



**Plan de formation 2017-2019 -
propositions d'accompagnements de
la Direction des Ressources Humaines**

Rapport n° CD/2017/136

Service Chef de file :

A450 - Service Pilotage et prospective

Service(s) associé(s) :

Résumé :

Depuis plusieurs années, le Département cherche à répondre aux préoccupations et attentes de ses agents afin de leur proposer des services individualisés et adaptés à la diversité des situations.

Dans un souci de proximité, les orientations politiques en matière de ressources humaines visent à rapprocher les compétences détenues par les agents des besoins de la collectivité, d'optimiser le bien-être au travail, ainsi qu'à favoriser les aspirations et l'épanouissement professionnels de chacun des agents du Département.

Le présent rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Plénière de décider d'adopter le plan de formation 2018 du Département, en complément des accompagnements individuels et collectifs dont bénéficient les agents de la collectivité.

L'exécutif départemental a placé l'humain au cœur de sa politique de Ressources Humaines. C'est dans ce contexte que l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines œuvre quotidiennement, en pluridisciplinarité, pour accompagner, conseiller et informer les agents de la collectivité sur des thématiques d'ordre professionnel, familial ou personnel.

Le Département se positionne ainsi dans une véritable dynamique d'accompagnement visant notamment à favoriser la qualité de vie et de santé au travail des agents, l'intelligence collective et le développement de compétences autour de valeurs essentielles que sont la confiance, la bienveillance, l'efficacité et l'esprit d'innovation.

Plusieurs accompagnements individuels et collectifs ont ainsi été développés et représentent de véritables vecteurs d'optimisation des performances et de la valorisation des potentiels permettant de mieux répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain.

C'est aussi au travers d'un plan de formation que la collectivité s'engage dans cette dynamique et permet le développement des compétences de ses agents.

Les dispositifs d'accompagnements collectifs et individuels à destination des agents

Dans le cadre de la mise en place du Projet d'administration, les accompagnements sont animés par une chargée de mission ressources humaines et une déléguée aux relations humaines, dédiées notamment à l'accompagnement managérial et des collectifs de travail.

En complément, des actions concrètes d'accompagnements se sont consolidés autour du collectif de travail, sur l'ensemble des volets de la politique des Ressources Humaines, et notamment :

- L'emploi, autour des ateliers visant à accompagner les démarches de mobilité,

- La formation, avec des parcours de formation collective, adaptés aux enjeux de chaque équipe,
- La qualité de vie au travail, autour de temps de paroles collectifs proposés aux agents confrontés à une situation sensible, ainsi qu'un dispositif de médiation.

Outre les accompagnements collectifs, le Département propose une diversité d'accompagnements individuels personnalisés à chaque situation :

- En matière d'emploi et d'évolution professionnelle, notamment autour des entretiens individuels proposés aux agents en recherche de mobilité : les techniques de recherche d'emploi et bilans professionnels constituent ainsi deux outils fortement déployés au sein de la collectivité,
- En matière d'évolution de carrière, les entretiens de carrière sont ainsi des leviers précieux de positionnement pour les agents, dans des matières où la technicité forte des informations constitue souvent un frein à l'appropriation par les agents,
- De formation et développement des compétences, les agents bénéficient d'un appui dans la construction de leurs parcours de professionnalisation ou dans la préparation aux concours ou examens, par le biais du coaching interne,
- D'action sociale et de santé au travail, le suivi proposé par l'équipe pluridisciplinaire, tant sur les volets médicaux, sociaux et administratifs, apporte un appui précieux aux agents confrontés à des difficultés professionnelles ou personnelles. Le compte épargne temps solidaire et le fonds de solidarité sont deux dispositifs innovants mis en place par le Département et particulièrement destinés aux plus fragiles.
- Des accompagnements à l'intégration et au maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap ont également été développés et se consolident au travers d'un conventionnement avec le FIPHFP.

La proposition de plan de formation pour 2018

La formation constitue la principale déclinaison de la politique départementale d'accompagnement en matière de Ressources Humaines.

Le plan de formation constitue la convergence des souhaits de développement de compétences des agents et des besoins de professionnalisation de la collectivité.

Aujourd'hui encore, la collectivité, dans un contexte budgétaire contraint, démontre sa volonté d'encourager et de favoriser le développement des compétences professionnelles de ses agents afin que chacun puisse faire face aux évolutions de demain, dans son métier et ses missions.

Le projet de plan de formation 2018 à l'ambition de permettre, ainsi à chacun de développer ses compétences, d'améliorer la qualité du service au public, d'adapter l'organisation du Département aux évolutions institutionnelles, d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel.

Ce projet de plan de formation 2018 s'inscrit dans les orientations du plan de formation triennal 2017-2019 que sont :

L'accompagnement des changements (axe développé en introduction)

La Santé et sécurité au travail :

Le plan de formation 2017 - 2019 compte parmi ses axes prioritaires la poursuite du développement des compétences réglementaires et nécessaires à l'exercice des missions des agents en matière de santé et de sécurité au travail. Ce volet inclut également les actions inhérentes à la politique handicap du Département, notamment traduite dans

un conventionnement avec le FIPHFP pour la période 2017-2019, et visant à favoriser l'intégration du handicap au sein de la collectivité.

L'accompagnement et l'évolution des métiers de la collectivité

L'accompagnement des agents par la formation permet de répondre aux attentes individuelles des agents dans l'exercice de leurs fonctions, de développer les compétences nécessaires à la mise en œuvre de l'action publique, de faire face aux exigences des collectifs de travail et de la collectivité dans sa globalité.

La valorisation et la transmission des savoirs

La collectivité souhaite développer la valorisation et la transmission des savoirs par le renforcement de la formation interne et l'accompagnement de ses formateurs internes.

Le projet de plan de formation 2018 déclinant les actions de formation pour l'année à venir issues de ces 4 grands axes de formation, qu'il est proposé de décider d'adopter, est joint en annexe au présent rapport.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales, et après avis du comité technique réuni le 5 décembre 2017, le Conseil Départemental décide d'adopter la déclinaison 2018 des axes stratégiques du plan de formation 2017 - 2019 de la collectivité, tel qu'annexé à la présente délibération.

Strasbourg, le 29/11/17

Le Président,



Frédéric BIERRY