	0,5 jour	Formateur interne
Formation SSIAP	Agents de l'unité sécurité	4	4.3	Recyclage des connaissances pour les agents des PC sécurité	1	2024 et 2025	Environ 10	A définir	Prestataire extérieur

La sécurité Incendie, l'accessibilité et la sureté des ERP de type L et S	Chefs d'établissements des ERP concernés	4	4.3	Intégrer la sécurité, l'accessibilité et la sureté dans les projets de construction et dans la gestion des établissements recevant du public de type L	2	2024 ou 2025	15	4 jours	CNFPT
				Assurer la mise en œuvre de la sécurité incendie et de la sureté dans les bâtiments et établissements recevant du public (ERP) dans le respect du cadre réglementaire et de la qualité d'usage					
La surêté et sécurité des biens et des personnes dans un Etablissement patrimonial				Identifier les principes et les instructions relatifs à la prévention incendie, tant en ce qui concerne la protection des publics que celle des biens, Anticiper une démarche de prévention des risques liés à la protection des biens et des personnes, Prévenir l'évolution du					
VI - SECURITE									
VI - 2 Prévention et sécurité publique									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formation CQP Certificat qualification professionnelle	Agents de sécurité	1	1.2	Maîtriser et mettre en œuvre les autorisations réglementaires des fouilles	2	2024 ou 2025	15	A définir	Prestataire extérieur
Notice de sécurité	Techniciens Bâtiments (-> obligatoires) et Chargés d'opérations, chefs de projets et Techniciens Projets (-> conseillé)	4	4.3	Mieux comprendre les éléments nécessaires au SIS pour analyser une notice de sécurité. Temps de présentation théorique par des préventionnistes puis temps d'échanges à partir d'exemples concrets extraits des dernières notices intégrés dans les demandes d'autorisations de travaux	1	2024	14	1 journée	Prestataire extérieur
VI - SECURITE									
VI - 3 Santé, sécurité et conditions de travail									

Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formations conseillers prévention sécurité - formation préalable obligatoire	Conseillers prévention santé	4	4.3	Identifier le rôle et les missions de conseiller de prévention, animer une démarche de prévention	1	2024 ou 2025	Maximum 10	7,5 jours	CNFPT
Formations conseillers prévention sécurité - formation continue obligatoire	Conseillers prévention santé	4	4.3	Repérer les évolutions réglementaires impactant la fonction de conseiller de prévention, maîtriser l'utilisation des outils professionnels, opérer un bilan de sa pratique	1	2024 ou 2025	Maximum 10	2,5 jours	CNFPT
Hygiène et sécurité des locaux collectifs accueillant des enfants confiés au service de l'aide sociale à l'enfance	Maîtresses de maison et veilleurs de nuit de la Cité de l'enfance	3	3.1	Connaître la réglementation	2	2024	17	2 jours	Prestataire extérieur
Sécurité au travail : agir en sécurité lors d'interventions dans ou sur les bâtiments accueillant les enfants confiés au service de l'aide sociale à l'enfance	Agents techniques de la Cité de l'enfance	4	4.3	Savoir se protéger lors des interventions de bricolage sur les pavillons, protéger les enfants qui approchent du chantier ou se déplacent à proximité	1	2024 et 2025	4	2 jours	A définir
Formation aux gestes et soins d'urgence - Recyclage AFGSU 1 et 2	Agents du service prévention santé	3	3.1	Maintenir les acquis	1	2025	40	1 jour	Prestataire extérieur
PSSM - premier secours santé mentale	Agents de la DGA Solidarités	4	4.3	Asseoir et sécuriser le positionnement des professionnels face aux personnalités limites	1	2024 et 2025	500	2 jours	Formateur interne
Formation de formateurs : PSSM (premiers secours en santé mentale)	Formateurs internes	3	3.1	Savoir combiner sa connaissance de la santé mentale à une expérience en animation de formations. Etre capable de transférer des informations de manière claire et ludiques pour qu'elles soient intégrées par un public non-avisé	1	2024	12	5 jours	Prestataire extérieur
Accueil sécurité des nouveaux arrivants	Nouveaux arrivants au sein de la CeA	4	4.3	Transmettre les informations nécessaires pour travailler en sécurité	1	2024 et 2025	650	0,5 jour	Formateur interne
La formation préalable des assistants de prévention	Assistants de prévention	4	4.3	Identifier le rôle et les missions de l'assistant de prévention Repérer les modalités d'intervention dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels	1	2024 et 2025	Environ 10	5 jours	CNFPT
La formation continue obligatoire de 2 jours des assistants de prévention	Assistants de prévention	4	4.3	Actualiser les connaissances de l'assistant de prévention	1	2024 et 2025	30	2 jours	CNFPT

La formation continue obligatoire d'un jour des assistants de prévention	Assistants de prévention	4	4.3	Actualiser les connaissances de l'assistant de prévention sur une thématique précise. Trois thématiques sont proposées : - Formation technique évaluation des risques professionnels - Formation incendie et procédures d'évacuation - Formation sensibilisation aux risques psycho-sociaux	1	2024 et 2025	80	1 jour	CNFPT
La formation des assistants de prévention : PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique)	Assistants de prévention	4	4.3	Analyser une situation de travail et proposer à son encadrement des améliorations organisationnelles, techniques ou humaines d'aménagement du poste de travail	1	2024 et 2025	10	2 jours	Formateur interne
Habilitations Electriques Niveaux BE-BS Manœuvre; B1; B1V; B2; B2V; BR; BC; H1; H1V; H2; H2V; HC Habilitations électriques spécifiques: Photovoltaïque; Véhicules électriques	Agents techniques en charge de la maintenance des bâtiments, travaillant dans les collèges ou autres bâtiments, agents d'exploitation des routes, agents en charge du pilotage des bacs Rhénans et du PVBR, agents des châteaux du Hohlandsbourg et Haut-Koenigsbourg, agents du Vaisseau, agents de la DIMG	4	4.3	Habiliter les agents de la CeA afin de leur permettre de réaliser les opérations qui leurs sont confiées, à proximité d'une installation électrique, en sécurité vis-à-vis du risque électrique	1	2024 et 2025	205	De 1,5 à 3 jours pour les formations de base et de recyclage	Prestataire extérieur
Sauveteur Secouriste du travail base et recyclage	Tous les agents de la CeA volontaires	4	4.3	Intervenir de façon adaptée face à une situation d'accident de travail	1	2024 et 2025	365	1 jour pour le recyclage et 2 jours pour l'initial	Formateur interne
Formation de formateur Sauveteur Secouriste du travail Initiale	Nouveaux Formateurs internes	4	4.3	Concevoir, animer et évaluer une action de formation en sauvetage secourisme du travail en y intégrant les évolutions techniques, pédagogiques et administratives du dispositif	1	2024 et 2025	5	10 jours	CNFPT
Formation de formateur Sauveteur Secouriste du travail Recyclage	Formateurs internes	4	4.3	Concevoir, animer et évaluer une action de formation en sauvetage secourisme du travail en y intégrant les évolutions techniques, pédagogiques et administratives du dispositif	1	2024 et 2025	9	3 jours	CNFPT

Travaux en Hauteur : - Contrôle et connaissance des EPI spécifiques aux travaux en hauteur - Montage, démontage, utilisation et réception d'échafaudages roulants - Formation travaux en hauteur et utilisation d'un équipement antichute sur toiture - Utilisation d'un équipement antichute (harnais de sécurité, longe ...) - Utilisation d'un équipement anti-chute en milieu naturel en forte pente	Agents d'exploitation CEI et CEIA, agents des collègues + agents de maintenance des châteaux du Hohlandsbourg et Haut-Koenigsbourg, agents du Vaisseau, du PVBR et de la DIMG	4	4.3	Travailler en hauteur en toute sécurité	1	2024 et 2025	60	Entre 1 et 2 jours	Prestataire extérieur
Autorisations de conduites : Réglementation générale des engins de chantiers Tracteur avec godet Engin de viabilité hivernale Fraise à neige Turbine à neige Alpicrabe Grue auxiliaire Ampliroll Mini-pelle Chargeur sur pneus Chargeur articulé Manuscopie Chariot élévateur Fauchage sur PL (épareuse) Unimog avec bras de fauchage Tondeuse à conducteur porté inférieure et supérieure à 50 CV Tracteur avec bras de fauchage Broyeur de branches Faucheuse sous Glissière Palan fixe Pont roulant	Agents d'exploitation CEI et CEIA	4	4.3	Respecter la réglementation sur la conduite des engins de chantier	1	2024 et 2025	Environ 400	Entre 0,5 et 2 jours	Prestataire extérieur
AIPR - base et recyclage	Agents de la DRIM	3	3.1	Respecter la réglementation en autorisation d'intervention à proximité des réseaux	1	2024 et 2025	Environ 245	1 jour	Prestataire extérieur
Tronçonner en sécurité - base et recyclage	Agents d'exploitation CEI et CEIA	4	4.3	Tronçonner en sécurité	1	2024 et 2025	Environ 150	Entre 2 et 5 jours	Prestataire extérieur
Techniques d'abattage et de façonnage de petits et de moyens bois - base et recyclage	Agents d'exploitation CEI et CEIA	4	4.3	Apprendre les techniques d'abattage et de façonnage de petits et moyens bois	1	2024 et 2025	Environ 150	Entre 3 et 5 jours	Prestataire extérieur
Conduite en situations difficiles avec un VL ou un PL	Agents d'exploitation CEI et CEIA	4	4.3	Conduire en toute sécurité un VL ou un PL dans des situations difficiles	1	2024 et 2025	Environ 150	1 jour	Prestataire extérieur
Evaluation de conduite avec un PL	Nouveaux agents d'exploitation titulaires d'un permis PL	4	4.3	Vérifier les aptitudes de conduite des agents nouvellement recrutés titulaires d'un permis C et/ou CE	1	2024 et 2025	Environ 30 par an, selon les recrutements effectués	2 heures	Prestataire extérieur
Permis PL	Agents d'exploitation CEI et CEIA	3	3.1	Obtenir le permis à la conduite de véhicule de catégories BE, C et CE	1	2024 et 2025	Maximum 15 agents	30 jours par agent en moyenne	Prestataire extérieur
Quapodes	Agents d'exploitation CEI Autoroutes	3	3.1	Obtenir la qualification à la pose et à la dépose de la signalisation	1	2024 et 2025	Environ 15	8 jours	Formateur interne

CACES (formateurs internes en autorisations de conduite)	Formateurs internes en autorisations de conduite	3	3.1	Obtenir les CACES, les outils et les connaissances nécessaires à la fonction de formateurs-testeurs	1	2024	12	10 jours	Prestataire extérieur
Formation techniques de nettoyage	Agents techniques des collèges + contrats aidés et apprentis	2	2.1	Acquerir les notions de base nécessaires et applicables au sein de tous les établissements d'enseignement des techniques de nettoyage. Objectif 2024 que tous les agents des collèges CEA soient formés afin d'amorcer le module 2 en 2025	1	2024 et 2025	60 par mois et à compter de mai 120 par mois et ce jusqu'en juin 2024 dans un premier temps	0,5j sur différents modules (pluriannuel)	Formateur interne
Formation gestes et postures	Agents techniques des collèges	4	4.3	Nettoyer efficacement en préservant sa santé	2	2024 et 2025	1300	A définir	A définir
Utiliser des produits d'entretien plus respectueux de la santé et de l'environnement	Agents techniques des collèges	2	2.3	Utilisation de produits d'entretien écologique et nettoyage vapeur	1	2024	1300	0,5 à 1 jour	Prestataire extérieur
Prévention agressivité du public	Agents du Vaisseau et des châteaux du Haut-Koenigsbourg et du Hohlandsbourg	4	4.3	Prévention et gestion des conflits et de l'agressivité dans la relation avec le public	1	2024	Entre 40 et 50	A définir	A définir
Bonnes pratiques d'hygiène en cuisine	Agents techniques des collèges en charge de l'entretien	3	3.1	Maîtriser les règles d'hygiène en restauration	2	2024 et 2025	900	0,5	Formateur interne
Utilisation des extincteurs	Agents techniques des collèges	4	4.3	Savoir utiliser un extincteur	1	2024 et 2025	1300	0,5 jour	Formateur interne
Tondeuse autoportée pour les collèges	Agents de maintenance des collèges	4	4.3	Savoir piloter les tondeuses autoportées sur les espaces verts	2	2024 ou 2025	200	1 jour	CNFPT
Prévention des risques chimiques pour les collèges	Agents de maintenance et d'entretien des collèges et agents polyvalents entretien restauration	4	4.3	Lire et comprendre les notices des produits chimiques - prévention et rangement des produits chimique	2	2024 ou 2025	1150	1 à 2 jours	A définir
VII - COMPETENCES TRANSVERSALES									
VII - 1 Approches fondamentales									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Posture professionnelle : cadre législatif, cadre de déontologie, devoir de réserve et travail au sein d'une collectivité territoriale	Agents de la Direction de l'Action Sociale de Proximité	3	3.1	Connaître la réglementation et les principes applicables	3	2025	52	A définir	A définir
Faire équipe/Mieux se connaître	Agents de la CeA	4	4.2	Apprendre à mieux se connaître Souder le collectif	3	2024 et 2025	Selon besoins	0,5 à 1 jour	Formateur interne
Gestion des mails	Agents de la CeA	3	3.1	Gestion efficace du calendrier	1	2024 et 2025	Selon besoins	A définir	A définir (pourrait intégrer une formation collective dans le cadre des OMDG)

Développement du pouvoir agir (formation initiale + perfectionnement)	Agents de la DGA Solidarités	4	4.4	Accéder ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d’agir sur ce qui est important pour les agents, leurs proches ou le collectif auquel ils s’identifient	1	2024	Plus de 40	2 jours	Prestataire extérieur
Techniques de négociation	Agents de la CeA	2	2.1	Maîtriser les techniques de la négociation avec des partenaires locaux publics (communes, EPCI, services étatiques, etc.) et privés (sociétés, associations, etc.)	1	2024 ou 2025	Selon besoins	A définir	Prestataire extérieur
Développement personnel	Agents de la CeA	4	4.4	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Animation de réunion	Agents de la CeA	3	3.1	Se perfectionner dans la conduite et l'animation de réunions, identifier les conditions d'une bonne communication afin de faciliter la prise de parole, professionnaliser ses pratiques d'animation	3	2024 et 2025	30	2 jours	CNFPT
Développement confiance en soi : un atout pour les relations professionnelles	Agents de la CeA	4	4.4	Travailler sa qualité de présence, savoir identifier ses ressources personnelles pour s'affirmer, améliorer sa concentration et l'écoute de soi-même et des autres	1	2024 et 2025	55	3 jours	CNFPT

Formation de formateurs occasionnels	Agents de la CeA	3	3.1	Comprendre le processus d'apprentissage et la pédagogie pour adultes. Maîtriser les différentes méthodes pédagogiques et être en mesure de les adapter aux caractéristiques spécifiques de la formation, telles que la durée, le public cible et les objectifs. Acquérir les compétences nécessaires pour concevoir, animer et évaluer une action de formation de manière efficace en utilisant des techniques de pédagogie active et en suscitant une dynamique de groupe positive	1	2024 et 2025	35	4 jours	CNFPT
Formation Maîtres d'Apprentissage	Agents de la CeA ayant en charge un apprenti	3	3.1	Définir le cadre légal de l'apprentissage, identifier les rôles et missions des différents acteurs du dispositif, décrire le profil et la mission du maître d'apprentissage en termes de compétences et de qualités, dans ses aspects pédagogiques et relationnels, se positionner auprès de l'apprenti, des collègues, la hiérarchie et le centre de formation des apprentis, organiser la transmission des savoirs auprès de l'apprenti	1	2024 et 2025	20	2,5 jours	CNFPT
L'organisation et la gestion de son temps	Agents de la CeA	3	3.1	Identifier sa perception et sa représentation du temps, optimiser son organisation et la gestion des priorités, structurer et planifier son travail, gérer son énergie pour optimiser son efficacité dans le temps	1	2024 et 2025	25	2,5 jours	CNFPT
Organisation personnelle pour une meilleure efficacité	Agents de la CeA	3	3.1	Etre capable de mettre en place une méthode personnelle d'efficacité au quotidien	1	2024 et 2025	48	3 jours	CNFPT
Organiser sa pensée : découvrir les schémas heuristiques	Agents de la CeA	3	3.1	Dynamiser son raisonnement intellectuel en se dotant de méthodes qui permettent d'explorer des situations et des problèmes complexes. Rechercher par la simplification des solutions concrètes. S'approprier la méthode des schémas heuristiques	1	2024 et 2025	34	3 jours	CNFPT

Prendre sa retraite, se préparer aux changements	Agents de la CeA	4	4.4	Appréhender les changements liés à la nouvelle étape de vie que constitue la retraite, élaborer son projet de vie à la retraite	1	2024 et 2025	30	2,5jours	CNFPT
Maitrise de la prise de parole en public	Agents de la CeA	3	3.1	Développer ses capacités à la prise de parole, savoir se positionner en fonction du public et de l'objectif, savoir identifier les principales caractéristiques d'une situation de prise de parole, s'entraîner à la prise de parole en public	1	2024 et 2025	40	3 jours	CNFPT
Parcours des nouveaux arrivants DRIM	Nouveaux agents d'exploitation	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Accueillir les nouveaux arrivants, partager une culture commune, leur permettre mieux appréhender leur environnement de travail dans le contexte spécifique à la DRIM	1	2024 et 2025	En fonction des recrutements, en moyenne 30 agents à former	A définir	Formateur interne et CNFPT
VII - COMPETENCES TRANSVERSALES									
VII - 2 Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formation managers gestion de projet bases et fondamentaux	Managers de la CeA	4	4.1	Accompagner la gestion de projets	1	2024 et 2025	Selon besoins	A définir	A définir (pourrait intégrer une formation collective dans le cadre des OMDG ou des matinées du manager)
Créer les conditions d'un travail collectif	Agents de la CeA	4	4.2	Etre un manager inspirant, travailler la socio-dynamique, clé de voute de la mobilisation des énergies, mettre en place une stratégie gagnant-gagnant	1	2024 et 2025	Selon besoins	A définir	Formateur interne
Accompagner les encadrants et non encadrants	Agents de la CeA	4	4.4	Accompagner au mieux les agents quel que soit leur poste	1	2024 ou 2025	Selon besoins	A définir	A définir
Gestion de projets dans le domaine des systèmes d'informations	Chefs de service de la Direction des Systèmes d'information et du Développement numérique	2	2.2	Accompagner la gestion de projets dans le domaine spécifique des systèmes d'informations	3	2025	20	2x2 jours	Prestataire extérieur
Le manager face à l'entretien professionnel	Tous les managers de la CeA	4	4.1	Posture des managers lors des entetiens professionnelles, connaître l'enjeux des avis donnés lors des entretiens professionnels...	1	2024 et 2025	Selon besoins	A définir	A définir (pourrait intégrer une formation collective dans le cadre des OMDG ou des matinées du manager)

Intelligence situationnelle - Comprendre la nouvelle organisation (central - territoires) et son fonctionnement	Agents de la CeA	2	2.1	Accompagner le changement et construire une culture commune et des méthodes de travail intégrées	1	2024 et 2025	Selon besoins	A définir	A définir
L'accompagnement managérial au changement pour les cadres	Agents de la Direction de l'Action Sociale de Proximité	4	4.1	Créer une culture managériale commune Outiller les managers pour passer d'un style managérial intuitif à un management	1	2024 et 2025	84	4 jours	Prestataire extérieur
Optimiser le professionnalisme des chefs de restauration bases et perfectionnement	Agents techniques des collègues sur un poste de responsable de cuisine	4	4.1	Perfectionner le management des agents	2	2024 et 2025	150	3 jours	CNFPT
Management	Agents de la CeA	4	4.1	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
Co-développement	Managers de la CeA	4	4.1	Ateliers d'échange entre managers qui s'appuient sur une méthode innovante : le co-développement Cet outil permet d'apprendre les uns des autres, d'échanger et de s'entraider en petits groupes. L'objectif est de faire émerger les solutions ensemble et de passer à l'action Ce dispositif garantit un climat de bienveillance et de confidentialité et s'adresse à tous les managers qui souhaitent développer leurs compétences et créer du réseau	1	2024	Selon besoins	Tous les 1ers lundis du mois temps de l'atelier 2h 2 cycles de formation de 6 séances en 2024 un en présentiel et un en distanciel	Prestataire extérieur
Formation entretien professionnel nouveaux managers	Nouveaux managers de la CeA	4	4.1	Posture managériale enjeux de l'entretien professionnel	1	2024 et 2025	Environ 200 en 2024 et 130 en 2025	6 sessions d'une journée pour 12 agents en présentiel à Colmar et à Strasbourg	Prestataire extérieur ou CNFPT
Pilotage de projet	Agents de la CeA	3	3.3	Contenu adapté avec le prestataire selon les diverses approches et les besoins exprimés	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	CNFPT

Parcours CeA pour les managers	Managers encadrants de la CeA	4	4.1	Plusieurs parcours adaptés aux profils des différents managers de la CeA : un parcours pour les nouveaux managers et un parcours pour les managers déjà en poste. En fonction des besoins, un parcours pour les managers en devenir pourrait également être proposé.	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon le parcours suivis	Formateur interne
VIII - LABELLISATION									
VIII - 1 Grande cause									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Formation égalité femmes hommes, politiques handicap	Tous les agents de la DRH	4	4.4	Permettre à l'ensemble des agents de la DRH de connaître les politiques portées par la collectivité dans ces domaines	1	2024 et 2025	150	A définir	Formateur interne
Gestion du stress et le bien-être au travail	Agents de la CeA	4	4.4	Identifier les origines du stress et en comprendre les mécanismes ; Repérer les situations stressantes dans son quotidien professionnel ; Prendre conscience de l'impact de son stress sur son travail et comprendre les attitudes mises en place pour y faire face ; Savoir prendre du recul pour aborder les situations stressantes autrement et agir sur son comportement ; Situer et analyser les situations professionnelles afin d'initier le mieux être au travail ; Utiliser des outils et techniques pour gagner en assurance, diminuer son niveau de stress et accroître son efficacité personnelle et professionnelle	1	2024 et 2025	30	3 jours	CNFPT

Stress et émotions en contexte professionnel : les techniques en pratique	Agents de la CeA	4	4.4	Comprendre la place des émotions dans le processus de stress, gérer ses émotions au quotidien : les compétences émotionnelles en pratique, identifier les situations de stress à fort impact émotionnel et les réponses appropriées, expérimenter les techniques et outils de gestion du stress et des émotions en pratique	1	2024 et 2025	20	3 jours	CNFPT
La mobilisation de ses ressources pour prévenir le stress	Agents de la CeA	4	4.4	Identifier ses propres sources et son niveau de stress, cerner les mécanismes du stress, décoder les comportements et stratégies de déstabilisation, situer les moyens de régulation et d'adaptation, repérer des techniques de relaxation physique et mentale	1	2024 et 2025	30	3 jours	CNFPT
VIII - LABELLISATION									
VIII - 2 Grande mutation									
Intitulé	Public concerné	Orientations issues des OMDG	Axes opérationnels	Objectifs de la formation	Ordre de priorité (1. Indispensable / 2. Intéressant à prioriser / 3. Utile)	Année(s) de réalisation	Nombre d'agents concernés (prévisionnel par an)	Durée	Organisme de formation
Transition numérique	Agents de la CeA	2	2.3	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO

Transition écologique	Agents de la CeA	2	2.3	IDEAL CO est un organisme de formation agréé qui dispense des formations pour les agents territoriaux sous forme de web conférences en direct, de rencontres techniques, de mise à disposition d'une bibliothèque de formations animées par des experts et de supports numérique. Les objectifs varient et sont adaptés à chaque formation suivie	1	2024 et 2025	Selon besoins	Variable selon formations suivies	IDEAL CO
-----------------------	------------------	---	-----	---	---	--------------	---------------	-----------------------------------	----------