

ALSACE



AGIR AU CŒUR
de vos vies



PLAN DE FORMATION 2017-2019
**DÉCLINAISONS DES
axes STRATÉGIQUES
en 2019**

SOMMAIRE

Les axes stratégiques du plan de formation triennal 2017-2019	5
La formation professionnelle : quels moyens, quels objectifs ?	6
Le plan de formation : comment, pourquoi ?	6
Santé et sécurité au travail	7
1.1 Formations hygiène et sécurité	7
1.1.1 Formations des acteurs hygiène et sécurité	7
1.1.2 Formations de sécurisation des biens et des personnes.....	8
1.1.3 Formations à la conduite d'engins	9
1.1.4 Formations destinées à l'acquisition de compétences obligatoires pour l'exercice en sécurité des missions.....	10
1.2 Prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS).....	13
1.3 Formations relatives au handicap	14
2 Accompagnement des changements	15
2.1 Accompagnements collectifs	15
2.2 Accompagnements individuels.....	15
2.3 Ecole des managers.....	16
2.3.1 Parcours de formations au management de projet	16
2.3.2 Formation à l'évaluation des politiques publiques	16
2.3.3 FORMATION A LA COMMUNICATION POSITIVE	17
2.3.4 Formation aux techniques de la créativité.....	17
2.4 Plan séniors	17
2.4.1 Séminaire d'information sur la retraite.....	17
2.4.2 Formation « être retraité au département du Bas-Rhin »	17
2.4.3 Formation de prévention de la santé des futurs retraités	17
2.4.4 Formation prendre sa retraite : se préparer aux changements à venir	17
3 Accompagnement et évolution des métiers de la collectivité	18
3.1 Parcours de formations	18
3.1.1 Parcours de formations des travailleurs sociaux.....	18
3.1.2 Parcours de formation des agents des collèges	18
3.1.3 Parcours de formations sur les fonctions financières pour les nouveaux arrivants	20
3.2 Formations spécifiques des métiers administratifs	20
3.2.1 Formation dans le domaine juridique	20
3.2.2 Formations dans le domaine des Ressources Humaines	20
3.2.3 Formation dans le domaine de la communication.....	21
3.2.4 Formation dans le domaine financier	21
3.2.5 Formation dans le domaine foncier	21
3.3 Formations spécifiques des métiers techniques	22
3.3.1 Formation dans le domaine routier	22

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

3.3.2	Formation dans le domaine du bâtiment.....	23
3.3.3	Formation dans le domaine informatique	23
3.4	Formations spécifiques des métiers sociaux	24
3.4.1	Groupes de paroles	24
3.4.2	Formations dans le domaine des établissements et des institutions	25
3.4.3	Formations dans le domaine de la protection maternelle et infantile	26
3.4.4	Formations dans le domaine de la protection de l'enfance.....	27
3.4.5	Formation dans à destination des assistants familiaux.....	27
3.4.6	Formation dans le domaine de la santé	28
3.4.7	Formation dans le domaine de l'autonomie	29
3.4.8	Formation transversale dans le domaine social.....	29
3.5	Formations spécifiques des métiers culturels.....	30
3.5.1	Formation à la gestion de projet d'animation.....	30
3.5.2	Formation à l'accueil des visiteurs étrangers.....	30
3.5.3	Formation à la production de contenu pour les agents de la BDBR	30
3.6	Formations transversales	31
3.6.1	Formation aux langues étrangères.....	31
3.6.2	Formation pour améliorer sa mémoire.....	31
3.6.3	Formation à la lecture rapide.....	31
3.6.4	Formation pour l'amélioration de l'organisation personnelle	31
3.6.5	Formation à la prise de parole en public.....	31
3.6.6	Formation à la relation à l'utilisateur : sensibilisation à la qualité du service public	31
3.6.7	Formation à l'animation de réunions d'équipe ou de service.....	32
3.6.8	Formation à l'élaboration et la maîtrise des écrits de synthèse d'aide à la décision.....	32
3.6.9	Formation à la rédaction des e-mails – les bonnes pratiques.....	32
3.6.10	Formation à la prise de notes et à la rédaction de compte-rendu	32
3.6.11	Formation valeur de la république et laïcité.....	32
3.7	Reconnaissance et valorisation des parcours syndicaux.....	32
4	Valorisation et transmission des savoirs	34
4.1	Formation des formateurs internes	34
4.1.1	Formation de formateurs occasionnels	34
4.2	Formations internes transversales	34
4.2.1	Formation « bien démarrer au CD67 »	34
4.2.2	Formations bureautiques	34
4.2.3	Formation aux techniques d'expression écrite	35
4.2.4	Formation « Bien communiquer »	35
4.2.5	Formation à la gestion du stress	35
4.3	Coaching concours	35
4.4	Formation internes spécifiques.....	36
4.4.1	Formation à ASTRE GF.....	36
4.4.2	Formation à IODAS.....	36

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

4.4.3	Formation à Elise	36
4.4.4	Formation NQI Orchestra	36
4.4.5	Formation IRIS – Gérer un espace collaboratif.....	36
4.4.6	Formation Airs Délib.....	36
4.4.7	Formation GIMP	36
4.4.8	Formation BO	37
4.4.9	Formation GEOMAP	37
5	Partenariat CNFPT	38
6	Annexes	1

LES AXES STRATEGIQUES DU PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2017-2019

En cohérence avec le précédent plan de formation et en réponse aux grandes orientations de la collectivité ainsi qu'aux besoins des agents, des équipes de travail et des missions, les axes stratégiques du présent plan de formation triennal adopté en décembre 2016 ont été définis comme suit :

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, en cohérence avec le programme de prévention et la démarche du document unique. Ce volet inclut également les actions inhérentes à notre politique handicap notamment traduite dans notre conventionnement avec le FIPHFP prévu pour la période 2017-2019, et visant à favoriser l'intégration du handicap au sein de la collectivité.

Accompagnement des changements

Qu'il agisse d'évolutions réglementaires, organisationnelles, d'évolutions souhaitées dans le cadre d'un projet professionnel, ou d'évolutions nécessaires dans la cadre d'une problématique de santé, la collectivité souhaite développer ses offres d'accompagnements RH pour proposer aux agents un accompagnement adapté à la diversité des situations. L'accompagnement des changements constitue ainsi un axe fort du plan de formation triennal 2017 - 2019, dans la continuité des actions déjà engagées par la collectivité depuis plusieurs années.

Accompagnement et évolution des métiers de la collectivité

L'accompagnement des agents par la formation est une priorité pour le Département du Bas-Rhin. Il permet de répondre aux attentes individuelles des agents dans l'exercice de leur fonction, 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.

Valorisation et 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, en faisant évoluer l'offre de formation interne, en renforçant le dispositif de coaching aux concours et aux examens professionnels, en développant les réseaux métiers.

Le plan de formation triennal est décliné annuellement au regard des enjeux et besoins identifiés chaque année : le présent plan de formation a vocation à synthétiser les axes fondamentaux collectifs et individuels de l'année 2019.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELS MOYENS, QUELS OBJECTIFS ?

Outre l'acquisition de savoirs et de savoirs faire, la formation apporte aux agents une dynamique dans leur activité professionnelle et au sein des équipes de travail en favorisant le développement des compétences individuelles et collectives. L'objectif est d'apporter aux agents et aux collectifs de travail, les compétences nécessaires pour exercer au mieux leurs missions, satisfaire les usagers et contribuer au bien-être de chacun.

L'instauration du compte personnel de formation dans la fonction publique territoriale, va également renforcer les opportunités d'évolution professionnelle des agents qui le souhaitent.

La formation professionnelle continue fait partie intégrante du droit à la formation tout au long de la carrière, telle qu'elle a été définie par la loi du 26 janvier 1984. Elle vise une adaptation continue des compétences individuelles et collectives.

LE PLAN DE FORMATION : COMMENT, POURQUOI ?

Les demandes de formation des agents et des encadrants de la collectivité ont conduit à l'élaboration du plan de formation 2019. Elles ont été recueillies durant les entretiens professionnels des agents et des réunions dédiées avec chaque mission du département. Ainsi :

- Chaque agent a pu exprimer ses souhaits et besoins de formation.
- Chaque encadrant a pu proposer les formations nécessaires à ses agents.
- Chaque mission a ensuite analysé l'ensemble de ces demandes, les a complétées, le cas échéant, en fonction des orientations et des priorités de la mission et a ensuite procédé à un arbitrage, en fonction de la pertinence des demandes de formation.
- La Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec la Direction Générale des Services, a complété les demandes de formation ainsi recueillies, par des formations transversales qui seront mises en œuvre à l'échelle de la collectivité. Elle a ensuite procédé à la validation de l'ensemble des formations afin d'élaborer le présent plan de formation.

Ce document est le fruit d'un important travail de collectes de données, d'analyse et de synthèse réalisé grâce à l'implication de plusieurs professionnels de la direction des ressources humaines et des missions.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Dans une dynamique d'amélioration de la sécurité des agents, la collectivité a l'ambition de développer une véritable culture sécurité au sein des services du Département.

1.1 FORMATIONS HYGIENE ET SECURITE

1.1.1 FORMATIONS DES ACTEURS HYGIENE ET SECURITE

Formation des membres du CHSCT

La formation des membres du **Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT) d'une durée de **5 jours** a pour objectif l'identification du rôle et des missions des membres du CHSCT et contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels. Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, de nouvelles sessions de formations seront mises en œuvre en 2019 en partenariat avec le **CNFPT**.

Parcours de formation des chefs d'établissement

Les **chefs d'établissement** veillent à la mise en œuvre des règles édictées par la collectivité en matière de sécurité des personnes et des biens, dans les établissements dont ils ont la charge, avec l'ensemble des moyens mis à disposition par la collectivité. Ils assurent notamment la coordination entre les occupants et usagers de l'établissement d'une part, et les services techniques compétents et la chaîne hiérarchique d'autre part.

Le **parcours de formation** des chefs d'établissement du Département se compose de 6 formations :

- Une formation en santé et sécurité de 1 jour organisée dans le cadre du partenariat CNFPT,
- Une formation sur l'approche bâtiment de 1 jour organisée dans le cadre du partenariat CNFPT,
- Une formation sur les procédures internes de 1 jour organisé en interne au Département, incluant un volet sur la santé et la sécurité, un autre sur les aspects immobiliers et un dernier sur la sécurité et sûreté,
- Une formation sur l'organisation d'un exercice d'évacuation de 1 jour organisé dans le cadre du partenariat CNFPT,
- Une formation sur l'évaluation des risques professionnels (EVRP) de 1 jour organisé dans le cadre du partenariat CNFPT en commun avec les assistants de prévention,

Parcours de formation des assistants et des conseillers prévention

Les **assistants de prévention** sont des intervenants de proximité. Leur mission est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, dans la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels et dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail.

Ils s'assurent de la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail, participent à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, proposent des mesures pratiques pour la prévention des risques, participent à l'analyse des accidents

du travail, participent à l'information et à la sensibilisation des agents en matière de santé et de sécurité.

Dans le cadre de leur fonction, ils sont rattachés à un chef d'établissement ou à un encadrant de leur périmètre d'intervention, auquel ils rendent compte. Ils bénéficient d'une décharge équivalente à 1 journée par mois, ainsi que d'une formation initiale et continue.

Ils doivent suivre une **formation initiale** obligatoire de **5 jours** au moment de leur prise de fonction puis un **recyclage** de **2 jours** l'année suivante et une **formation continue** d'**1 jour** minimum tous les ans.

En plus de ces formations réglementaires, le Département a mis en place **3 formations complémentaires** :

- Une formation sur les procédures internes de 1 jour organisée en interne sur les aspects santé et sécurité,
- Une formation sur l'organisation d'un exercice d'évacuation de 1 jour organisé dans le cadre du partenariat CNFPT,
- Une formation sur l'évaluation des risques professionnels (EVRP) de 1 jour organisé dans le cadre du partenariat en commun avec les chefs d'établissement.

Les **conseillers de prévention** assurent une mission de coordination de l'activité des assistants de prévention. Ils sont préventeurs professionnels ou référents santé sécurité dans leur mission. Ils assistent et conseillent l'autorité territoriale, sous la responsabilité de laquelle ils sont placés, dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail.

Ils doivent suivre une **formation initiale** obligatoire de **7 jours** ainsi qu'un recyclage de **2 jours** l'année suivante.

Formation des encadrants en matière de santé et de sécurité

Les **responsables hiérarchiques** ont pour obligation d'informer les agents nouvellement recrutés sur les règles d'hygiène et de sécurité. Depuis 2018, une formation d'une journée animée en **interne** a été mise en place.

Cette formation d'**une journée** doit permettre :

- d'appréhender leur rôle et leurs responsabilités d'encadrants en matière de santé et de sécurité ;
- de connaître les notions de base de prévention des risques professionnels ;
- de connaître la démarche, les interlocuteurs, les procédures et outils du Conseil Départemental.

1.1.2 FORMATIONS DE SECURISATION DES BIENS ET DES PERSONNES

Formation des Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Les **Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** sont des agents formés pour assurer la sécurité de premier niveau de leurs collègues. En cas d'urgence, le SST est le premier interlocuteur à contacter.

Les agents SST doivent suivre une **formation initiale de 14h** dont le contenu, fixé par la réglementation, leur permet de connaître la conduite à tenir en cas d'urgence.

Ils bénéficient ensuite d'un **recyclage** de **7h** l'année suivante puis d'une mise à jour de leur connaissance à raison d'un **jour** de formation tous les **2 ans**. Ces formations sont animées par des **formateurs internes habilités par l'INRS**.

Formations des Services de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes (SSIAP 1 et 2)

Cette formation s'adresse aux agents destinés à occuper un poste au sein d'un **service sécurité incendie et d'assistance aux personnes**. Elle permet aux agents d'acquérir les compétences nécessaires pour prévenir les incendies, entretenir les moyens concourants à la sécurité incendie, alerter et accueillir le public, et assurer la sécurité de tous au sein de l'établissement.

La **formation initiale** pour le SSIAP 1 et 2 est d'une durée de **10 jours**.

Le **recyclage**, d'une durée de **2 jours**, a lieu tous les **3 ans**, avec pour objectif de maintenir à jour les compétences du SSIAP d'un point de vue technique, réglementaire et pratique.

Formation à la manipulation des objets de lutte contre l'incendie

En partenariat avec le **CNFPT**, des formations d'une **demi-journée** sont consacrées à la **manipulation des objets de lutte contre l'incendie**.

Ces formations ont pour objectif de connaître les différents éléments liés à la prévention incendie, elles seront progressivement dispensées à l'ensemble des agents de la collectivité.

Formation initiation à la sécurité incendie

L'objectif de cette formation **initiation à la sécurité incendie**, d'une durée d'un **jour**, organisée en partenariat avec le **CNFPT** est de savoir comment agir face à un départ de feu et de connaître les différents éléments liés à la prévention incendie.

Formation gestes et soins d'urgences de niveau 2

Les agents du Service des Actions Préventions Sanitaires seront recyclés en 2019 sur les Gestes et Soins d'Urgences de niveau 2 (**AFGSU**). Cette formation se déroule sur **1 journée** et à lieu tous les **4 ans**.

Cette formation a pour objectifs de faire acquérir ou de réactualiser les connaissances nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médicale et à sa prise en charge seul ou en équipe en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

1.1.3 FORMATIONS A LA CONDUITE D'ENGINS

Formations préalables aux autorisations de conduite

Les formations préalables aux **autorisations de conduites** sont réalisées par des **formateurs internes**, issus de la Mission Routes et Infrastructure (MRI), et disposant des CACES nécessaires. Ces formations sont obligatoires pour l'ensemble des agents amenés à utiliser, même à titre occasionnel, des engins de chantier.

Chaque formation a pour but de donner au conducteur les connaissances et savoir-faire nécessaires à la conduite d'engin (grue auxiliaires, engin de service hivernal – tracteur

godet, chargeur...) en sécurité. Elle comporte une partie théorique et une partie pratique. Elle est sanctionnée par un test d'évaluation, donnant lieu à une autorisation de conduite.

Formation à l'entretien et à l'utilisation des ensembles de fauchage et de débroussaillage mécanique

L'objectif de cette formation à l'entretien et à l'utilisation des **ensembles de fauchage et de débroussaillage mécanique** est d'apprendre aux agents les bonnes pratiques en matière de sécurité sur les différents engins de chantier. Elle permettra d'optimiser l'utilisation des matériels en termes de coût de fonctionnement et de respect de l'environnement. Elle a aussi pour but de prévenir les risques liés à l'utilisation des engins de chantiers des centres techniques matériels. La formation se déroulera sur **1,5 jour**.

Formations de conduite en situation difficile pour les véhicules légers et poids lourds

Ces formations concernent tout agent amené à conduire des **véhicules légers** ou **poids lourds**.

L'objectif est, à partir d'une **mise en situation** sur le véhicule de service, de prendre conscience des risques encourus sur routes glissantes afin de réduire le nombre d'accidents routiers professionnels. La formation permet également de mieux maîtriser son véhicule en anticipant, évitant et surmontant les dangers les plus fréquents de la route. La formation se déroule sur **2 jours**.

1.1.4 FORMATIONS DESTINEES A L'ACQUISITION DE COMPETENCES OBLIGATOIRES POUR L'EXERCICE EN SECURITE DES MISSIONS

Formations préparant aux habilitations électriques

Les formations préparant aux habilitations électriques sont des formations permettant de travailler en sécurité dans le domaine électrique.

L'**habilitation électrique** est obligatoire pour tous les travailleurs qui effectuent des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

La formation, dispensée par l'organisme **AFOREST**, vise à sensibiliser les agents aux risques inhérents à l'exécution des opérations au voisinage ou sur les ouvrages électriques, et aux moyens de les prévenir.

Elle comporte une **partie théorique** (risques électriques et prévention, conduite en cas d'accident...) et une **partie pratique** (connaissance des installations, prescriptions de sécurité relatives aux opérations qui lui sont confiées...).

A l'issue de la formation, le formateur formulera un avis, permettant à l'employeur de définir le contenu du titre d'**habilitation**.

Formations à la prévention du risque lié au travail en hauteur

Les formations attachées à la prévention du risque lié au **travail en hauteur**, regroupent un ensemble de formation, dispensée par l'organisme **DEKRA**, permettant aux agents de connaître les principes de la réglementation en vigueur, de choisir le matériel adapté à chaque situation de travail en hauteur ou en forte pente, d'utiliser en sécurité une échelle, un escabeau, une plate-forme de travail, d'assurer sa sécurité et celle des autres lors d'une intervention en hauteur.

Formation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)

La formation **PRAP Industrie, Bâtiment, Commerce (IBC)**, d'une durée de **2 jours**, s'adresse aux agents dont les activités comprennent des manutentions manuelles (port de charges lourdes et/ou volumineuses et/ou fréquent), ou effectuant un travail en milieu difficile. Initiée en 2018, cette formation va être déployée en 2019 et sera animée par **des formateurs internes habilité par l'INRS**.

Elle sensibilise les agents aux problèmes d'accidents du travail d'origine corporelle, et les forme aux gestes et techniques rationnelles d'utilisation du corps. Elle comporte une partie théorique et une partie pratique, permettant aux agents de connaître les techniques de manipulation d'objets lourds, et d'acquérir des bases en anatomie et en ergonomie. Elle permet aux agents d'adopter les gestes et postures de travail les mieux adaptés pour optimiser la sécurité et l'économie physique.

Afin de maintenir et d'actualiser ses compétences, un **recyclage d'une journée** est prévu tous les **deux ans**.

Formation ergonomie au poste de travail

L'objectif de cette formation **ergonomie au poste de travail**, qui sera déclinée par domaine d'activité, devra permettre d'être capable d'identifier les risques liés aux postures de travail et d'aménager son poste de travail pour limiter les risques d'accident et de fatigue excessive. Cette formation sera déployée progressivement à l'ensemble des métiers de la collectivité, en commençant en 2018 par les agents des collègues. Ces formations seront animées par des formateurs internes.

Formations préparant aux Autorisations d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR)

Dans le cadre de la **réforme anti-endommagement des ouvrages enterrés et aériens**, l'état a arrêté des dispositions réglementaires imposant le renforcement des compétences des personnels intervenant en préparation et en exécution de travaux à proximité des réseaux.

Les compétences acquises par les salariés sont reconnues au travers de l'Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) que leur délivre leur employeur. L'AIPR est obligatoire depuis **1^{er} janvier 2018**. Trois catégories de personnes doivent disposer d'une AIPR :

- profil "**concepteur**" : pour le Département du Bas-Rhin, ce profil concerne les agents de la collectivité agissant en tant que maître d'ouvrage ou maître d'œuvre de projets de travaux.
- profil "**encadrant**" : pour le Département du Bas-Rhin, ce profil concerne les agents intervenant en tant que chef d'équipe ou assistant dans la préparation administrative et technique des travaux
- profil "**opérateur**" : pour le Département du Bas-Rhin, ce profil concerne les adjoints techniques intervenant directement dans les travaux à proximité des réseaux aériens ou enterrés, ou sur des chantiers de travaux urgents.

L'AIPR peut être délivrée par l'employeur au vu d'une attestation de compétences obtenue par l'agent après réussite à un **examen par QCM** encadré par l'État, et datant de moins de **5 ans**.

Depuis 2017, des formations avec l'organisme **GO FORMATION** ont été déployées auprès de la majorité des agents et continueront à être organisées en 2019 notamment à destination des nouveaux arrivants. La formation pour chaque profil dure **2 jours**.

Formation à la signalisation verticale permanente

La formation à la **signalisation verticale permanente** concerne les agents des unités techniques ayant en charge la gestion et l'entretien du Domaine Public Routier Départemental. Les objectifs sont :

- Connaître les définitions de la signalisation permanente
- Comprendre pourquoi la signalisation permanente est mise en œuvre
- Comprendre comment mettre en œuvre la signalisation permanente

Cette formation de **1 jour** est animée par des **formateurs internes**.

Formation à la signalisation verticale temporaire

La formation à la **signalisation verticale temporaire** concerne les agents des unités techniques travaillant sur ou en bordure du Domaine Public Routier Départemental.

Les objectifs sont :

- Connaître les règles de sécurité applicables sur et bordure de route
- Savoir mettre en place des signalisations temporaires, en intégrant les différentes règles et procédures fondamentales dans différentes conditions (routes bidirectionnelles et chaussées séparées...)
- Connaître le port des vêtements de travail spécifiques et équipements de protection individuelle (notamment vêtements réfléchissants)

La **formation initiale** d'une durée de **2 jours** et le **recyclage** d'une durée de **1 jour** sont animées par des **formateurs internes**.

Formations au tronçonnage et à l'abattage d'arbres

Les formations au bucheronnage et au débroussaillage s'adressent aux unités techniques et sont de deux sortes :

Une **formation initiale** de **2 jours** et un **recyclage** de **1 jour** au **tronçonnage en toute sécurité** est envisagée pour l'ensemble des agents des unités techniques. Les objectifs sont de connaître le fonctionnement d'une scie à moteur, les techniques de bases, d'entretien et d'affûtage et d'utiliser une tronçonneuse en toute sécurité.

Une **formation initiale** de **5 jours** et un **recyclage** de **3 jours** aux **techniques d'abattage** et de façonnage de petits et de moyens bois concernera quelques agents par unité technique. Les objectifs de cette formation sont de connaître les équipements de protections individuelles spécifiques à l'abattage, de savoir utiliser une tronçonneuse, de connaître les techniques d'abattage et de façonnage, de savoir observer, respecter et comprendre le bois et ses réactions, de connaître les difficultés liées à l'aire de travail et de savoir organiser un chantier.

L'organisme de formation détenteur de ce marché est l'Office National des Forêts (**ONF**).

Formation à l'utilisation d'un broyeur de branches

La formation à l'utilisation d'un **broyeur de branches** permettra à l'agent de connaître la réglementation et les règles de sécurité nécessaires à l'utilisation d'un broyeur de branches. L'objectif est de donner la capacité à l'agent de conduire et utiliser un broyeur de branche en toute sécurité. Le déploiement de cette action de formation est prévu pour 2nd trimestre 2019 pour l'ensemble des agents d'exploitation de la route. Elle sera assurée par des **formateurs internes**.

Formation à la soudure et à l'oxycoupage

La formation à la **soudure et à l'oxycoupage** peut concerner les agents des unités techniques, du service immobilier et des établissements d'enseignement du Département.

Les objectifs de cette sont d'acquérir les connaissances et techniques nécessaires aux petits travaux de soudure et d'oxycoupage.

Formation au Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) et Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP)

La formation **HACCP-PMS** s'adresse aux agents des établissements d'enseignement. Les objectifs de cette formation sont de :

- Connaître le contexte réglementaire relatif à l'hygiène en restauration collective
- Acquérir des notions de bases en microbiologie et sécurité alimentaire
- Mettre en place son Plan de Maîtrise Sanitaire et l'utiliser au quotidien
- Savoir gérer une non-conformité

Cette formation de **1 jour** est organisée par le Laboratoire Départemental d'Analyse (LDA)

Formation aux risques chimiques et à l'utilisation des produits d'entretien

L'objectif de cette formation aux **risques chimiques** et utilisation des produits d'entretien est de connaître les produits chimiques, de savoir les identifier et de connaître les risques et les dangers associés, de connaître les conditions de mise en œuvre de ces produits : stockage, étiquetage, utilisation, transport ainsi que de connaître la conduite à tenir en cas d'accident.

Cette formation d'une durée de **2 jours** séparée par une intersession de 2 à 3 semaines s'adresse principalement aux agents des collèges et sera assurée par le **CNFPT**.

1.2 PREVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX (RPS)

Formation à la prévention des conduites agressives

Le Département du Bas-Rhin, en appui aux dispositifs de prévention existant pour les risques liés aux **violences externes**, à déployer une formation permettant d'acquérir les moyens et méthodes pour mieux appréhender la problématique de l'agressivité du public.

Cette formation de **3 jours** à la prévention des conduites agressives, organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**, permet :

- De faire en sorte que dans le face à face « agresseur / agressé », les agents puissent, par des messages verbaux ou corporels, affirmés et congruents, inhiber la violence, éviter l'escalade et briser la logique des rôles induite par les situations de violence
- D'aider les agents à se positionner et se mobiliser dans la légitimité de leur rôle, par une approche assertive, en sachant évaluer la situation et les risques

Formation afin de prévenir et gérer les conflits

Les agents du Département du Bas-Rhin sont de plus en plus fréquemment amenés à gérer des **relations conflictuelles** que cela soit avec des collègues ou des collaborateurs, des partenaires extérieur ou des usagers.

L'objectif de cette formation de **3 jours** sur la prévention et la gestion des conflits, organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**, est

- De développer les capacités à repérer, à analyser et à comprendre les différentes situations génératrices de conflits, pour mieux les anticiper
- De s'approprier les outils, les techniques de négociation et de régulation des conflits pour les faire aboutir et les rendre constructifs.

1.3 FORMATIONS RELATIVES AU HANDICAP

Formation à l'accueil du public en situation de handicap

Les agents du Département du Bas-Rhin sont de plus en plus fréquemment amenés à accueillir du **public en situation d'handicap**.

L'objectif de cette formation de 2 jours, organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**, est de

- Connaître les attitudes adaptées à l'accueil du public en situation de handicap
- Communiquer efficacement auprès du public concerné

Formation de sensibilisation des équipes de travail au handicap

La collectivité souhaite également accompagner les collectifs de travail lors du recrutement d'un agent en situation de handicap ou lors de la survenance d'un handicap chez un collaborateur. Pour se faire elle propose, en fonction du type de handicap, une **sensibilisation des équipes de travail**.

Formation préalable des maîtres d'apprentissage

En lien avec le déploiement du plan d'actions en faveur des travailleurs handicapés, la collectivité a souhaité mettre en place pour 2018 une formation de **2 jours** pour les futurs maîtres d'apprentissage, comprenant un volet sur l'accueil et l'**accompagnement d'un apprenti en situation de handicap**. Cette formation se poursuit en 2019.

Ces formations sont dispensées par l'organisme **GIP FCIP ALSACE**.

Formation et sensibilisation au langage des signes

Des formations au langage des signes seront proposées à partir de 2019 aux agents de la **Mission Autonomie** (MA) ainsi qu'aux agents collaborant avec une personne malentendante.

Des actions de **sensibilisation** seront également proposées aux **agents d'accueil**.

2 ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS

La collectivité accompagne les agents au plus près de la spécificité de chaque situation, afin de leur proposer des services sur mesure. Elle se veut toujours plus proche de chacun afin d'optimiser le bien-être au travail et favoriser l'épanouissement et les aspirations professionnels de chacun des agents du Département. La Direction des Ressources Humaines propose ainsi un éventail d'accompagnements collectifs et individuels des agents.

2.1 ACCOMPAGNEMENTS COLLECTIFS

Accompagnement de la déléguée aux relations humaines

La **déléguée aux relations humaines** propose un accompagnement de proximité des changements qui impactent les agents du Département. Elle garantit un accompagnement humain en assurant une présence auprès des missions, des directions, des services, des managers et des équipes de travail pour placer l'humain au cœur des dispositifs. Elle favorise également la mobilisation et le bien-être des équipes.

Ateliers à la mobilité

Des ateliers mobilité sont co-animés par deux **chargées d'emplois**. Ils portent sur les thématiques suivantes : la rédaction du CV, la rédaction de la lettre de motivation, la préparation à l'entretien de recrutement. Ils se déroulent sur deux demi-journées et alternent des phases de théorie et de mises en situation pratique. Ces ateliers existent depuis **2014**.

2.2 ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

Entretien carrière

C'est la première rencontre entre l'agent et la chargée d'emploi référente. L'entretien carrière a vocation à faire le point sur le parcours et la situation de l'agent. Il permet une analyse des besoins de l'agent et une orientation vers l'accompagnement le plus approprié.

Techniques de recherche d'emplois

Ce sont des entretiens individuels qui visent à accompagner les agents et à les rendre autonomes dans leurs candidatures (élaboration du CV et de la lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement).

Bilan professionnel

Le bilan professionnel s'adresse :

- A tout agent souhaitant travailler à un nouveau projet professionnel et n'ayant pas identifié de pistes.
- Aux agents en situation de reclassement professionnel suite à inaptitude.

Le bilan professionnel est un **travail personnel** de l'agent avec une chargée d'emploi (entretiens de face à face, passation de tests...). Il dure entre **15 et 20 heures**.

Coaching interne

Le coaching est un **accompagnement personnalisé**, il vise à apporter à la personne « coachée » une aide concrète pour obtenir un changement, atteindre un objectif, mobiliser ses compétences. Le coaching est limité dans le temps, sa durée est déterminée par le nombre de séances qui est défini entre le coach, le bénéficiaire et l'administration. Il est formalisé dans une convention.

2.3 ECOLE DES MANAGERS

2.3.1 PARCOURS DE FORMATIONS AU MANAGEMENT DE PROJET

La collectivité souhaite accompagner les collectifs de travail dans le pilotage, le suivi et la gestion de projets. En fonction du public auquel s'adresse la formation, 3 modules sont proposés par le Département.

Module principes et outils

D'une durée de **0,5 jour**, cette formation s'adresse aux membres d'une équipe projet et aux contributeurs d'un projet. L'objectif de cette formation est de permettre aux acteurs d'un projet de comprendre ce qu'est le mode projet, le rôle des différents acteurs d'une équipe projet et la notion de management fonctionnel.

Module conduite de projet

D'une durée de **2 jours**, cette formation s'adresse aux chefs de projet. L'objectif de cette formation est d'analyser la commande, de définir le périmètre et les caractéristiques d'un projet, d'organiser la conduite opérationnelle et stratégique d'un projet, de se positionner en tant que chef de projet et d'identifier et d'accompagner l'impact du projet auprès des utilisateurs et des usagers.

Module pilotage de projet

D'une durée de **1 jour**, cette formation s'adresse au directeur de projet. L'objectif de cette formation est de permettre au directeur de projet d'analyser la commande, de définir le périmètre et les caractéristiques d'un projet, d'organiser le pilotage opérationnel et stratégique d'un projet, de se positionner en tant que directeur de projet.

Les formations au **management de projets** déployées en interne dans le cadre de l'école des managers seront complétées, au besoin, par des formations CNFPT sur l'organisation, la planification et l'animation de projet, la communication, l'évaluation et la capitalisation en matière de gestion de projets et sur le rôle et la posture du chef et du directeur de projet et le management transversal.

2.3.2 FORMATION A L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

La formation à l'**évaluation des politiques publiques** a pour objectifs de traduire les objectifs stratégiques des programmes en critères de réussite mesurables et/ou appréciables dans le temps et dans l'espace, de comprendre l'apport de l'évaluation en complément du contrôle et du pilotage, de définir le périmètre et le référentiel d'évaluation, de préparer et de mettre en œuvre la préparation et la mise en place d'une évaluation de politique publique et de savoir produire des conclusions évaluatives et des recommandations réalistes. Cette formation sera mise en œuvre dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

2.3.3 FORMATION A LA COMMUNICATION POSITIVE

L'objectif de cette formation de **deux jours**, organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**, est de comprendre les fondamentaux de la communication positive.

2.3.4 FORMATION AUX TECHNIQUES DE LA CREATIVITE

L'objectif de cette formation sur la créativité de **3 jours** mise en place dans le cadre du partenariat **CNFPT** est de :

- Proposer des méthodes et des solutions créatives facilitant l'émergence de propositions innovantes.
- Utiliser les techniques de créativité en groupe, au service de l'innovation.
- Connaître et appliquer les méthodes et outils de résolution de problèmes quotidiens. Savoir animer des réunions de résolution de problèmes

2.4 PLAN SENIORS

2.4.1 SEMINAIRE D'INFORMATION SUR LA RETRAITE

Proposé **annuellement** sur une **demi-journée**, ouvert à tous les agents, qu'ils soient proches de la retraite ou non, le séminaire vise à apporter des informations d'ordre générale sur la retraite de la fonction publique territoriale et les démarches à réaliser.

2.4.2 FORMATION « ETRE RETRAITE AU DEPARTEMENT DU BAS-RHIN »

Le Département organise **deux fois par an** en **interne** une **demi-journée** pour les agents ayant déposé un **dossier de retraite**.

L'objectif de cette formation est de prendre connaissance des pistes et possibilités, pour construire son projet de vie, en abordant notamment des questions relatives aux loisirs, au bénévolat, au budget, avec des **témoignages d'anciens retraités** du Département.

2.4.3 FORMATION DE PREVENTION DE LA SANTE DES FUTURS RETRAITES

Le Département organise **deux fois par an** une **demi-journée** pour les agents ayant déposé un **dossier de retraite**.

L'objectif de cette formation est de sensibiliser les agents à l'importance de la **préservation de leur santé**, en anticipant les changements liés au départ à la retraite.

2.4.4 FORMATION PRENDRE SA RETRAITE : SE PREPARER AUX CHANGEMENTS A VENIR

Le **CNFPT** organise des formations qui permettent aux futurs retraités qui le souhaitent de préparer cette période de la vie et d'avancer dans la concrétisation de leurs **projets personnels de retraite**.

3 ACCOMPAGNEMENT ET EVOLUTION DES METIERS DE LA COLLECTIVITE

La Direction des Ressources Humaines accompagne les agents et les équipes de travail pour faire face aux évolutions des métiers de la collectivité. Ces accompagnements sont de véritables vecteurs d'optimisation des performances et de valorisation des potentiels pour encore mieux répondre aux besoins des usagers d'aujourd'hui de demain et renforcer l'action publique.

3.1 PARCOURS DE FORMATIONS

3.1.1 PARCOURS DE FORMATIONS DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

De novembre 2015 à début 2017, la collectivité a mis en place un cycle de formations à destination des cadres (cadres du service de protection de l'enfance, médecins de service de protection maternelle et infantile, cadres des unités territoriales d'action médico-sociale intervenant dans le champ de l'aide sociale à l'enfance) afin de permettre l'acquisition d'un socle de connaissances commun des enjeux de l'aide sociale à l'enfance.

Afin de poursuivre le travail engagé et de développer la réflexion autour de ces thématiques, la collectivité a souhaité décliner deux de ces modules auprès de tous les travailleurs sociaux. Deux modules, organisés avec le **CNFPT**, sont proposés aux travailleurs sociaux depuis le dernier trimestre 2017 :

- Le **projet pour l'enfance** (PPE) sur **trois jours** : outil stratégique et levier de changement du dispositif de protection de l'enfance.
- De l'information préoccupante à l'évaluation sur trois jours : articulation entre ASE, PMI et service social.

Ces formations se poursuivront sur 2019, le nombre d'agents à former restant important.

3.1.2 PARCOURS DE FORMATION DES AGENTS DES COLLEGES

L'objectif de ce parcours de formation est de proposer pour chaque domaine occupé par les agents des collèges (entretien, maintenance, restauration) un ensemble de formations obligatoires à réaliser, à terme, dans l'année qui suit la prise de poste de l'agent. Ce parcours sera mis progressivement en place au cours des trois prochaines années pour l'ensemble des agents des collèges et fera l'objet d'une présentation au groupe émanation CT et CHSCT dédié à l'avancée du « Plan Collège ».

Il est composé des modules suivants:

Parcours de formation des agents d'entretien :

Formation aux techniques de nettoyage

Formation sur-mesure incluant le nettoyage des sols, des surfaces, des vitres, la désinfection des locaux sanitaires... La formation sera fractionnée en plusieurs modules de 0,5 à 1 jour.

Formation aux risques chimiques et à l'utilisation des produits d'entretien

(Cf. page 13)

Formation ergonomie au poste de travail

(Cf. page 11)

Formation de sensibilisation au travail en hauteur et aux chutes de plain-pied

(Cf. page 10)

Formation à la manipulation des objets de lutte contre l'incendie

(Cf. page 9)

Parcours de formation des agents de restauration

Techniques culinaires

Formation sur-mesure incluant la préparation, la cuisson et la conservation des aliments... La formation sera fractionnée en plusieurs modules de 0,5 à 1 jour.

Formation aux techniques de nettoyage

Formation sur-mesure incluant le nettoyage des sols, des surfaces, des vitres, la désinfection des locaux sanitaires... La formation sera fractionnée en plusieurs modules de 0,5 à 1 jour.

Formation aux risques chimiques et à l'utilisation des produits d'entretien

(Cf. page 13)

Formation HACCP et PMS

(Cf. page 13)

Formation ergonomie au poste de travail

(Cf. page 11)

Formation de sensibilisation au travail en hauteur et aux chutes de plain-pied

(Cf. page 10)

Formation à la manipulation des objets de lutte contre l'incendie

(Cf. page 9)

Formation aux habilitations électriques H0V/BE manœuvre

(Cf. page 10)

Formation au management de petites équipes

Cette formation management de petites équipes s'adresse aux **responsables de restauration**. Il s'agit d'une formation sur-mesure dont l'objectif est de définir son rôle d'encadrant et de connaître son style de management et l'adapter au contexte d'exercice professionnel, de connaître les règles en matière de communication et de définir les leviers de la reconnaissance. D'une durée de **3 jours** fractionnés à raison d'une journée, par mois, la formation sera mise en place dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

Parcours de formation des agents de maintenance

Formation aux essentiels de la maintenance

Formation sur-mesure proposant plusieurs modules sur les bases en chauffage, sanitaire, électricité, peinture, menuiserie, serrurerie, espace vert...

Formation aux risques chimiques et à l'utilisation des produits d'entretien

(Cf. page 13)

Formation aux habilitations électriques

(Cf. page 10)

Formation ergonomie au poste de travail

(Cf. page 11)

Formation de sensibilisation au travail en hauteur et aux chutes de plain-pied

(Cf. page 10)

Formation à la manipulation des objets de lutte contre l'incendie

(Cf. page 9)

3.1.3 PARCOURS DE FORMATIONS SUR LES FONCTIONS FINANCIERES POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

La collectivité a mis en place un temps de présentation et d'échanges avec les nouveaux arrivants sur des fonctions financières.

L'objectif est d'organiser des temps de rencontres à l'arrivée des agents dont les missions ou partie de leurs missions sont liées à la fonction financière (budget, comptabilité et marché public). Ces formations permettent d'identifier les bons interlocuteurs, les bonnes pratiques et les formations nécessaires et de rappeler le fonctionnement financier du Département. Ces formations sont organisées tous les deux mois depuis **septembre 2017**.

3.2 FORMATIONS SPECIFIQUES DES METIERS ADMINISTRATIFS

3.2.1 FORMATION DANS LE DOMAINE JURIDIQUE

Formation à la médiation préalable obligatoire

Depuis février 2018, notre collectivité est soumise à la mise en place d'une **médiation préalable obligatoire** avant toute saisine du juge administratif pour les litiges concernant l'attribution du Revenu de Solidarité Active (RSA).

Dans le cadre de cette nouvelle procédure, une formation sur ce sujet sera organisée pour accompagner les juristes de la DAJ et de la cellule RSA de la MADE.

3.2.2 FORMATIONS DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES

Formation à la gestion de la rémunération : perfectionnement

La formation s'adresse aux **agents de l'unité politique salariale**. Une formation qui permet d'appréhender la nouvelle réglementation de calcul des rappels de rémunération applicable à l'URSSAF.

Formation à la gestion statutaire : perfectionnement

La formation s'adresse essentiellement aux **gestionnaires de carrières**. L'objectif étant de renforcer les connaissances et la technicité des professionnels de la paie. La formation se déroulera sur **2 jours**.

Formation à la gestion statutaire des assistants familiaux

Le **Service des Assistants Familiaux** souhaite asseoir des bases communes en mettant en place une formation statuts et gestion des assistants familiaux concernant la gestion très spécifique des contrats des assistants familiaux (rémunération, congés,...).

Formation à la gestion statutaire des adjoints techniques des établissements d'enseignement

La formation à la gestion statutaire des adjoints techniques des établissements d'enseignement s'adresse essentiellement aux **gestionnaires RH du secteur des collèges** qui souhaitent connaître les fondamentaux statutaires.

L'objectif de cette formation, qui sera animée par des agents de la DRH, est de connaître le cadre général de la FPT, les organismes représentatifs du personnel, l'évolution de carrière des ATTEE, le temps de travail des ATTEE, le régime disciplinaire et l'entretien professionnel.

Formation à la conduite d'entretiens d'orientation professionnelle

L'objectif de cette formation est de doter les **référentes de formation** d'une structure et d'outils pour conduire les entretiens de mobilité et d'orientation.

3.2.3 FORMATION DANS LE DOMAINE DE LA COMMUNICATION

Formation à l'écriture web

La formation s'adresse essentiellement aux **agents de la direction des services de l'assemblée**. L'objectif étant de découvrir et appliquer les principes d'écriture pour les supports numériques et apprendre à enrichir les articles avant de le mettre en ligne. La durée de la formation est de 2 jours.

3.2.4 FORMATION DANS LE DOMAINE FINANCIER

Formation au plan comptable M22 des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux

Les ESSMS évoluent dans un cadre comptable et juridique distinct des autres activités commerciales et non-commerciales. Les **agents du service des Etablissements et Institutions** doivent pouvoir mobiliser des compétences pointues en comptabilité générale, mais aussi spécialisées en comptabilité des ESSMS. Ce besoin est inhérent à l'activité même du service qui contrôle les comptes de ces établissements, les tarifie et procède à des analyses financières fines afin de les accompagner.

Formation à l'analyse des comptes des associations

La gestion des subventions est un des axes de travail prioritaires du Service du Budget et de la Dette, ce qui se traduit par la mise en place de séances d'information, d'animation de groupe de travail...

Parmi les différentes actions identifiées se trouvent la formation et l'accompagnement des agents en charge des subventions dans les services, à la **lecture et à l'analyse des comptes des associations**. Le Service du Budget et de la Dette souhaite pouvoir développer un premier niveau de compétence sur le sujet dans les services et consolider le savoir-faire général.

3.2.5 FORMATION DANS LE DOMAINE FONCIER

Formation aux procédures liées aux transactions foncières réalisées par un Département

La formation s'adressera aux **agents du service opérations foncières**. L'objectif principal de cette formation est d'actualiser les connaissances pour rédiger des actes authentiques en la forme administrative de mutation de biens fonciers.

3.3 FORMATIONS SPECIFIQUES DES METIERS TECHNIQUES

3.3.1 FORMATION DANS LE DOMAINE ROUTIER

Formation de préparation aux épreuves des permis de conduire de catégorie C et CE (poids lourd)

La formation de préparation aux épreuves des permis de conduire de catégorie C et CE concerne les **agents d'exploitation des routes** qui doivent être titulaires du permis C et éventuellement du permis EC si les missions qui leur sont confiées le nécessitent.

Un marché sera mis en place en 2019 afin de permettre aux agents de préparer l'obtention de ce permis dès la fin de la période de viabilité hivernale.

Formation à la méthode IQOA-Murs

La formation à la méthode **IQOA-Murs** concerne essentiellement les techniciens, les correspondants ouvrages d'arts, les agents de l'unité ouvrages d'arts et les agents d'exploitations de la route. L'objectif de la formation est de vérifier l'état des murs de soutènement pour pouvoir en assurer la gestion. La mise en œuvre de cette formation est prévue pour le 1^{er} semestre 2019.

Formation à la gestion de la qualité des chantiers routiers

La formation à la gestion de la **qualité des chantiers routiers** concerne essentiellement les contrôleurs de travaux du service projets infrastructures et les techniciens projeteurs. L'objectif de cette formation est de faire un rappel sur les procédures qualité du maître d'œuvre lors de la réalisation des travaux.

Formation au suivi et surveillance de chantiers

La formation au **suivi et surveillance de chantiers** concerne essentiellement les chefs d'équipes, les assistants UTCD et quelques agents d'exploitation de la route. L'objectif de cette formation est d'avoir une meilleure connaissance de la mise en œuvre des travaux routiers afin d'améliorer le suivi et la surveillance des chantiers d'enrobés et d'enduits superficiels.

Formation aux dimensionnements et structures de chaussées

La formation **dimensionnements et structures de chaussées** concernent les **dessinateurs et les techniciens projeteurs** du service des projets infrastructures.

Elle permet :

- D'identifier les principes de l'assainissement des routes interurbaines et la fonction des différents ouvrages interurbains
- De maîtriser les conditions et les critères de leur implantation et leur dimensionnement
- De réaliser les études et les dossiers à chaque phase des projets

Formation à la conception des projets routiers

La formation à la **conception des projets routiers** concerne essentiellement les **dessinateurs et les techniciens projeteurs** du service des projets infrastructures.

L'objectif de la formation est d'actualiser les connaissances sur les projets routiers : méthode et outils pour concevoir des tracés en voirie dans les règles de l'art. Un rappel des bases de la conception d'un projet routier avec un socle de connaissances ainsi qu'une méthodologie, et de structurer la réflexion autour de la prise en compte de la sécurité, de l'entretien et de l'environnement.

Formation à l'entretien des dépendances vertes et bleues

La formation à l'entretien des **dépendances vertes et bleues** concerne essentiellement les **agents d'exploitation de la route**. L'objectif de cette formation est de connaître les principes, les techniques d'entretien et de gestion des dépendances vertes et bleues.

3.3.2 FORMATION DANS LE DOMAINE DU BATIMENT

Formation à la gestion de projet bâtiment

La formation à la gestion de projet bâtiment concerne essentiellement les nouveaux arrivants ainsi que les agents débutant dans la conduite d'opération de projets bâtiments au sein du Service Construction. Cette formation a pour objectif de présenter l'ensemble des aspects du métier de conducteur d'opération et de délivrer une culture commune spécifique au Département du Bas-Rhin aux agents concernés.

Formation à la maintenance de la vidéo-surveillance

La formation à la **maintenance de la vidéo-surveillance** concerne essentiellement les agents de maintenance spécialisée **EMB**. L'objectif de cette formation est de savoir installer et dépanner des systèmes de vidéosurveillance.

3.3.3 FORMATION DANS LE DOMAINE INFORMATIQUE

Formation à l'usage de GIT avancé

GIT est un outil de contrôle de version pour le développement d'application permettant de sauvegarder les versions à des moments clés du développement pour garder un historique des modifications du code source. Cette formation concerne les **agents du service de développement d'applications mobiles**.

Formation agile SCRUM

Dans le cadre de la gestion de projets, les agents de la DSI sont confrontés à une multiplication et une complexification de ces derniers, ainsi qu'à une généralisation de la méthode de travail en mode projet dans la collectivité. Cette situation les amène à rechercher des solutions pour optimiser leur gestion de projet au quotidien afin de gagner en efficacité.

Depuis 2017, la DSI expérimente dans certaines équipes les **méthodologies agiles** dans son mode de fonctionnement. Cela leur permet de découper leur activité en projets et d'obtenir une bonne visibilité de l'avancée de chacun d'entre eux. De nouvelles formations devront être mises en place pour étendre l'application de ces méthodes de travail.

Formation au montage vidéo sur Adobe Pro

La DSI souhaite être en capacité d'appuyer techniquement les services du Département qui créent de plus en plus de **vidéos** tutoriels (exemple : la Direction des Finances et de la Commande Publique sur les procédures de dématérialisation).

Formation au paramétrage avancé des calendriers Outlook.

Les techniciens SI du Service Infrastructure, Sécurité et Assistance souhaiteraient être formés de façon plus approfondie au paramétrage du **logiciel Outlook** afin de développer encore leurs possibilités d'intervention et de conseils à ce sujet.

Formation Qgis

Qgis est un logiciel bureautique SIG libre utilisé au sein du CG67. Il prend notamment en charge le développement d'outils externes réalisés à l'aide du langage de programmation Python).

Ces formations concernent des agents émanant de toutes les missions : principalement des géomaticiens travaillant dans divers secteurs opérationnels (urbanisme, route, environnement, ...). Plusieurs formations par niveaux sont prévues, notamment auprès du **CNFPT**.

Formation WEBDEV fondamentaux 1 et 2

Cette formation permet de se familiariser avec l'environnement de développement, de créer un site dynamique, de maîtriser les concepts de base et les principaux éditeurs, de concevoir et modifier une structure de données, d'utiliser les fonctions classiques du WebLangage, d'utiliser des modèles et des feuilles de styles, d'utiliser AJAX automatique. Cette formation est à destination des agents de la DSI et de la MAPI.

Formation au logiciel R

R est un environnement logiciel Open Source spécialisé dans le calcul et l'analyse statistique. Les agents du Service Administratif et Financier de la MASP ainsi que de la MAPI aimeraient approfondir leur utilisation de ce logiciel permettant une manipulation poussée des données.

3.4 FORMATIONS SPECIFIQUES DES METIERS SOCIAUX

3.4.1 GROUPES DE PAROLES

Différentes typologies de groupes de paroles ont été mises en place depuis plusieurs années au sein de la collectivité. Cette modalité d'accompagnement répond à un besoin exprimé par les agents concernés et s'inscrit totalement dans les objectifs de la collectivité de promouvoir l'accompagnement de ces agents.

Groupes de parole, groupes de soutien aux pratiques professionnelles, et supervision professionnelle dans le domaine de l'aide sociale à l'enfance

La variété des missions confiées au Service de Protection de l'Enfance ainsi que les situations difficiles rencontrées impliquent un questionnement constant de l'action des agents. Plusieurs groupes de soutien aux pratiques professionnelles et de supervision collective ou individuelle ont donc été mis en place depuis plusieurs années pour accompagner ces agents et se poursuivront sur 2019.

Les différents groupes s'articulent autour des actions suivantes :

- **Groupes de soutien aux pratiques professionnelles** (à destination des nouveaux travailleurs sociaux, des agents de la C.R.I.P., des agents de l'Espace Rencontre)

- **Groupe de parole en cas d'évènement difficile** (Peut être activé rapidement pour accompagner une équipe confrontée à un évènement particulier)
- **Supervision individuelles** (à destination des agents du SPE) et **collective** (à destination des adjoints aux responsables de service, des responsables d'unité territoriale).

Groupes de supervision de pratique dans le domaine de la protection maternelle et infantile

Des groupes de supervision de la pratique professionnelle sont mis en place depuis 2018 et se poursuivront, avec un groupe supplémentaire, sur 2019. Ces rencontres s'adresseront aux :

- Puéricultrices assurant les enquêtes, le suivi des assistants maternels
- Puéricultrices assurant le suivi des enfants au domicile de leurs parents
- Cadres de santé évaluateurs de second niveau en charge des avis du service sur l'agrément et de la gestion du contentieux

Groupes de paroles à destination des assistants familiaux

5 groupes composés de 6 à 13 assistants familiaux chacun se rencontrent mensuellement sur le territoire (Strasbourg, Haguenau, Schirmeck) pour échanger sur leur pratique professionnelle.

Plusieurs nouvelles demandes ont été recensées au sein de services différents concernant les groupes de parole.

Une analyse plus précise des attentes et objectifs des agents, sur la base d'une enquête, sera menée en 2019 et permettra de dégager de façon plus précise la nature des besoins réels dans ce domaine.

3.4.2 FORMATIONS DANS LE DOMAINE DES ETABLISSEMENTS ET DES INSTITUTIONS

Formation à l'évaluation des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)

Les ESSMS sont soumis règlementairement à une obligation d'organiser une évaluation externe de leur fonctionnement (par un auditeur agréé) et une évaluation interne (par leurs propres moyens). Ces évaluations permettent aux **agents du Service des Etablissements et Institutions** d'avoir une photographie de la conformité du fonctionnement de l'établissement aux normes en vigueur. Aujourd'hui, ces évaluations sont prises en compte comme des documents de travail mais n'ont pas d'incidences directes sur les échanges qu'ont les agents avec les gestionnaires, elles sont utilisées uniquement pour le renouvellement d'autorisation d'exploitation.

Formation aux normes techniques et d'accessibilité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)

Les **agents du service des Etablissements et Institutions** participent à l'accompagnement des gestionnaires dans l'évolution architecturale de leurs établissements (rénovation, extension, nouvelle construction). A ce titre, cela nécessite de mobiliser des connaissances éloignées des connaissances financières et comptables, cœur de métier des agents du service. En effet, ils sont amenés à vérifier la conformité des bâtiments reçus après travaux selon des normes existantes strictes, à conseiller les

établissements dans la définition du devenir de leurs bâtiments afin de les adapter aux besoins des publics accueillis, etc.

Formation à la formalisation du partenariat avec les gestionnaires avec les CPOM et à la réforme tarifaire et EPRD/ERRD

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement prévoit un renforcement de la contractualisation par CPOM (**Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens**). Dans un contexte financier contraint et une nouvelle contractualisation, cette optimisation devra concourir à l'amélioration de l'accompagnement et du parcours des personnes accueillies en ESSMS.

Au-delà d'un outil de contractualisation, le CPOM constitue un véritable levier au service des usagers pour favoriser l'adaptation de l'offre aux besoins des territoires, en cohérence avec les orientations politiques définies dans le schéma d'organisation sociale et médico-sociale. En outre, il constitue un outil essentiel pour améliorer l'efficacité des établissements et l'optimisation de la gestion financière.

La contractualisation ne met pas fin à la tarification annuelle qui concerne 235 ESSMS. En cas de passage en EPRD (**Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses**), elle la complexifie avec deux étapes supplémentaires : l'analyse des EPRD et des ERRD (Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses).

Dans ce contexte, s'ajoute également une réforme tarifaire pour les EHPAD qui modifie le calcul et les financements des autorités.

Les **agents du service des Etablissements et Institutions** seront formés à ces deux thématiques.

3.4.3 FORMATIONS DANS LE DOMAINE DE LA PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE

Formations aux écrits professionnels en protection maternelle et infantile

Dans la poursuite de 2018, les agents du service de **PMI** seront conviés à un quatrième module sur les **écrits professionnels** animé par un juriste, **M. Dauenhauer** dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**. Cette formation, d'une durée de **trois jours** est la déclinaison de la formation obligatoire des cadres de l'aide sociale à l'enfance qui s'est déroulée en 2016 et 2017.

Formation au soutien à l'allaitement maternel

Initié lors du parcours de formation à destination de la **PMI**, cette formation au soutien à l'allaitement maternel de **trois jours** animée par le **Dr. Roos** sera à nouveau organisée à l'attention des derniers professionnels recrutés afin de leur permettre d'accompagner et d'orienter les jeunes mamans.

Formation au portage du nouveau-né

Des formations autour du **portage du nouveau-né** seront organisées pour former les professionnelles aux bons gestes de cette pratiques afin qu'elle puisse ensuite conseiller les nouveaux parents.

Formation au développement du langage

Dans la poursuite de 2017, des formations d'une **demi-journée** animée par une **orthophoniste** seront mises en place dès la fin d'année 2018 pour accompagner les professionnels de PMI qui interviennent dans les bilans de santé en école maternelle. Elle

aura pour objectif de poser les principes d'un bilan orthophonique et de présenter les différents troubles du langage.

3.4.4 FORMATIONS DANS LE DOMAINE DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Formation à la protection de l'enfance : connaître, repérer, protéger

Cette formation à la **protection de l'enfance** a pour but de pouvoir définir la maltraitance et la bientraitance auprès des enfants, de sensibiliser au repérage et à l'évaluation des situations en position de danger ou susceptible de l'être et de définir une posture professionnelle d'intervention.

Conférences sur le développement et les besoins de l'enfant et les capacités et les compétences parentales

Le cadre légal des interventions du service de protection de l'enfance a été réformé par la loi du 5 mars 2016 qui vient non seulement poser un nouveau cadre de travail avec des indications très précises fixées par de nombreux décrets, mais apporte également des éléments de fonds qui vont obliger les professionnels à revoir leurs fondamentaux.

Le **service de protection de l'enfance** souhaite ainsi mobiliser ses agents sur **deux journées** thématiques autour du **développement et besoins de l'enfant** puis des **capacités et compétences parentales**. Chaque journée sera rythmée par une matinée **conférence** animée par un **expert national** de cette thématique puis un après-midi consacrés à des **ateliers thématiques** animés par les cadres du service.

Formation sur la parentalité à l'épreuve de la conjugalité : crise conjugale et place de l'enfant

Cette formation sur la **parentalité à l'épreuve de la conjugalité** a pour but d'appréhender la notion de couple et les particularités du fonctionnement conjugal, comprendre l'influence des problématiques conjugales sur les problématiques parentales, d'analyser la place de l'enfant, enjeu du conflit, et savoir intervenir mais également d'apprécier la notion de danger pour l'enfant dans les situations les plus graves. Réalisée sur **3 jours**, via le partenariat **CNFPT**, cette formation est à destination des travailleurs sociaux

Formation au statut juridique des pupilles de l'Etat

L'équipe Adoption Appui à l'Accompagnement souhaite suivre une formation de **deux journées** sur Le **statut juridique des pupilles de l'Etat** et leurs prises en charge animé par un juriste. L'objectif est de connaître les principales dispositions relatives à ce sujet, appréhender les différentes procédures d'admission et maîtriser les différents dispositifs de prise en charge.

3.4.5 FORMATION DANS A DESTINATION DES ASSISTANTS FAMILIAUX

Le métier d'assistant familial est un métier exigeant et difficile exercé par 420 agents au sein de notre collectivité.

Au-delà des formations obligatoires, le Département offre ainsi à ses professionnels des possibilités importantes de professionnalisation et de développement de compétences, pour mieux valoriser ce métier et apporter de la reconnaissance à ces professionnels.

Formations obligatoires des assistants familiaux

Depuis 2005, une formation de **240 heures** au **Diplôme d'Etat des Assistants Familiaux (DEAF)** doit être suivie obligatoirement par tout assistant familial, dans un délai de **3 ans** après la signature du premier contrat de travail. Cette formation est axée autour de 3 grands domaines de compétences : accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil, accompagnement éducatif de l'enfant et communication professionnelle. A partir de 2019, le **CNFPT** assurera l'organisation de ce parcours de formation.

Parallèlement, les nouveaux assistants familiaux continueront à suivre un **stage de 60 heures**, organisé conjointement par le Service des Assistants Familiaux (SDAF) et le Service Formation et dont les modules ont été revus :

- Connaissances du service des ASSFAM
- Cadre juridique des assistants familiaux
- Boîte à outils du CD67
- Préparation au premier accueil
- Attachement et effet psychologique de l'accueil familial
- Album de vie
- Secret professionnel
- Connaissances dans le domaine de la protection de l'enfance
- Découverte du foyer de l'enfance et du foyer Charles Frey

Formation à l'album de vie

La formation à **l'album de vie**, d'une durée de **2 jours**, a pour but de sensibiliser et d'initier les assistants familiaux à l'écriture de l'histoire de vie des enfants confiés, à partir des matériaux, documents, photos, lettres en leur possession. Cette formation sera proposée à partir de 2019 aux **assistants familiaux**.

Formation au secret professionnel

Proposée depuis 2018 aux nouveaux professionnels dans le cadre des 60h, une formation au **secret professionnel d'une journée** sera déployée aux assistants familiaux qui le souhaitent. Cette formation a pour objectif de clarifier le concept de secret professionnel et sa spécificité pour les intervenants sociaux, de connaître les cadres juridiques et réglementaires, de distinguer secret et secret partagé.

3.4.6 FORMATION DANS LE DOMAINE DE LA SANTE

Formation au développement d'outils et de techniques d'animation en éducation et promotion de la santé

L'équipe du **Service des Actions de Prévention Sanitaire** a déjà été initiée en 2017 à la méthodologie de l'éducation thérapeutique du patient qui vise à aider les patients à gérer au mieux leur vie avec une maladie chronique telle que la tuberculose. Il s'agit d'un processus continu, qui fait partie intégrante et de façon permanente de la prise en charge du patient.

Afin de développer encore les accompagnements auprès des usagers, une formation au développement d'outils et de **techniques d'animation en éducation et promotion de la santé** de **trois jours** sur la conception et l'animation de séances collectives sera organisée pour les **infirmières** du service.

Formation sur la santé mentale

Ce besoin de formation sur la **santé mentale** a été identifié par plusieurs missions sociales pour répondre à plusieurs objectifs : en premier lieu, mieux identifier les troubles

et pathologies psychiques et dans un second temps, maîtriser les techniques et les outils permettant d'optimiser l'évaluation (quelle analyse de la situation, comment repérer les besoins, les demandes, comment adapter sa communication, comment optimiser l'échange ou au contraire l'interrompre en cas de nécessité...).

3.4.7 FORMATION DANS LE DOMAINE DE L'AUTONOMIE

Formation à l'accès aux droits des personnes étrangères

Une formation à l'accès **aux droits des personnes étrangères** sera organisée pour les agents de la **Mission Autonomie** pour mieux connaître la législation en vigueur et les droits des usagers en cours de régularisation sur le territoire français (adultes et enfants) afin de mieux répondre à leurs droits en matière PA/PH pour les adultes et enfants. Soixante agents du service instruction prestations aux personnes en situation de handicap et service instruction APA/ASO pourraient être concernés, auxquels pourront être associés trente travailleurs sociaux.

Formation Allocation Personnalisée d'Autonomie et mise en œuvre de l'obligation alimentaire

Dans le cadre de la prise en charge des frais d'hébergement des personnes âgées en EHPAD, les services d'instruction APA/ASO des Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ont travaillé conjointement à la conception de ces deux formations pour correspondre aux besoins de la trentaine d'agents concernés. Les formations, de 2 jours chacune, sont organisées en lien avec le CNFPT alternativement sur Colmar et Strasbourg et se termineront début 2019.

Formation aux aides sociales et à la récupération

Une formation aux **aides sociales et à la récupération** sera proposée aux agents qui ont en charge la récupération de l'aide sociale qui requiert une technicité particulière.

3.4.8 FORMATION TRANSVERSALE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Formation à l'analyse systémique

Cette approche conceptuelle et pragmatique qui considère l'individu en fonction de son histoire, de son environnement et de sa famille, est fondamentale dans les missions sociales. Cette formation se décline sur 2 niveaux : **6 jours** de formation pour une **sensibilisation** et **6 jours** de formation pour du **perfectionnement**.

Ces formations étant très sollicitées et appréciées par les travailleurs sociaux, de nouveaux groupes seront organisée en partenariat avec le **CNFPT** en 2019.

Séminaire prévention de la radicalisation

Depuis octobre 2014, le Département participe régulièrement aux instances dédiées à la prévention de la radicalisation. Il a notamment été signataire, en mai 2016, du protocole opérationnel relatif à la prévention, à la lutte contre les risques de radicalisation des jeunes et à l'accompagnement des familles aux côtés de nombre de partenaires comme la préfecture, le ministère de la justice, l'éducation nationale, l'association des maires de France, l'Euro métropole de Strasbourg...

De par leurs missions sociales et médico-sociales, en particulier le domaine de la protection de l'enfance et de l'action sociale de proximité, les travailleurs sociaux sont en

contact permanent avec des publics fragilisés. La prévention des risques menant vers une vulnérabilité doit prendre en compte le risque de radicalisation violente.

Dans le cadre de la **prévention de la radicalisation** et après 3 sessions de formation entre juin 2017 et juin 2018, le Département organisera une dernière session de formation de **2 jours** à destination des travailleurs courant 2019. Cette formation, co-animée par **différents intervenants d'instances et d'associations locales**, a pour objectif une meilleure compréhension de ce phénomène, la prévention et la détection des risques et l'accompagnement des publics face à cette problématique qu'est la radicalisation.

3.5 FORMATIONS SPECIFIQUES DES METIERS CULTURELS

3.5.1 FORMATION A LA GESTION DE PROJET D'ANIMATION

Cette formation à la **gestion de projet d'animation**, d'une durée de **3 jours**, s'adresse aux **animateurs-concepteurs du Vaisseau**.

Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- S'approprier la démarche projet et la méthodologie de la gestion de projet.
- Travailler en équipe projet transversale : comprendre les rôles de chacun, les postures et les attendus.
- Comprendre des spécificités des projets de médiation.
- Définir les étapes essentielles à un projet d'animation et les questions essentielles à résoudre lors de la conception d'une animation.
- Identifier des outils adéquats communs.

3.5.2 FORMATION A L'ACCUEIL DES VISITEURS ETRANGERS

Cette formation à l'**accueil des visiteurs étrangers**, d'une durée de **3 jours** est dispensée par le **Ministère de la Culture et de la Communication**.

Elle est destinée aux personnels d'accueil et de surveillance, ou tout agent ayant un contact avec le public dans un établissement patrimonial.

Elle a pour objectifs :

- D'identifier les différences culturelles liées à l'accueil et au service ;
- D'utiliser une méthode pour la prise en charge des visiteurs adaptée aux différentes cultures ;
- D'assimiler les fondamentaux nécessaires pour l'accueil physique des différents publics interculturels ;
- De comprendre l'interprétation par les différentes cultures ;
- D'identifier les significations interculturelles des principaux gestes clés conscients et inconscients.

3.5.3 FORMATION A LA PRODUCTION DE CONTENU POUR LES AGENTS DE LA BDBR

La formation à la **production de contenu** concerne **29 agents** de la Bibliothèque Départementale du Bas-Rhin (BDBR). L'objectif de cette formation est de :

- Savoir sélectionner les ressources numériques
- Apprendre à valoriser des ressources numériques,
- Rédiger pour le web
- Mener une veille utile et attractive

- Mieux maîtriser les outils numériques : ressources culturelles, outils de veille professionnelle

3.6 FORMATIONS TRANSVERSALES

3.6.1 FORMATION AUX LANGUES ETRANGERES

La collectivité souhaite mettre en place des formations aux **langues étrangères**, anglais et allemand, principalement, à l'attention des agents de la collectivité, en fonction des besoins, du contexte et du niveau de chacun. Pour ce faire, un marché va être conclu avec un organisme de formation permettant de délivrer des formations individuelles ou collectives (petits groupes de 3 agents maximum), sur le territoire, s'adaptant à la demande.

3.6.2 FORMATION POUR AMELIORER SA MEMOIRE

Une formation pour **améliorer la mémoire** des agents, d'une durée de **3 jours** sera organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT** et sera proposée aux agents du Département qui le souhaitent. Cette formation permet de développer les capacités de mémorisation et de repérer les modes de fonctionnement de la mémoire.

3.6.3 FORMATION A LA LECTURE RAPIDE

Une formation à la **lecture rapide** permettant aux agents d'être capable d'aborder tous types de textes professionnels sans appréhension afin de parvenir à une lecture dynamique alliant compréhension et mémorisation, sera proposée dans le cadre du partenariat avec **CNFPT** sur une durée de **2 jours**.

3.6.4 FORMATION POUR L'AMELIORATION DE L'ORGANISATION PERSONNELLE

Une formation visant à l'amélioration de l'**organisation personnelle** sera mise en place dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**. Elle a pour objectif de permettre aux agents de mettre en place une méthode personnelle d'efficacité au quotidien. Elle se déroulera sur une durée de **3 jours**.

3.6.5 FORMATION A LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC

La formation de **3 jours** à la **prise de parole en public**, organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**, permet :

- De découvrir et élargir ses potentialités d'expression orale
- De pouvoir informer, argumenter et improviser en toute situation
- D'oser prendre la parole pour s'affirmer

3.6.6 FORMATION A LA RELATION A L'USAGER : SENSIBILISATION A LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

Les objectifs de la formation à la **relation à l'utilisateur** est de sensibiliser à la qualité du service public, de comprendre les enjeux d'une démarche qualité et d'être en capacité d'identifier les attentes des usagers, d'y répondre ou d'y apporter une réponse intermédiaire. Cette formation d'**une journée** est organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

3.6.7 FORMATION A L'ANIMATION DE REUNIONS D'EQUIPE OU DE SERVICE

La formation à l'**animation de réunions d'équipe** ou de service permet de se perfectionner dans la conduite et l'animation de réunions et d'identifier les conditions d'une bonne communication afin de faciliter la prise de parole et de professionnaliser ses pratiques d'animation. Cette formation d'une durée de **3 jours** est organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

3.6.8 FORMATION A L'ELABORATION ET LA MAITRISE DES ECRITS DE SYNTHESE D'AIDE A LA DECISION

La formation à l'élaboration et la maîtrise des **écrits de synthèse d'aide à la décision** permet de maîtriser les règles d'écriture et les normes d'une note complexe ou d'un rapport. Elle permet également de développer sa capacité d'écriture dans un style administratif. Cette formation d'une durée de **3 jours** est organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

3.6.9 FORMATION A LA REDACTION DES E-MAILS – LES BONNES PRATIQUES

La formation aux bonnes pratiques en matière de **rédaction d'e-mails** permet de formuler et gérer des courriers électroniques de manière pertinente et de concilier créativité, efficacité et gestion du temps. Cette formation d'une durée de **3 jours** est organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

3.6.10 FORMATION A LA PRISE DE NOTES ET A LA REDACTION DE COMPTE-RENDU

La formation à la **prise de notes** et à la **rédaction de compte-rendu** permet de réaliser une prise de notes intelligente et efficace. Elle permet également d'identifier et mettre en œuvre les trois types de rédaction de compte-rendu, ainsi que d'adopter un style à la fois clair et précis. Cette formation d'**une journée** est organisée dans le cadre du partenariat avec le **CNFPT**.

3.6.11 FORMATION VALEUR DE LA REPUBLIQUE ET LAÏCITE

Cette formation de **2 jours** a pour objectif de respecter et faire respecter le principe de laïcité dans son activité professionnelle sans discriminer, d'expliquer clairement à ses interlocuteurs les règles qui s'appliquent et en faire partager le sens et de promouvoir le vivre ensemble et partager les valeurs de la République au quotidien.

L'action sera organisée sur les territoires et animée par des **formateurs internes formés et habilités par la DRDJSCS Grand Est**. Si les actions organisées fin 2018 sont satisfaisantes, cette action sera déployée sur l'ensemble du territoire et des formateurs internes seront recrutés pour renforcer l'équipe d'animation de ces actions.

3.7 RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

Si la fonction de représentant syndical n'est pas un métier en tant que tel, la collectivité, en articulation avec les représentants du personnel s'engage dans une dynamique de reconnaissance et de valorisation de l'activité syndicale autour de trois grands axes complémentaires présentés en Comité technique du 5 juin dernier :

- La reconnaissance de la fonction de représentant du personnel et la valorisation des compétences développées

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

- La professionnalisation et le développement des compétences (compétences métiers et compétences liées à la fonction syndicale)
- Une communication renforcée autour du dialogue social et de la fonction syndicale

Aussi dans le cadre de la déclinaison de ces axes et plus spécifiquement des deux premiers ci-dessus exposés, pour ce qui concerne le présent plan de formation, des temps d'échanges seront organisés sur les prochains mois avec les représentants du personnel afin de construire des actions de formations permettant notamment le développement et la reconnaissance des compétences, mais aussi une articulation facilitée entre mandat syndical et activité professionnelle rattachée à l'exercice d'un métier.

L'année 2019 devra permettre d'initier cette dynamique de reconnaissance et de valorisation des parcours syndical et la formation en sera un levier essentiel.

4 VALORISATION ET TRANSMISSION DES SAVOIRS

Le développement de la formation interne est devenu ces dernières années une orientation phare de la politique de formation du Conseil Départemental du Bas-Rhin. En effet, cette modalité de formation est aujourd'hui fortement encouragée au regard de sa pertinence pour répondre tant aux besoins des agents (attente de formations adaptées à la réalité de leur quotidien de travail) que de la collectivité (solutions de formation efficaces, de qualité et réactives). Elle contribue également au partage des connaissances et la valorisation des professionnels.

4.1 FORMATION DES FORMATEURS INTERNES

4.1.1 FORMATION DE FORMATEURS OCCASIONNELS

La formation de formateurs occasionnels permet d'acquérir une posture de formateur ainsi qu'un rôle favorable à l'accroissement du pouvoir d'agir et de mise en autonomie des apprenants.

4.2 FORMATIONS INTERNES TRANSVERSALES

4.2.1 FORMATION « BIEN DEMARRER AU CD67 »

Cette formation d'une demi-journée permet aux nouveaux arrivants de la collectivité :

- D'être capable de gérer ses propres dossiers dans l'architecture du réseau informatique du CD67
- De connaître les outils de communication, de partage d'informations (Intranet, modèles de documents, charte T.I.C.)
- De pouvoir organiser son travail via un agenda électronique (Outlook)

4.2.2 FORMATIONS BUREAUTIQUES

La collectivité propose à ses agents des formations bureautiques fondamentales ainsi que des formations bureautiques de perfectionnement. Ces formations ont pour but d'améliorer les connaissances et compétences des agents dans le domaine informatique.

Pour les **formations bureautiques fondamentales**, la collectivité propose différents modules :

- Initiation à l'utilisation d'un ordinateur (clavier-souris)
- Initiation à la gestion de documents informatiques
- Word : Les bases
- Outlook : Les bases
- Excel : Les bases
- PowerPoint : Les bases
- OneNote : Présentation

Pour les **formations bureautiques de perfectionnement**, la collectivité propose également différents modules :

- Word : Publipostage
- Word : Mise en forme avancée
- Outlook : Utilisation avancée
- Excel : Formules et calculs

- Excel : Tableaux croisés dynamiques
- Excel : Gestion d'une liste de données
- PowerPoint : Optimiser sa présentation

4.2.3 FORMATION AUX TECHNIQUES D'EXPRESSION ECRITE

L'objectif de la formation aux **techniques d'expression écrite** de **deux jours** est de permettre aux agents une meilleure maîtrise des techniques et règles concernant les écrits professionnels ainsi que la transmission efficace des messages dans un style adapté au destinataire, au contexte et à l'objectif visé.

4.2.4 FORMATION « BIEN COMMUNIQUER »

La formation « **Bien communiquer** » permet sur **une journée** :

- De connaître les fondamentaux d'une communication réussie
- D'être capable de prendre la parole de manière sereine
- De devenir acteur de sa communication

4.2.5 FORMATION A LA GESTION DU STRESS

La formation à la **gestion du stress** permet sur **trois jours** et par le biais des techniques de sophrologie de :

- Repérer les situations génératrices de stress
- Connaître les mécanismes du stress
- Repérer les tensions
- Faire l'expérience de la détente
- Exercer sa concentration
- Déconnecter des ruminations
- Dynamiser la pensée positive
- Etre capable d'utiliser des outils de relaxation au quotidien
- Retrouver la confiance en soi

4.3 COACHING CONCOURS

Un dispositif de formation de type **coaching** s'est mis en place durant l'année **2015** pour accompagner les agents se présentant aux concours et examens de la fonction publique territoriale.

Pour mémoire ce dispositif est aujourd'hui constitué des actions suivantes :

- Séances de méthodologie aux épreuves écrites
- Devoirs blancs réalisés dans les mêmes conditions que le jour des épreuves écrites, suivis d'un débriefing
- Séance de gestion du stress
- Séances de formation dédiées à l'appropriation d'une culture générale territoriale
- Simulation d'entretien à l'épreuve orale suivie d'un débriefing

Ce dispositif innovant est apprécié des agents en ayant bénéficié et les premiers bilans effectués témoignent de la qualité des accompagnements proposés dans ce cadre. Cette modalité de formation va ainsi se poursuivre et se développer en 2019.

4.4 FORMATION INTERNES SPECIFIQUES

4.4.1 FORMATION A ASTRE GF

La formation à ASTRE GF permet de connaître l'ergonomie et maîtriser les principales fonctionnalités du progiciel ASTRE GF, progiciels de **gestion financière** des opérations et des **subventions**.

4.4.2 FORMATION A IODAS

Le progiciel IODAS est un ensemble d'outils permettant de couvrir l'ensemble des **prestations sociales** dans leur globalité et la gestion du système d'information ayant vocation à instruire, décider, exécuter, suivre et piloter toute action de nature sociale, à destination d'individus, de groupes ou de familles. La formation à IODAS permet de connaître l'ergonomie et maîtriser les principales fonctionnalités du progiciel IODAS.

4.4.3 FORMATION A ELISE

La formation à Elise permet de connaître l'ergonomie et maîtriser les principales fonctionnalités du logiciel de gestion de **courriers entrants et sortants** : Elise.

4.4.4 FORMATION NQI ORCHESTRA

Cette formation s'adresse aux **chefs et directeurs de projet** débutants comme aux utilisateurs confirmés et le contenu est adapté en fonction du niveau de connaissance des participants.

Le fonctionnement général du logiciel y est abordé, complété par une phase de questions/réponses et mise en pratique pour répondre aux interrogations des stagiaires.

4.4.5 FORMATION IRIS – GERER UN ESPACE COLLABORATIF

Une formation d'**un jour** pour maîtriser la conception puis la **gestion d'un espace collaboratif sur Iris**.

4.4.6 FORMATION AIRS DELIB

Une formation destinée aux nouveaux utilisateurs ainsi que les utilisateurs désireux de remettre à jour leurs connaissances.

Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- Comprendre le circuit de validation des rapports de la rédaction à la décision politique.
- Comprendre les fonctionnalités du logiciel, savoir naviguer dans les différentes rubriques de l'application et notamment accéder aux archives.
- Permettre aux utilisateurs de s'approprier et maîtriser les différentes étapes de la création et de la validation d'un rapport via l'application.
- Transmettre les consignes et préconisations pour la rédaction des rapports.

4.4.7 FORMATION GIMP

Une formation niveau « **initiation** » est mise en place.

Les objectifs sont les suivants :

- Connaître les possibilités de GIMP et les bonnes méthodes de travail
- Maîtriser la correction et les effets de couleurs et de lumière
- Préparer des photographies pour impression ou édition à l'écran

Une formation niveau « **perfectionnement** » est mise en place.

Les objectifs sont les suivants :

- Connaître les fonctions avancées de GIMP et améliorer ses méthodes de travail
- Savoir retoucher de façon sélective des parties d'une photographie
- Savoir réaliser des photomontages et appliquer des effets spéciaux avancés
- Savoir préparer une photographie en mode CMJN pour utilisation dans Scribus et impressions quadrichromie

4.4.8 FORMATION BO

Les formations d'**initiation à Business Objects** visent sur une journée à comprendre le fonctionnement de cet outil et son utilité pour la collectivité, connaître l'environnement Infoview, savoir accéder à un document, l'actualiser et le planifier.

4.4.9 FORMATION GEOMAP

Les **formations GEOMAP** d'une journée visent à maîtriser cet applicatif déployé au CD67 et permettant la gestion de l'entretien et de l'exploitation des routes.

5 PARTENARIAT CNFPT

Comme chaque année, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est le partenaire privilégié du Département dans la mise en œuvre de ses actions de formation.

En plus des formations proposées au catalogue, la cotisation versée au CNFPT permet à la collectivité de bénéficier d'un certain nombre de jours de formation pour permettre l'organisation en intra d'action de formation. Ces jours de formation sont dédiés tant à la mise en œuvre de formations transversales comme la lecture rapide, améliorer sa mémoire, améliorer son organisation personnelle, l'animation de réunions d'équipe ou sensibilisation à la qualité du service public) qu'à des formations métier spécifiques (soutien à l'allaitement maternel pour les professionnels de PMI, soudure et oxycoupage pour les agents d'exploitation, techniques culinaires de base en restauration collective pour les agents des établissements d'enseignement...).

Les contenus des formations, notamment des formations métier, sont élaborés par la DRH en lien étroit avec les services concernés. La mise en œuvre de ces actions est ensuite travaillée avec le CNFPT dans le cadre d'une convention de partenariat.

Outre les besoins individuels, collectifs et transversaux validés dans le cadre du présent plan de formation, d'autres besoins peuvent être identifiés en cours d'année et validés compte tenu de leur importance.

6 ANNEXES

Tableaux de synthèse des demandes d'entretiens d'évaluation annuels

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Affaires juridiques – Marchés						
Actes de ventes en la forme administrative	1	2			1	2
Actualités des marchés publics	1	2			1	2
Assurer la maîtrise foncière d'une opération			1	2	1	2
Cadre et mécanismes du droit des successions	1	3			1	3
Cadre et procédures contentieuses liées au RSA	1				1	
CCAG travaux	2	1			2	1
Découverte des marchés			1	2	1	2
Définition et analyse des besoins dans l'achat public	1	2			1	2
Délégation des services publics	2	10			2	10
Dématérialisation des marchés	2	4			2	4
DUP, Négociations foncières, expro et procédures foncières connexes	1	2			1	2
Elaboration passation exécution marché de travaux	1	3			1	3
Examen des candidatures et des offres	1				1	
Exécution financière dans les marchés	4				4	
Exécution technique des marchés	6				6	
Fondamentaux des marchés publics	9		1		10	
Gestion et réception de chantier	1	2			1	2
La conception et la mise en place d'une veille juridique	2	4			2	4
La procédure applicable devant les juridictions administratives, civiles et pénales	2	6			2	6
La rédaction d'une DSP (CNFPT Angers)	1	2			1	2
La réussite des négociations	2	6			2	6
Lecture et analyse de textes juridiques	5	10			5	10
Les marchés publics appliqués au secteur culturel	2	4			2	4
Marchés à procédure adaptée (MAPA)	3				3	
MDPH et Contentieux	1	2			1	2
Médiation dans les recours (FPT, RSA,...)	2				2	
Médiation et techniques de médiation	1				1	
Mise à niveau marchés public et code des marchés publics	2	4			2	4
Montage d'un projet participatif d'énergie renouvelable : les dispositifs juridiques et la logique partenariale	1	2			1	2
Perfectionnement dans le domaine des marchés publics	1	2			1	2
Prévention des risques juridiques de la collectivité	1				1	
Protection fonctionnelle agents publics – élus	1	1			1	1
Rédaction d'actes administratifs	1	3			1	3
Rédaction des actes	6	11			6	11
Rédaction des mémoires en contentieux	2	2,5			2	2,5
Rédiger un acte soumis à publicité foncière	1	2			1	2
Réglementation générale du Domaine Public	1	4			1	4
Aménagement, équipement et environnement						
Agriculture périurbaine : vers de nouvelles politiques publiques de développement social et environnemental	1	2			1	2
Agriculture urbaine et péri urbaine: nouveaux développements sociaux et environnementaux	1	3			1	3
Aménagement des traverses d'agglomération (normes PMR, instruction, réglementation et répartitions des compétences, financements, aides, etc...)			1	2	1	2
Autocad – initiation	2	8			2	8
Cadre et exécution des baux ruraux à MB Formation	1	1			1	1
Charte SIL formation interne MRI	2	1			2	1
Conception des bassins D'orages	1	1			1	1
Conception des ouvrages d'art (formation collective à organiser au HDD)			6	12	6	12
Conception des projets routiers	5	10	1	2	6	12
Conception géométrique d'une voirie partagée	1	4			1	4
Conduite d'un projet de réparation d'ouvrage d'art	1	3			1	3
Conduite d'une gestion différenciée des espaces publics, espaces	1	2,5			1	2,5

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
verts et espaces naturels						
Conduite d'une opération de voirie, les fondamentaux de la maîtrise d'ouvrage	1	3			1	3
Des territoires en transition énergétique	1	2			1	2
Dimensionnement et structure de chaussée	8	7	1		9	7
Echanges et Cessions d'Immeubles Ruraux ou Forestiers	1	3			1	3
Entretien des dépendances vertes et bleues	4		1		5	
Entretien des espaces verts	2	2			2	2
Entretien et taille d'arbres d'alignement	1	2			1	2
Equipement et environnement gestion et restauration des écosystèmes	1	5			1	5
Favoriser la biodiversité en milieu aquatique	1	2,5			1	2,5
Foncier - Procédure de déclassement de RD	1	1			1	1
Formation ANAH	1	2			1	2
Formation dédiée aux procédures environnementales et à leur impact sur les projets et travaux routiers	1	3			1	3
Formation en matière d'agronomie, d'écologie, de génie écologique, d'aménagement du territoire de génie écologique	1	5			1	5
Gestion différenciée des espaces verts	7				7	
Hydrologie : base et fondamentaux	1	4			1	4
Instruction des permis de construire et de démolir	1	2			1	2
Interprétation des résultats des contrôles de chantier	1	2			1	2
La conception ou la rénovation d'un logement foyer "nouvelle génération"	2				2	
La gestion du domaine public routier	1	2			1	2
La lutte contre l'habitat indigne et insalubre	1	3			1	3
La mise en place et l'animation d'une plateforme de rénovation énergétique des logements	1	3			1	3
La rédaction des actes authentiques en la forme administrative de mutation de biens fonciers	1	3			1	3
l'ADS et ZAC et lotissement	1	2			1	2
Le financement du logement social	3	3			3	3
Le fonctionnement du marché du logement	2				2	
Le nouveau règlement et l'instruction	1	1			1	1
L'élaboration... du programme local de l'habitat	2				2	
L'entretien écoresponsable des abords routiers	1	3			1	3
Les contraventions de grandes voiries liées au domaine public fluvial	1	2			1	2
Les fondamentaux de la maîtrise d'ouvrage			1	2	1	2
Les matériaux de voirie	1	2			1	2
Les politiques publiques de l'habitat	2				2	
Les pratiques alternatives aux traitements phytosanitaires chimiques	1	3			1	3
Les procédures de traitement des biens vacants et sans maître	1	2			1	2
L'instruction des permis d'aménager	2	4			2	4
L'instruction limitée aux certificats d'urbanisme et aux déclarations préalables	1	2			1	2
Matériels et techniques	1	3			1	3
Méthode d'inventaire : pêche à l'électricité			1	4	1	4
Mise en œuvre des techniques de réhabilitation d'un réseau d'assainissement	1	2			1	2
Mulsching, compostage	2	2			2	2
Outils juridiques d'aménagement foncier	1				1	
Ouvrages d'assainissement routier (bassins de rétention, ouvrages spécifiques). Règlements, conception et dimensionnement. Connaissances générales techniques en la matière.	1	5			1	5
Panorama des outils de la maîtrise foncière	1	2			1	2
Piloter une étude d'impact	1	2			1	2
Procédure foncière de déclassement de RD	1				1	
Qualité de l'air en accueil collectif d'enfants			1	2	1	2
Reconnaissance faune/flore pour préserver la biodiversité	1	3			1	3
Rédaction des arrêtés	1	1			1	1
Rénovation de logements individuels : vers la performance énergétique	1	3			1	3
Riviériste	5				5	
Stratégie de gestion du patrimoine d'une collectivité			1	2	1	2
Suivi de chantier de travaux à l'entreprise (connaissance générale)	1				1	

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Surveillance et entretien des ouvrages d'art	8	1	1	2	9	3
Taille d'arbres et de haies le long des routes	1	2			1	2
Taille des arbres d'ornement	3	3			3	3
Techniques d'entretien des routes	1	5			1	5
Thèmes : Arbres, vergers, forêt	1	2			1	2
Trame bleue & Trame verte			1	3	1	3
Urbanisme et aménagement			1	3	1	3
Utilisation du logiciel de suivi de l'accidentologie	1	1			1	1
Utilisation du nouveau logiciel CONCERTO	1	1			1	1
Viabilité hivernale	1	2			1	2
Architecture et urbanisme						
Actualisation des connaissances en droit de l'urbanisme	1	1			1	1
ADS et droit de l'urbanisme	1	1			1	1
Contentieux de l'Urbanisme	1	1			1	1
Evolutions réglementaires en ADS	1	1			1	1
gestion du foncier	1	3			1	3
Initiation aux documents de planification et à l'urbanisme réglementaire	1	1,5			1	1,5
La lecture des plans des documents d'urbanisme	1	1			1	1
La rédaction des arrêtés en urbanisme	1	1			1	1
l'ADS et la sécurité	1	1			1	1
L'aménagement dans les communes rurales - de la planification à la mise œuvre opérationnelle	1	3			1	3
Le contentieux de l'urbanisme	1	2			1	2
Le permis d'aménager : de la demande à la mise en œuvre	1	2			1	2
Les critères de choix des outils de l'aménagement	1	3			1	3
Les fondamentaux de l'urbanisme	3	6			3	6
Les servitudes : limitation au droit de construire	1	1			1	1
Rédaction d'un procès-verbal	1	1			1	1
Sensibilisation au droit de l'urbanisme	1	2			1	2
SIG WEB aigle Cadastre + Socle	1	2			1	2
Traitement de l'humidité dans le bâtiment	1	1			1	1
Communication						
Amélioration de son éloquence : rhétorique et improvisation	1	5			1	5
Améliorer ses pratiques rédactionnelles	1	2			1	2
Animation de groupe	1				1	
Approche médiation : changer ma posture professionnelle	1				1	
Appropriation d'outils heuristiques de créativité	2	3	1	3	3	6
Bien communiquer et s'affirmer dans les relations professionnelles	1	4			1	4
CAP'COM	1				1	
CAP'COM numérique	1				1	
Concevoir une newsletter	3	6,5			3	6,5
Dactylographie : améliorer ses performances	1				1	
Droit à l'image	1				1	
Fondamentaux du chargé de communication	1				1	
Formation métiers de la communication	1				1	
Formation Open Touch Starter			1	5	1	5
Formation User Experience, état de l'art et tendances en ergonomie et IHM			1	2	1	2
Formation vidéo, prise de vue et montage	1				1	
Gérer les situations tendues avec le public ou l'interlocuteur	1				1	
Gérer une situation de crise	2				2	
La conception éditoriale, l'écriture Web et la scénarisation	1	4			1	4
La créativité, un levier pour innover dans sa pratique, au service de la collectivité	4	10			4	10
La maîtrise de son argumentation orale pour convaincre	5	15			5	15
L'amélioration de son éloquence : rhétorique et improvisation			1	5	1	5
Le community management en période de crise	1	1			1	1
Le droit de l'image	1	1			1	1
Le portrait de presse/magazine	1				1	
Les fonctions avancées de Photoshop	1	2,5			1	2,5
L'évènementiel, outil de communication publique	1	3			1	3
L'exposition de photographies	1				1	
L'utilisation des techniques de créativité pour innover	4	12			4	12
Monter un projet digital pour le service public			1	2	1	2

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
OmniPCX Enterprise Starter	1	5			1	5
OmniVista 8770 Network Management			1	5	1	5
Optimiser son expression orale	2	5,5			2	5,5
Perfectionnement en vue d'une rédaction administrative adaptée aux orientations désirées par les Elus	2	4			2	4
Photographier avec un smartphone pour un usage professionnel	5	8			5	8
Plan de communication : de l'élaboration à l'évaluation	2	10			2	10
Produire des stories	1	1			1	1
Programmation Neuro Linguistique (PNL)			2	10	2	10
Réaliser une vidéo avec son smartphone	1	2			1	2
Rencontres nationales CAP'COM	1				1	
Renforcer sa bienveillance avec la Communication Non Violente	1	2			1	2
Vidéo avec un smartphone pour un usage professionnel	2	2			2	2
Culture, archives et documentation						
AMCSTI, séminaire muséologie	1	4			1	4
Animer un atelier d'écriture	1	2			1	2
Ateliers des nouvelles organisations dans la culture	1	5			1	5
Automate de prêt Orphée	2	4			2	4
Cinéma et adolescents	2	4			2	4
Cinéma et jeune public en médiathèque	1	4			1	4
Classer et analyser les archives	1	3			1	3
Colloque/ séminaire/ journée d'études	5	7			5	7
Connaissance du domaine documentaire en Sciences sociales, économie-gestion, monde du travail	1	3			1	3
Conservation préventive : méthodes d'évaluation sanitaire des collections en grand nombre	1	3			1	3
Construire un projet d'éducation artistique et culturelle à destination des jeunes publics	1	2			1	2
Contenus et services musicaux en bibliothèque	1	2			1	2
Contes	1	2			1	2
Coups de cœur films documentaires	1	1			1	1
Des bibliothèques pour le XXIe siècle ?"	1	3			1	3
Désherbage des collections	1	2			1	2
Développer les projets culturels en milieu médico-social	1	2			1	2
Elaboration d'une offre culturelle en milieu rural	1	3			1	3
En fonctions des thématiques en lien avec le quotidien de l'agent	1	6			1	6
Enjeux de l'intercommunalité dans le domaine culturel	1	3			1	3
formation sur la poésie	1	2			1	2
Formation sur le thème du cinéma	1				1	
Formations jeunesse BDBR	1	2			1	2
Garantir une accessibilité pour tous au musée	1	4			1	4
Gestion d'une collection et traitement des documents imprimés et musicaux,	1	2			1	2
Histoire du film documentaire	1	2			1	2
Indexer les archives	1	3			1	3
Initiation à l'archivistique : découverte des fondamentaux.	1	5			1	5
initiation régie son et lumière	1	1			1	1
Inventer les territoires culturels de demain	1	17			1	17
La place du numérique et les évolutions en bibliothèques	1	3			1	3
La scénographie en exposition temporaire et collections permanentes	1	2			1	2
La tarification et la gestion des manifestations et équipements culturels	1	3			1	3
L'accompagnement du lecteur aux usages du numérique en bibliothèque	1	2			1	2
L'action culturelle et le développement local : enjeux et acteurs.rice.s	1	3			1	3
Le roman pour les 8-12 ans	1	3			1	3
Les archives judiciaires	1	3			1	3
Les constats d'état, outils de suivi et de gestion de la conservation des collections	1	3			1	3
Les différentes formes de partenariats pour les établissements patrimoniaux	1	2			1	2
Les encres ferrogalliques : du dessin au document d'archive, connaître et conserver	1	2			1	2
Les réseaux sociaux visuels	3	6			3	6

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
L'évolution des bibliothèques ou des pratiques culturelles	1	1			1	1
L'impact du numérique dans la culture	1	3			1	3
Médiation culturelle	1	3			1	3
Méthode d'animation photolangage	1	2			1	2
Mise en place d'un projet de médiation numérique	1	2			1	2
Musiques actuelles dans les politiques publiques des collectivités territoriales	1	3			1	3
Outils numériques et réseaux sociaux	1	2			1	2
Ouvrir plus, ouvrir mieux	1	2			1	2
Pilotage d'un projet d'archivage électronique	1	3			1	3
Poésie	1	2			1	2
Présentation d'albums par libraires	1	1			1	1
Présentation supports VOOLP	1	1			1	1
Quelle médiation avec les ados et quels partenaires?	1	2			1	2
Quelles animations proposer au quotidien en direction des adultes en médiathèque?	1	2			1	2
Reliures et petites réparations	1	2			1	2
Réparation de documents	1	1			1	1
Restauration des parchemins	1	5			1	5
RV autour des romans	1	1			1	1
Techniques de sonorisation	1	5			1	5
Traitement des documents d'archives	1				1	
Univers transmédia des ados	1	3			1	3
VAE - Master "Technologies numériques appliquées à l'histoire"			1		1	
Valorisation des documents	2	4			2	4
Valorisation poldoc	2	4			2	4
Valoriser les collections	1	1			1	1
Valoriser les ressources documentaires : pourquoi, comment?	6	7			6	7
Visionnage de la production régionale	2	2			2	2
Développement territorial						
Aide publique aux entreprises : mode d'emploi			1	3	1	3
Aides économiques des collectivités locales	1	3			1	3
Analyse d'un projet d'investissement sous tous ses aspects	1	3			1	3
Bénévolat, volontariat, vers de nouvelles formes d'engagement	1	3			1	3
Compréhension des représentations sociales en milieu professionnel	1	4			1	4
Etendue et limites de l'intervention économique des collectivités	1	3			1	3
Gestion du DPD logiciel I-Talique	1	2			1	2
Gestion dynamique financière du patrimoine des départements			1	2	1	2
Le Bénévolat, le volontariat : vers de nouvelles formes d'engagement	2	5			2	5
Le pilotage stratégique de l'action publique locale	1	4			1	4
Les règles protocolaires en collectivité			1	3,5	1	3,5
Promotion et mise en œuvre d'une démarche de circuit court	2	4			2	4
Rendez-vous de la réforme territoriale	2	2			2	2
Education						
Conter et raconter avec les jeunes enfants	2	4			2	4
Création d'activités ludiques à partir de matériaux naturels et recyclés	1	3			1	3
Dimensionnement des moyens RH et évaluation de l'activité au sein des équipes techniques dans les collèges	4	16			4	16
La conception et l'animation d'un atelier d'écriture	1	2			1	2
L'accompagnement des projets des jeunes (11-18 ans)	1	3			1	3
Les relations éducation nationale / collectivités territoriales : enjeux d'une co-éducation	1	3			1	3
Politiques éducatives comparées en Europe	2	6			2	6
Poser sa voix sans s'épuiser auprès de jeunes enfants	1	2			1	2
Relations Education nationale et collectivités ; les enjeux d'une coéducation	1	3			1	3
Rencontres territoriales de l'action éducative	1	1			1	1
Europe et international						
Gestion et dispositifs d'accueil des Roms et gens du voyage : pratiques européennes	1	1			1	1
Les projets européens et les politiques publiques d'éducation-jeunesse	1	2			1	2
Finances et gestion financière						
Analyse budgétaire des EPLE			1	3	1	3

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Approfondissement des connaissances en gestion budgétaire des ESSMS	1	3			1	3
Astre GF - Module 1 : Découverte du logiciel	5	0,5			5	0,5
Astre GF - Module 2 : Bons de commande	3				3	
Astre GF - Module 3 : Saisie des marchés	3				3	
Astre Subventions - Module 1 : Découverte du logiciel	3	1			3	1
Astre Subventions - Module 2 : Gérer les AC/CP	3				3	
Budget des Départements (M52)	1				1	
Connaissance générale en matière de finances publiques	1	3			1	3
Dématérialisation comptable	2				2	
Fiscalité locale	1	3			1	3
fonction comptable et budgétaire	1				1	
Formation Régies	1	3			1	3
La programmation pluriannuelle et la gestion des autorisations de programme/crédits de paiement	1	2			1	2
La santé financière de l'EPL - ratios et tableaux de bord	1				1	
La tarification et la gestion des établissements et services sociaux et médico-sociaux	1	3			1	3
L'analyse et la stratégie financière en collectivité	1	5			1	5
L'analyse et le contrôle financier des établissements et services sociaux et médico-sociaux	1	2			1	2
L'approfondissement des connaissances en gestion budgétaire des établissements et services sociaux et médico-sociaux	1	2			1	2
lecture et analyse de budget associatif	1				1	
les bases des finances locales pour les non financiers	1	2			1	2
Les clés d'une communication financière réussie	2	3			2	3
Les opérations d'ordre budgétaire spécifiques	1	2			1	2
Les régies d'avances et de recettes	1	2			1	2
Loi de finances	1	1			1	1
Nomenclature comptable des départements	1	2			1	2
Parcours AP/CP : Théorie, pratique et manipulations logicielles	2				2	
Recherche de marge de manœuvre financière sur les dépenses départementales	2	6			2	6
Règles fondamentales de la gestion budgétaire	2	4			2	4
Tarification et gestion des ESSMS	1	3			1	3
Fondamentaux et outils relationnels						
Accueil physique et téléphonique	1				1	
Améliorer la rédaction des courriers électroniques	2				2	
Améliorer sa mémoire	42	18	2	2	44	20
Améliorer ses écrits professionnels et rédaction des courriers électroniques	2				2	
Animation de projets	1	3			1	3
Animation de réunion de service	19	13	1	4	20	17
Animation de réunions partenariales	1	2			1	2
Assistante de direction : les outils d'organisation de l'assistante	2	6,5			2	6,5
Atelier mobilité	3	4			3	4
Bien communiquer et s'affirmer dans les relations professionnelles	34	28			34	28
Coaching individuel	1				1	
Communication	3	2			3	2
Communication non violente	1	5			1	5
Conduite de projet	4				4	
Développement de la confiance en soi	8	31			8	31
Développement personnel	1				1	
Développer une communication adaptée	1				1	
Développer votre potentiel relationnel	1	4			1	4
Elaboration et maîtrise des écrits de synthèse et d'aide à la décision	24		1		25	
Evaluation de schémas départementaux	1	5			1	5
Formalisation des écrits (structuration, note de synthèse)	1	4			1	4
Formation de préparation à l'oral- examen professionnel d'ingénieur territorial	1	6			1	6
Forum Cap Com	1	2			1	2
Gestion de projet	3	6			3	6
Gestion de projet - Module 1 : Sensibilisation	16				16	
Gestion de projet - Module 2 : Chef de projet	38	3			38	3
Gestion de projet - Module 3 : Directeur de projet	3				3	

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Gestion des conduites agressives	27	5			27	5
Gestion des priorités et organisation personnelle	1	3			1	3
gestion des stocks de produits d'entretien	1				1	
Gestion du stress	52	5			52	5
Indicateurs et tableaux de bord motivants	1	2			1	2
Indicateurs et tableaux de bord pour les ressources humaines	2	3			2	3
La conduite de projets informatiques	3	9			3	9
La connaissance des besoins et des pratiques du public	1				1	
La découverte de la démarche projet	1	2			1	2
La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	2	6			2	6
La gestion du domaine public routier	1	2			1	2
La maîtrise du temps, une dimension essentielle de son organisation	3	6			3	6
La prévention du stress chez soi et chez ses collaborateurs	1	3			1	3
La prévention et la gestion des conflits de manière constructive	1	3			1	3
La réussite des négociations	2	8			2	8
Le développement de ses compétences relationnelles et psychosociales	2	4			2	4
Lecture active et efficace	1	2			1	2
Lecture rapide et efficace	26	2	3		29	2
L'éducation populaire l'action culturelle et les territoires	1				1	
L'élaboration de tableaux de bord de pilotage de l'activité	2	5			2	5
L'élaboration d'une offre culturelle en milieu rural	1				1	
Les arts du cirque comme enjeu des politiques culturelles locales	1				1	
Les fondamentaux du marketing	1	2			1	2
Les missions du secrétaire de mairie	1	1			1	1
Les savoir-faire relationnels module 2 : l'entretien et la valorisation de son dynamisme professionnel	1				1	
L'optimisation de son mode de collaboration avec son manager	2	4			2	4
L'organisation du classement des documents	2	4			2	4
L'organisation et l'animation des réunions créatives de résolution de problèmes	1	3			1	3
Maître d'apprentissage	2		1		3	
Manager un collectif et ses individus	1				1	
Méthodologie d'élaboration des tableaux de bord	1	2			1	2
Optimisation de son mode de collaboration avec son manager	1	2			1	2
Organisation personnelle pour une meilleure efficacité	27	19			27	19
Organiser sa pensée et découvrir les schémas heuristiques	18	11			18	11
Pilotage de projet	1	3			1	3
Pilotage de projet : le cadrage	1	3			1	3
Pilotage de projet : les outils de pilotage	1	3			1	3
Pilotage de projets	4				4	
Pilotage de projets, les bases	1	3			1	3
Piloter la transition ISO V2015	1	2			1	2
Pratique de la négociation au quotidien	7	18			7	18
Prendre la parole en public	42	17			42	17
Prévenir et gérer les conflits	47	10			47	10
Prise de notes et rédaction de comptes rendus	26	10	1		27	10
Prise de parole dans les situations conflictuelles	1				1	
Prise de parole en public en vue d'être formateur	1	3			1	3
Prise de parole en public et formation formateur	1				1	
Rédaction des emails : Bonnes pratiques	18	4			18	4
Rédaction d'une lettre administrative et d'un courriel	1	2			1	2
Rédiger un rapport ou une note d'aide à la décision	6	14			6	14
Relation à l'usager: sensibilisation à la qualité du service public	9	3,5			9	3,5
Religions	1	2			1	2
Remise à niveau Français	1	20			1	20
S'approprier et mettre en forme les écrits professionnels	2	4			2	4
S'approprier la méthodologie de conduite de projet	1				1	
Se réconcilier avec la grammaire et l'orthographe	20	3			20	3
Techniques d'entretien	1	5			1	5
Techniques d'expression écrite : Ecrits administratifs	10		1		11	
Travailler son image et son savoir-être	6	11,5			6	11,5
Génie technique - Maintenance						
Anticiper la future réglementation "Energie et Environnement"	1	2			1	2
Autorisations de Travaux en ERP : Accessibilité et sécurité	1	1			1	1

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Conduite pelle Liebherr	1				1	
Création, organisation et animation d'un service de la maîtrise de l'énergie	2	4			2	4
Divers sujets ayant trait à la maintenance	2	8			2	8
Electricité PL RENAULT	1				1	
Electricité VL RENAULT	1				1	
Electricité/Fluides	1		1		2	
Formation climatisation gaz	2				2	
Formation domaine vidéosurveillance	2	4			2	4
Formation domotique câblage KNX	1	3	1	3	2	6
Formation électrique et mécanique tracteur CLASS	2				2	
Formation électrique faucheuse Noremat	1				1	
Formation électrique Gamme K.	2				2	
Formation en sanitaire	1				1	
Formation FLR et PMV AXIMUM	1				1	
Formation injection (diesel et essence).	2				2	
Formation mécanique et électrique tracteur CLASS	1				1	
Formation PMV et FLR AXIMUM	1				1	
Formation régulation chauffage SIEMENS	1	2			1	2
Formation sanitaire	1				1	
Formation serrurerie	1	3			1	3
Formation soudure TIG/MIG	1				1	
Formation sur la thématique de la consommation énergétique des bâtiments	2	2			2	2
Formation sur le domaine du multimédia	1	3	1	3	2	6
FTO - Electricité : perfectionnement	1	5			1	5
Initiation dans le domaine sanitaire/plomberie	2	5			2	5
Joint de chaussées	1	1			1	1
La gestion du domaine public routier			1	2	1	2
la métallerie et le soudage sur acier	1	2			1	2
La sécurisation des bâtiments d'enseignement	2				2	
L'accessibilité des bâtiments publics	1	3			1	3
L'élaboration et la mise en œuvre du plan de maîtrise sanitaire de son unité de restauration	1	3			1	3
Les bases théoriques des techniques d'analyses de bactériologie animale	1	3			1	3
Maintenance CTA	1				1	
Maintenance des installations sanitaires et thermiques	3	6			3	6
Maintenance et dépannage électrique dans les bâtiments	1	2			1	2
Maintenance et dépannage en chauffage	1				1	
Matériels mécaniques et électrotech	2	4			2	4
Module professionnel : menuiserie	3	17			3	17
MOOC (Massive Open Online course) dans le domaine du génie civil et de l'entretien routier	1	1			1	1
Pose de carrelage	2	9			2	9
Réaliser l'entretien de véhicules, engins et/ou matériels	1		1		2	
Savoir rechercher et identifier un problème mécanique	1				1	
Sensibilisation à la sécurité incendie dans les ERP	1				1	
Soudure et oxycoupage	15	4	1		16	4
Soudure et oxycoupage recyclage	2	4			2	4
Suivi de chantier	1	3			1	3
Technique d'hygiène et de désinfection des locaux sanitaires	1	1			1	1
Techniques de diagnostic en parasitologie			1		1	
Techniques routières: prescriptions et contrôles de travaux d'enrobés			1	1	1	1
Terminologie ouvrage d'art	1	3			1	3
Gestion des ressources humaines						
Accompagnement du changement et processus de deuil professionnel	1	5			1	5
Agents en situation de handicap : recrutement, accueil et adaptation à l'environnement	1	2			1	2
Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie	1				1	
Bases des ressources humaines	1	2			1	2
Bilan de compétences	3				3	

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Conduite de l'action disciplinaire	2	6			2	6
Connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation pour conduire son projet de mobilité	1	1			1	1
Connaissance du statut de la fonction publique	1				1	
Formation AIQR Encadrant	1	2			1	2
Formation de formateur avancée	1	3			1	3
Formation de formateur occasionnel	29	50	1	3	30	53
Initiation au Lean	2	2			2	2
Intégration du handicap	6				6	
L'élaboration, le pilotage et la mise en œuvre d'un plan de formation	1	1			1	1
La conduite d'un entretien de recrutement	1	3			1	3
La détection et la valorisation des potentiels des agents	1	2			1	2
La gestion des absences	1	3			1	3
la gestion des congés	1	1			1	1
La gestion du temps de travail : réglementation et application	1	2,5			1	2,5
la maîtrise des règles relatives au déroulement de la carrière	1	2			1	2
la production et l'exploitation des données	1	2			1	2
Le cadre de direction territoriale, éthique, valeurs et audaces du métier			1	2	1	2
Les clefs pour réagir à la pression du manager au quotidien	1	3			1	3
Les droits et obligations de l'agent public territorial	1	1			1	1
Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines	3	10			3	10
Les indispensables statutaires pour manager les ATTEE	1	1			1	1
Maîtrise du régime juridique des agents contractuels	1	2			1	2
MOOC (Massive Open Online course) dans le domaine de la gestion des ressources humaines	1	1			1	1
Prendre sa retraite : se préparer aux changements à venir	11	18			11	18
Préparer sa liquidation de retraite	2	2			2	2
Ressources Humaines	1	2			1	2
Sensibilisation au handicap	2	2			2	2
Sensibilisation des équipes de travail au handicap	1				1	
Sensibilisation des managers à la thématique du handicap	1	2			1	2
Hygiène et sécurité						
Abattage et façonnage petits/moyens bois : Initial	12				12	
Abattage et façonnage petits/moyens bois : Recyclage	17	6			17	6
Abattage gros bois	1				1	
Accoroutiste faucheuses-débroussaillieuses à bras articulés	3	4			3	4
AIPR - Autoris. d'Interv. à Proximité des Réseaux	3	6	2	4	5	10
AIPR - Autoris. d'Interv. à Proximité des Réseaux : Concepteur	5		1		6	
AIPR - Autoris. d'Interv. à Proximité des Réseaux : Encadrants	6				6	
AIPR - Autoris. d'Interv. à Proximité des Réseaux : Opérateur	30	10			30	10
AMPLIROLL (Recyclage)			1	1	1	1
Audit interne en laboratoire	1	4			1	4
Bûcheronnage gros bois	1				1	
Bûcheronnage (recyclage)	2	2			2	2
CACES - 3B initiale	2	4			2	4
CACES - Catégorie 1	1				1	
CACES - Catégorie 8	2				2	
CACES - PEMP 1A (Nacelles) : Initial	6				6	
CACES - PEMP 1A (Nacelles) : Recyclage	2				2	
CACES - PEMP 1B (Nacelles) : Initial	4	9			4	9
Chargeur	1				1	
Chargeur télescopique	1				1	
Communication autour de la prévention	2	4			2	4
Conduite PL en situation difficile	26				26	
Conduite sur route glissante	1	1			1	1
Conduite sur routes dangereuses	1	1			1	1
Conduite VL en situation difficile	22	5	7		29	5
Connaissance des produits d'entretien et/ou hygiène de 2ème niveau	1	2			1	2
Contrôle des harnais	1	1			1	1
CQP - Agent de gardiennage ou de surveillance humaine pouvant inclure l'usage de moyens électroniques	2				2	
Dimensionnement et structure de chaussée	1				1	
Elagage	1				1	

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Engin de service hivernal	5	2			5	2
Engin de service hivernal et tracteur godet	8				8	
Entretien et techniques de repassage du linge et vêtements de travail	1	1			1	1
Ergonomie du poste de travail informatisé	4	3			4	3
Exploitation et la communication des résultats de l'analyse dans la gestion des eaux	1	2			1	2
Fauchage - Epareuse	3				3	
Fauchage - Epareuse : recyclage	2	4			2	4
Formation à l'utilisation des produits d'entretien / Techniques de nettoyage	6				6	
Formation à l'utilisation des produits d'entretien, techniques de nettoyage	1	1			1	1
Formation aux gestes de premiers secours	1	1			1	1
Formation CATEC	7	14			7	14
Formation continue obligatoire des assistants de prévention	1	2			1	2
Formation de prévention du risque incendie	1				1	
Formation initiale assistant de prévention	1	5			1	5
Formation obligatoire AP	1	1			1	1
formation sur le danger des produits ménagers	1				1	
Fraise à neige	6				6	
Geste et Posture	1				1	
Gestes et Postures	43	10			43	10
Grimper en élagage	1				1	
Grue auxiliaire de chargement	5	2			5	2
Habilitation électrique	2	2			2	2
Habilitation électrique : Initial	5	5			5	5
Habilitation électrique H0/B0	1	1			1	1
Habilitation électrique HOV/B0	1	1			1	1
Habilitation électrique HOV-B0 : Initial	23				23	
Habilitation électrique HOV-B0 : Recyclage	9				9	
Habilitation électrique HOV-B1/BR/BC : Initial	1				1	
Habilitation électrique HOV-B1/BR/BC : Recyclage	5				5	
Habilitation électrique HOV-B2/BR/BC : Initial	5				5	
Habilitation électrique HOV-B2/BR/BC : Recyclage	4				4	
Habilitation électrique HOV-BE MANOEUVRE : Initial	12				12	
Habilitation électrique HOV-BE MANOEUVRE : Recyclage	4				4	
Habilitation électrique HOV-BS/BE MANOEUVRE : Initial	13				13	
Habilitation électrique HOV-BS/BE MANOEUVRE : Recyclage	3				3	
Habilitation véhicules électriques	4				4	
HOV-BO initial	3	6			3	6
HOV-BO recyclage	3	6			3	6
La cartographie et la formalisation des processus dans une démarche qualité en laboratoire	1	3			1	3
Le management de la santé et de la sécurité au travail dans les laboratoires	1	3			1	3
La préparation d'échantillons en chromatographie: des alternatives à l'extraction liquide/liquide	1	2			1	2
la prévention des risques physiques en restauration collective	2	4			2	4
La recherche et dénombrement des Legionelles selon la norme NF T90-431			1	2,5	1	2,5
Le maintien et l'actualisation des compétences des formateurs.rices.s en sauvetage secourisme du travail	1	3			1	3
le rôle du manager pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les RPS	2	6			2	6
Les prélèvements et mini audits d'hygiène alimentaire par les laboratoires territoriaux	2	4			2	4
Les techniques de prélèvement des eaux brutes, traitées et effluents	1	3,5			1	3,5
Maniement gerbeur	2	2			2	2
Mission patrouille	1				1	
Mission Patrouille (recyclage)			1	1	1	1
Mission Patrouille VH (recyclage)			1	1	1	1
Montage, démontage-réception échafaudages mobiles : Initial	4				4	
Nouvelles machines type monobrosse,...	1				1	
Nouvelles techniques de nettoyage	1				1	

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Organiser un exercice d'évacuation	1	1			1	1
Parcours de formation "chef d'établissement"	3	11			3	11
Permis E	1	1			1	1
Permis EB (remorque)	1				1	
Permis poids lourds C	10				10	
Permis poids lourds CE	2				2	
Porte char	1	2			1	2
PRAP - Prév. des Risques liées à l'Activité Phys. : Initial	78	36			78	36
PRAP - Prév. des Risques liées à l'Activité Phys. : Recyclage	4	3			4	3
Prendre les mesures adaptées en cas d'incendie ou de danger grave et imminent	2				2	
préparation patente radar	1				1	
Prévention du risque incendie	8	8			8	8
Programmation de la chaufferie	1				1	
PSC1	2	2			2	2
PSE1 : Initial	12				12	
PSE1 : Recyclage	4				4	
Reform	1				1	
Réglementation dans les ERP	1	2			1	2
Sécurité incendie : Initiation (manipulation extincteurs et évacuation du public)	8				8	
Sécurité incendie : manipulation d'un extincteur	6				6	
Sécurité incendie : Manipulation extincteurs	31	2			31	2
Sécurité incendie pour chef d'établissement	1				1	
Sensibilisation à la sécurité : chute de plain-pied et produits d'entretien	1	1			1	1
Signalisation horizontale et verticale	1				1	
Signalisation permanente	13	3			13	3
Signalisation permanente (recyclage)	1	1			1	1
Signalisation routière	1	1			1	1
Signalisation temporaire : Initial	10				10	
Signalisation temporaire : Recyclage	7	2			7	2
Signalisation temporaire des chantiers sur la voirie	1	2			1	2
S'organiser, utiliser les machines...			1		1	
SSIAP 1 : Initial	1				1	
SSIAP 2 : Initial	2				2	
SSIAP 2 : Recyclage	1				1	
SST : Initial	43				43	
SST : Recyclage	54	2	1		55	2
Taille arbustes et rosiers	1				1	
Technique de nettoyage des nouveaux équipements	1				1	
Techniques de nettoyage	2				2	
Tondeuse à conducteur porté	8				8	
Tondeuse à conducteur porté - recyclage	4	4			4	4
Tronçonner en toute sécurité : Initial	6				6	
Trouble musculo-squelettiques	1				1	
Utilisation du gilet de sauvetage autogonflant	10				10	
Utilisation d'un gerbeur électrique	1	1			1	1
Utilisation d'un harnais : Initial	13	11			13	11
Utilisation d'un harnais en forte pente : Initial	16				16	
Utilisation d'un harnais en forte pente : Recyclage	4				4	
Utiliser les produits éco labélisés et respecter les bons dosages			1		1	
Veiller au bon fonctionnement des organes de sécurité dans l'établissement	1				1	
Viabilité hivernale pour les patrouilleurs	8				8	
Viabilité hivernale pour les patrouilleurs - recyclage	6	6			6	6
Viabilité hivernale pour les responsables d'intervention	1				1	
Informatique et système d'information						
Access : bases	1	3			1	3
Administration courante et dépannage office 365			1	3	1	3
Administration du logiciel Kentika	1	2			1	2
Administrer XenApp et XenDesktop 7.1x			1	5	1	5
Agile	1	2			1	2
Airs Délib	5				5	
Améliorer son efficacité d'utilisation d'un clavier informatique	2	3,5			2	3,5

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Approfondissement de l'utilisation du logiciel ACTEUR fse	1	2			1	2
BO	1				1	
Business Object (BO)	1	3			1	3
Certification CCSA Checkpoint	1	5			1	5
Compétences bureautiques et numériques niveau 2	1	2			1	2
Comptabilité analytique	1	2			1	2
Elise	5		1		6	
Enjeux internes du numérique pour les collectivités	2	6			2	6
Enjeux, usages et pilotage d'un projet de système d'information géographique orienté web	1	3			1	3
E-Parcours	1				1	
Evolution outil Kentika	1	1			1	1
Excel : Bases	40	2			40	2
Excel : Fonctions et graphiques	1	1			1	1
Excel : Formules et calculs	36				36	
Excel : Gestion d'une liste de données (tris, filtres, extractions)	31				31	
Excel : Tableaux croisés dynamiques	33				33	
Exploiter, gérer et stocker les données			1	2	1	2
FME (nouveau)	1	2			1	2
Formation logiciel SolidWorks (avancé)			1	3	1	3
Fondamentaux et indispensable de SolidWorks			5	35	5	35
Formation alertes	1	1			1	1
Formation aux outils Système d'information MAIA	4	24			4	24
Formation avancée sur les calendrier Outlook	4	4			4	4
Formation CorelDraw (Spécialisation Gravure Découpe Laser) Niveau Maîtrise			6	12	6	12
Formation DenyAll Web Access Manager			1	2	1	2
Formation DenyAll Web Application Firewall	1	3			1	3
Formation DPA			1	3	1	3
Formation Interroger et manipuler des bases de données Oracle avec le langage SQL	1	3			1	3
Formation IODAS APA Aides Techniques et aménagement du logement	17	17			17	17
Formation IODAS Web Aide Sociale	14	28			14	28
Formation montage vidéo avec adobe première	4	6			4	6
Formation Python, programmation objet	1	5			1	5
Formation Xamarin, développer des applications mobiles en C# pour iOS et Android			1	5	1	5
Formations Italique, PARDIT, Impacts	1	3			1	3
Formations sur le thème du numérique	1				1	
Gestion des achats et des stocks	2	4			2	4
GIMP : Bases	4				4	
GIMP : Perfectionnement	3				3	
GIT : usage avancé	7	14			7	14
Illustrator - Fonctions avancées	1	3			1	3
Indesign : prise en main	1	3			1	3
Initiation - Module 1 : Utilisation d'un ordinateur	15				15	
Initiation - Module 2 : Gestion de documents informatiques	7				7	
Initiation à l'utilisation de BO			1	2	1	2
Initiation au Korn Shell	1	3			1	3
Initiation et accompagnement à la mise en œuvre de la méthode Agile et scrum	14	70			14	70
Initiation/Perfectionnement aux outils disponibles au département	1	5			1	5
Innovation et Transformation Numérique par la DSI	2	4			2	4
Installation et maintenance d'un réseau informatique	1				1	
Iodas	13				13	
Iris : Gérer un espace communautaire	4				4	
Journées d'actualité : Administration Numérique	1	2			1	2
La gouvernance numérique et l'ouverture des données dans la relation de la collectivité aux citoyen.ne.s et usager.ère.s	1	2			1	2
La numérisation de la fonction ressources humaines	2	4			2	4
La veille technologique et méthodologique en système d'information géographique	1	3			1	3
L'analyse multidimensionnelle des données statistiques	1				1	
Langage python	1	3			1	3

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
L'animation numérique en pratique : mise en place technique du matériel	1	2			1	2
Le règlement général sur la protection des données (RGPD)	1	1			1	1
Le système d'information décisionnel	1	3			1	3
Le traitement et l'analyse de données chiffrées	1				1	
L'élaboration d'un cahier des charges informatique	1	2			1	2
Les bases et fonctions avancées d'Illustrator			1	6	1	6
Les fonctions avancées d'In design	1	2,5			1	2,5
Les fondamentaux des réseaux informatiques			1	2	1	2
Les marchés publics informatique	1	3			1	3
Les services réseaux Windows Server 2016			1	5	1	5
Les systèmes d'information, levier de pilotage et de management pour la direction générale	1	3			1	3
LiaWeb	6	3	1		7	3
LiaWeb bons de commande et gestion marché	1				1	
LiaWeb gestion financière	1	1			1	1
Logiciel IREVE			1	1	1	1
Logiciel KIMOCE			1	1	1	1
Logiciel paint			1	1	1	1
Lumira Designer et Discovery	1	3			1	3
L'utilisation des outils TIC collaboratifs	1	3			1	3
L'utilisation du logiciel QGis : Perfectionnement	1	4			1	4
Mensura : DAO Mise en page	2		1		3	
Mensura : Giratoire 3D / Carrefour	1		4		5	
Mensura : Projet linéaire / Renforcement et reprofilage	1		4		5	
Mensura : Projet surfacique / Dessin des réseaux			1		1	
Mensura : Rendu 3D réaliste / Maquette paysagère			2		2	
Méthodologie Agile SCRUM	2	6			2	6
Mettre en œuvre et administrer	1	5			1	5
Moteur de recherche SOLR	1	3			1	3
Muligest numérisation	1				1	
NQI Orchestra	2				2	
OneNote : Présentation	4				4	
Open data	1				1	
Outils informatiques	2	4			2	4
Outlook (base)	2				2	
Outlook : Bases	13	1			13	1
Outlook : Utilisation avancée	24				24	
Outlook : Web Access les bases (pour ATC)	2				2	
PCIE	4	4			4	4
Perfectionnement au tableur	1	4			1	4
Perfectionnement macro et VBA	1	2			1	2
Perfectionnement traitement de texte			1	4	1	4
Powerpoint : Bases	13				13	
Powerpoint : Optimiser sa présentation	9				9	
QGIS - Perfectionnement - niveau 3	5	10			5	10
QGIS (logiciel SIG bureautique) : Initiation	16	1			16	1
QGIS (logiciel SIG bureautique) : Utilisation avancée	11		1		12	
Rencontres Décryptagéo	1	2			1	2
Requêtes SQL	1	3			1	3
Schémas Directeurs SI et Stratégie Numérique en 2018	1	2	1	2	2	4
Sémiologie Cartographique	6	13			6	13
Sherpa : Arrêtés de circulation	3				3	
SIG GEOMAP - SIR Nouveautés	3	3	1	1	4	4
Solution de gestion centralisé des OS Linux			1	5	1	5
Systèmes d'information décisionnels - Concepts et architectures	1	2			1	2
Tomcat - Administrer des serveurs d'applications	1	3			1	3
Utilisation BO : perfectionnement	1				1	
Utiliser le logiciel NOMADE	1	0,5			1	0,5
Utiliser Powerpoint avec professionnalisme	1	1			1	1
Utiliser une console son numérique	1	3			1	3
VBA expert	1	3			1	3
WebDev - cursus avancé priorité 1	1	5			1	5
WebDev - cursus fondamentaux	2	10			2	10
WebDev - Module Webservices - Priorité 3	1	1			1	1

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
WebDev - Programmation Orientée Objet - Priorité 2	1	2			1	2
Word : Bases	7				7	
Word : Mise en forme avancée	13				13	
Word : Publipostage	6				6	
Langues						
Allemand	17				17	
Allemand perfectionnement	1	20	1	10	2	30
Anglais	29	3			29	3
Anglais débutant	1				1	
Anglais technique (informatique et numérique)	1				1	
Etre à l'aise dans ses écrits professionnels	2	20			2	20
Langage des signes	21				21	
langue des signes	2				2	
Séjour linguistique Anglais	1	0			1	0
Management						
Accompagner avec la ligne du temps			1	5	1	5
Accompagner le changement	2	4,5			2	4,5
Accompagner ses équipes	1	2			1	2
Actualités RH	1				1	
Analyses de pratiques de coaching	1	1			1	1
Animation direction mobilisation des équipes	1	3			1	3
Animation et encadrement d'une équipe au quotidien	5	15			5	15
Animation, direction et mobilisation de ses équipes	1	3			1	3
Boîte à outils du conseiller en organisation : pour analyser, comprendre et diagnostiquer	1	3			1	3
Coaching individuel	1				1	
Conduite du changement	1	3			1	3
Cycle supérieur de management de l'INET	1	200			1	200
Design de service	1	5			1	5
Devenir un manager agile	1	1			1	1
Diagnostic de positionnement managérial	1	3			1	3
Du projet politique au projet d'administration	1	3			1	3
Dynamiser et motiver une équipe	2	4			2	4
Ecoute active	1	3			1	3
Efficience des politiques publiques à l'heure du développement durable	1	3,5			1	3,5
Efficience organisationnelle et responsabilité managériale	4	12,5			4	12,5
Encadrement de ses anciens collègues	1	2			1	2
ENPC: chef d'agence	1	12			1	12
Entrer dans la démarche de la pédagogie de l'explicite	1				1	
Evaluation des politiques publiques	1	3			1	3
Femmes, osez la direction générale	1	4			1	4
Fondamentaux de la gestion des ressources humaines	1				1	
Fondamentaux du management	1	2			1	2
Fondamentaux management	1				1	
Formation "vis ma vie" auprès d'un DGA d'une autre collectivité dans le domaine du social	1	5			1	5
Formation aux outils de planification d'opérations	2				2	
formation norme iso17020	1				1	
Gérer une situation de crise	1	2			1	2
Gestion d'une équipe en restauration collective	1	1			1	1
HAAS						
Implication professionnelle et motivation	2	6			2	6
Initiation au Lean Management	4	27			4	27
Intelligence collective	1	3			1	3
La cartographie des risques, un outil au service du management des risques de gestion	1	3			1	3
La communication positive appliquée au management	6	12			6	12
La découverte du codéveloppement appliqué au management	1	1,5			1	1,5
La dimension émotionnelle dans le cadre professionnel	1	3			1	3
La mobilisation et la cohésion d'équipe	1	3			1	3
La norme ISO 9001, sa nouvelle version 2015			1	2	1	2
La prévention et la régulation des situations conflictuelles	1	2			1	2
La prospective, un outil au service du management territorial stratégique	1	3			1	3

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
La réussite de sa prise de poste de fonction d'encadrant de proximité	1	3			1	3
L'animation et l'encadrement des équipes pluridisciplinaires au sein d'une UTAMS	1				1	
Le cadre territorial influent et inspiré	1	4,5			1	4,5
Le design de service public : vers de nouvelles démarches participatives	1	3			1	3
le design des politiques publiques	2	6			2	6
Le développement et la confiance en soi pour manager sereinement	1	2			1	2
Le management dans la complexité	2	9	1	3	3	12
Le management stratégique de la transversalité	1	3			1	3
Le management transversal	1	2			1	2
L'émotionnel au service de la décision et du management	1	3			1	3
L'entretien professionnel : un acte de management	2	2			2	2
Les ateliers du management : analyse de pratiques	2	4			2	4
les dynamiques de groupe et de réseau pour stimuler l'innovation	1	2			1	2
Les outils du pilotage interne	1	3			1	3
L'innovation sociale, un levier d'action et de management pour agir autrement et collectivement	1	3			1	3
L'intégration de la politique RH dans la stratégie globale de la collectivité	1				1	
Maîtriser les délais et gérer un échéancier	1				1	
Management	1				1	
Management de la coopération et intelligence collective	1	3			1	3
Management de la coopération et intelligence collective.	1	4			1	4
Management de petites équipes	1				1	
Management de proximité	2				2	
Management et développement territorial	1	3			1	3
Management stratégique	1	4			1	4
Management stratégique de la transversalité	1	3			1	3
Management transversal	1	2			1	2
Manager en tant que cadre intermédiaire	1	1			1	1
Manager un collectif d'individus	1	2			1	2
Manager une équipe	1	2	1	3	2	5
Mettre en place une stratégie de formation	1	3			1	3
Perfectionnement du management d'équipe et coaching	1	3			1	3
Planification, organisation et contrôle de l'activité d'une équipe	3	8			3	8
Premiers pas de managers	1	3			1	3
Réussir sa prise de fonction d'encadrant de proximité	4	11			4	11
Rôle et positionnement en tant que chef de service	1	3			1	3
Rôle et positionnement en tant que responsable de service	2	4			2	4
Rôle et positionnement en tant qu'encadrant de proximité	2	5			2	5
Rôle et posture du cadre dans le Département du Bas-Rhin	1	2			1	2
Savoir déléguer, approche cheval	1	2			1	2
Savoir déléguer, ou comment responsabiliser ses collaborateurs	1	2			1	2
Structurer le pilotage du service	1	2			1	2
Techniques d'animation participative, conduite de projet	1	2			1	2
Transformation des organisations, approches par la résilience	1	4			1	4
Préparation concours et examens prof.						
Coaching interne : Concours et examens professionnels	45	6	2		47	6
Modules transversaux	1	3			1	3
Prép.CNFPT - Autre : Autre Concours ou Examen	8				8	
Prép.CNFPT : Concours Adjoint administratif principal 2e cl.	10		1		11	
Prép.CNFPT : Concours Adjoint du patrimoine principal 2e cl.	1				1	
Prép.CNFPT : Concours Adjoint techn. principal Ets Ens 2e cl.	10				10	
Prép.CNFPT : Concours Adjoint technique principal 1e cl.	1	10			1	10
Prép.CNFPT : Concours Adjoint technique principal 2e cl.	18				18	
Prép.CNFPT : Concours Administrateur	3				3	
Prép.CNFPT : Concours Agent de maîtrise	22				22	
Prép.CNFPT : Concours Animateur	1				1	
Prép.CNFPT : Concours Assistant CPB (de conservation du patrimoine et bibliothèques)	7				7	
Prép.CNFPT : Concours Assistant socio-éducatif	38				38	
Prép.CNFPT : Concours Attaché	74		1		75	
Prép.CNFPT : Concours Attaché de conservation du patrimoine	1				1	
Prép.CNFPT : Concours Bibliothécaire	1				1	

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Prép.CNFPT : Concours Conseiller socio-éducatif	4				4	
Prép.CNFPT : Concours Conservateur du patrimoine	1				1	
Prép.CNFPT : Concours Infirmier en soins généraux cl. normale	2				2	
Prép.CNFPT : Concours Ingénieur (externe)	8				8	
Prép.CNFPT : Concours Ingénieur (interne)	7				7	
Prép.CNFPT : Concours Ingénieur en chef	4				4	
Prép.CNFPT : Concours Médecin 2e cl.	2				2	
Prép.CNFPT : Concours Psychologue cl. normale	1				1	
Prép.CNFPT : Concours Puéricultrice cl. normale	3				3	
Prép.CNFPT : Concours Rédacteur	63				63	
Prép.CNFPT : Concours Rédacteur principal 2e cl.	8				8	
Prép.CNFPT : Concours Sage-femme cl. normale	1		1		2	
Prép.CNFPT : Concours Technicien	28				28	
Prép.CNFPT : Concours Technicien principal 2e cl.	9				9	
Prép.CNFPT : Examen Adjoint administratif principal 2e cl. - avct de grade	2				2	
Prép.CNFPT : Examen Adjoint du patrimoine principal 2e cl. - avct de grade	1				1	
Prép.CNFPT : Examen Adjoint technique principal 2e cl. - avct de grade	7				7	
Prép.CNFPT : Examen Administrateur - promotion interne	1				1	
Prép.CNFPT : Examen Agent de maîtrise - promotion interne	6				6	
Prép.CNFPT : Examen Assistant CPB principal 2e cl. - promotion interne	1				1	
Prép.CNFPT : Examen Attaché principal - avct de grade	18				18	
Prép.CNFPT : Examen Cadre supérieur de santé (paramédical) - avct de grade	1				1	
Prép.CNFPT : Examen Ingénieur - promotion interne	12		1		13	
Prép.CNFPT : Examen Rédacteur principal 1e cl. - avct de grade	9	14			9	14
Prép.CNFPT : Examen Rédacteur principal 2e cl. - avct de grade	11				11	
Prép.CNFPT : Examen Rédacteur principal 2e cl. - promotion interne	3				3	
Prép.CNFPT : Examen Technicien principal 1e cl. - avct de grade	13				13	
Prép.CNFPT : Examen Technicien principal 2e cl. - avct de grade	5				5	
Prép.CNFPT : Examen Technicien principal 2e cl. - promotion interne	1				1	
Prépa Attaché Principal	1				1	
Préparation attaché IPAG	1				1	
préparation concours rédacteur	3				3	
Restauration						
Cuisine aux herbes	1				1	
Cuisson basse température	1				1	
Elaboration de desserts maison	1	1			1	1
GMRCN	1				1	
HACCP - PMS : Sensibilisation aux bonnes pratiques d'hygiène en restauration	60	4			60	4
La gestion du matériel et des équipements en restauration collective	1	3			1	3
Lutte contre le gaspillage alimentaire	1	1			1	1
Nouvelles techniques de production en restauration	32				32	
Organisation de la mission de restauration collective en EPLE	1	2			1	2
Pâtisserie	1				1	
Production de déchets dans les collèges et programme de lutte contre le gaspillage alimentaire	1	2			1	2
Production et mise en œuvre des préparations froides	1	1			1	1
Réception des repas	1	1			1	1
Se faire plaisir au restaurant scolaire	1				1	
Social - Santé						
Accès aux soins et à la santé	1	3			1	3
Accompagnement de la fonction parentale	2	2			2	2
Accompagnement de l'allaitement dans la précarité sociale	1	2			1	2
Accueil des migrants	1	5			1	5
Accueil des publics en situation de deuil	2	2			2	2
Accueil des publics en difficultés socio-économiques	1	2			1	2
Accueillir et accompagner les publics étrangers et primo arrivants	5	16			5	16
Accueillir un enfant en situation de handicap	1	2			1	2
Actualité en matière d'état civil et de droit de la famille	1	1,5			1	1,5
Addictions: alcool, drogues. Accompagnement et prise en charge des			1	4	1	4

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
adultes et des adolescents						
Adolescent en souffrance et en difficultés multiples	1				1	
Adolescents en danger ou en risque, protéger et construire des réponses adaptées	2				2	
Agrément, renouvellement d'agrément et accompagnement: trois temps forts à penser dans la relation assistant(es) maternel(les)-professionnels			2	8	2	8
Aide sociale pour les personnes âgées et sollicitations de l'obligation alimentaire	11	22			11	22
AIPR	1				1	
Analyse de pratique PMI: bilan de santé en école maternelle	1				1	
Analyse de pratiques PMI - Cadres de santé : Evalueurs de second niveau en charge des avis du service sur l'agrément et de la gestion du contentieux	1				1	
Analyse de pratiques PMI - Puéricultrices : Enquêtes, suivi des assistants maternels	4				4	
Analyse de pratiques PMI - Puéricultrices : Suivi des enfants au domicile de leurs parents	4				4	
Analyse et prévention des situations conflictuelles entre enfants et avec enfants	4	4			4	4
Analyse systémique - Perfectionnement	18	15,5			18	15,5
Analyse systémique - Sensibilisation	47	99			47	99
Analyse systémique perfectionnement	1	6			1	6
APA loi ASV approfondissement	1	2			1	2
Approche de la psychiatrie adulte			1		1	
Approche des troubles psychiques et leurs répercussions sur la vie sociale	1				1	
Approche médiation : changer ma posture professionnelle	18	58			18	58
Approche médicale des violences conjugales et des conséquences sur le jeune enfant	1				1	
Approche sociologique de la famille et l'accompagnement de la fonction parentale	1				1	
ASO obligés alimentaires	1	2			1	2
Attachement	18	29			18	29
Attachement et séparation dans le cadre du placement familial	1				1	
Attachements, séparations et retrouvailles en petite enfance	1				1	
Autonomie des personnes âgées et handicapées	13		1		14	
Autorité parentale	17				17	
Besoins fondamentaux de l'enfant capacités et compétences parentales	15	27			15	27
Cadre juridique ESMS	2				2	
Cadre réglementaire et juridique de l'accueil familial	1	4			1	4
Capacités et compétences parentales	64	64			64	64
Comment aborder insalubrité et syndrome de Diogène	1				1	
Compréhension des états émotionnels de l'adulte et de l'enfant	1	2			1	2
Comprendre et accompagner les émotions de l'enfant (0-6 ans)	2	3			2	3
Conduite d'une démarche "ville amie des aînés"	2				2	
Connaissance de la population d'Afrique	3	4			3	4
Connaissance de la population du Moyen Orient	1	2			1	2
Connaissance de la population Roms	9	19			9	19
Connaissance de la population turque	11	13			11	13
Connaissance des populations de l'Europe de l'Est	17	30			17	30
Connaissance des populations étrangères	1	2			1	2
Connaissance du public des adolescents	1				1	
Connaissance populations du Maghreb	1	3			1	3
Connaissances des populations réfugiés	1				1	
Conséquences des violences conjugales sur les enfants			1	5	1	5
Contraception chez les adolescents	1	2			1	2
Contrôle et suivi des structures d'accueil en petite enfance	2	6			2	6
Créer un génogramme			1		1	
De la connaissance à l'accompagnement de l'enfant de 0 à 3 ans	2	3			2	3
De l'information préoccupante à l'évaluation : Articulation entre ASE, PMI et service social	32	6			32	6
DE Médiateur familial			1		1	
Dettes et solidarités familiales	1	2			1	2

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Développement des outils d'animation en éducation à la santé	1	5			1	5
Développement des outils et des techniques d'animation en éducation à la santé	4	20			4	20
Développement Professionnel Continu	1				1	
DIU gestion de cas	1				1	
DU Allaitement			1		1	
DU Coordinateur de projets ou d'équipe en action sociale et médico-sociale			1	20	1	20
DU de gérontologie générale			1	20	1	20
DU Protection de l'enfance			1	18	1	18
Ecrits juridiques	1	1			1	1
Ecrits professionnels	1				1	
Ecrits professionnels spécifiques PMI	16				16	
Education thérapeutique du patient-40h	2	12			2	12
En PMI et santé scolaire : renfort et valorisation de la fonction parentale	1	2			1	2
Enjeux de l'approche interculturelle en travail social	4	8			4	8
Entraînement à l'entretien de jury	1				1	
Entretien "infirmier"	2				2	
Entretien d'aide, travail par objectifs...	1				1	
E-Parcours	1				1	
Evaluation interne et externe des ESMS	2				2	
Evaluation sociale en protection de l'enfance	1	3			1	3
Exercice d'un autorité bienveillante autour des enfants	1				1	
Famille et addictions	1	3			1	3
Fondamentaux de la laïcité	1	2			1	2
Formation Allocation Personnalisée d'autonomie	17	34			17	34
Formation aux gestes et soins d'urgence	1	4			1	4
Formation aux gestes et soins d'urgence Niveau 2 - Recyclage	7	7			7	7
Formation Cadres ASE	2	10			2	10
Formation Cadres ASE - cadre juridique	1	4			1	4
Formation Interne IP/PPE	1				1	
Formation médicale continue	1				1	
Formation MONTESSORI			1		1	
Formation portage bébé			1	6	1	6
Formation PPE	1	3			1	3
Formation primo-arrivants	1	6			1	6
Formation sur les addictions	1	3			1	3
Gens du voyage, accès aux droits et politiques sociales	1	7			1	7
Gestion de la charge émotionnelle	1				1	
Groupe de soutien : Pratiques prof. Nvx TS SPE (Spécifique agents MEF-0-SPE)	2				2	
Imagerie médicale dans le cadre de la tuberculose	1	2			1	2
Journée AFPPE (journée des manipulateurs en électroradiologie	4	4			4	4
Journée d'observation au Laboratoire de Bactériologie de l'Hôpital Civil	11	11			11	11
Journée nationale des centres de lutte antituberculeuse	6	6			6	6
La bientraitance dans l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie	3	6			3	6
La co-construction avec les usagers	1	3			1	3
La co-construction avec les usagers dans le champ des politiques sociales : de l'intention à l'action.	1	3			1	3
La communication avec l'enfant déficient auditif	1				1	
La communication gestuelle associée à la parole pour les bébés et les jeunes enfants (0-3 ans)	4	4			4	4
La compréhension et la gestion de l'agressivité des familles en protection de l'enfance	2	4			2	4
La compréhension et la prévention de la violence intra-familiale	1	3			1	3
La compréhension et la prévention de la violence intra-violence	1	3			1	3
La consultation de contraception	1	2,5			1	2,5
La dépression et le risque de suicide chez la personne âgée	6	18			6	18
La fonction de coordination dans le champ éducatif	1	4			1	4
La parentalité à l'épreuve de la conjugalité	2	5			2	5
La participation des parents en protection de l'enfance : enjeux, éthique et modalités	1	3			1	3

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
La place de l'entourage dans la relation d'accompagnement	1	2			1	2
La prise en charge de la souffrance de l'enfant placé en accueil familial	3	6			3	6
La prise en charge des enfants de parents présentant des troubles psychiatriques	4	9			4	9
La prise en charge en gynécologie des mineures	1	2			1	2
La transmission à travers les générations : fatalité ou libre choix ?	1	3			1	3
La transmission à travers les générations: fatalité ou libre choix	2	6			2	6
La tuberculose, le signant et la société	1	4			1	4
La tuberculose, le soignant et la société	1	4			1	4
L'accès aux soins et à la santé	3	8			3	8
L'accompagnement à la fonction parentale	1				1	
L'accompagnement de la fonction parentale	1				1	
L'accompagnement social de publics en grande précarité	3	7			3	7
L'accueil des migrants : rôle des collectivités territoriales en matière d'inclusion sociale	1	3			1	3
L'accueil en PMI des nouveaux-nés en sortie précoce de maternité	1	4			1	4
Laïcité et la relation socio-éducative	3	6			3	6
L'alimentation et les pratiques culturelles	1	2			1	2
L'approche médiation : changer sa posture professionnelle	1	0			1	0
L'approche sociologique de la famille et l'accompagnement de la fonction parentale	1	2			1	2
Le concept d'attachement en protection de l'enfance	4	8			4	8
Le deuil périnatal			1	2	1	2
Le droit de la famille et de l'enfant : un socle pour prendre des décisions en Protection de l'enfance	1	4			1	4
Le droit des étrangers et leurs droits sociaux	13	24			13	24
Le logement des personnes âgées	1	3			1	3
Le mal logement	1	3			1	3
Le maternage et la parentalité; complémentarité professionnels/parents	1				1	
Le placement familial : dispositif institutionnel, enjeux cliniques et travail d'équipe	1	4			1	4
Le placement familial dispositif institutionnel enjeux cliniques et travail d'équipe	1	3			1	3
Le ressourcement, une étape indispensable pour se revitaliser professionnellement	1	4			1	4
Le soutien à l'autonomie des aînés	1	3			1	3
Le suivi de la femme enceinte en situation de handicap	1	2,5			1	2,5
Le suivi des enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme	1				1	
Le toucher et le lien de parentalité, création d'un atelier parental - niveau 1	7	18			7	18
Le toucher et le lien de parentalité, création d'un atelier parental - niveau 2	7	15			7	15
Le TS à l'épreuve de la violence	1	3			1	3
L'écoute et la prise en charge de la douleur de la personne en perte d'autonomie	2	4			2	4
L'enfance en danger	1	1			1	1
L'enfance et la souffrance de séparation			1	4	1	4
L'enfant secoué : prise en charge et prévention	1	2			1	2
Les aides financières, outils d'intervention sociale dans le cadre de l'accompagnement social	4				4	
Les besoins de l'enfant et la continuité éducative, un enjeu pour la coordination	1				1	
Les besoins de l'enfant et la continuité éducative: un enjeu pour la coordination	1	2			1	2
Les besoins fondamentaux de l'enfant	68	68			68	68
Les concepts de parenté, de famille et de filiation pour prendre des décisions en protection de l'enfance	4	9			4	9
Les conduites addictives chez l'adulte	3	6			3	6
Les dangers des nouvelles technologies pour l'enfant et l'adolescent	4	8,5			4	8,5
Les écrits professionnels sociaux	2				2	
Les enfants et la maladie mentale de leurs parents	1	2			1	2
les enjeux de la lecture aux très jeunes enfants	1				1	
Les enjeux de l'approche interculturelle en travail social	2	4			2	4

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
Les forces sociales économiques et psychologiques qui s'exercent sur les ménages	2	4			2	4
Les mutations des politiques sociales et leurs impacts sur le travail social	3	6			3	6
Les pathologies cliniques des adolescents et des jeunes adultes.			1	4	1	4
Les relations parents enfants dans le cadre d'un suivi en protection de l'enfance	1				1	
Les représentations de la santé dans différentes cultures niveau 1	1	3			1	3
Les signes de maltraitance et de violence sexuelle	1				1	
Les signes de maltraitance et de violences sexuelles	4	7			4	7
Les soins en petite enfance : apports de l'anthropologie : niveau 1	4	10			4	10
Les souffrances psychiques et pathologies mentales liens avec la vulnérabilité sociale	2	2			2	2
L'évaluation des situations d'enfants en risque ou en danger	1	3			1	3
L'intervention sociale auprès des familles non collaborantes	1	2			1	2
L'intervention sociale d'intérêt collectif: enjeux et méthodes	2	6			2	6
Maltraitance envers les adultes vulnérables	7				7	
Master 2 en travail social			1		1	
Méthodologie de conduite de projet médico-social	1				1	
Montessori, Loczy, Freinet : découverte de différentes pédagogies actives	3	7			3	7
Nouvelles familles et nouveaux enjeux pour les puéricultrices			1	2	1	2
Nouvelles modélisations systémiques et nouvelles pratiques. Cycle 1.			1	18	1	18
Parentalité à l'épreuve de la conjugalité : crises conjugales et place de l'enfant	19	6			19	6
Participation des parents en protection de l'enfance	1	3			1	3
Participation des usagers	1	2			1	2
Particularités des MAM	1	2			1	2
Pédiatrie ou thématique en lien			2	5	2	5
Personnes âgées	1				1	
Place de l'entourage dans la relation d'accompagnement	7				7	
Politiques publiques de l'autonomie	1				1	
Prép.CNFPT : Examen Rédacteur principal 2e cl. - promotion interne	1				1	
Prévention de la radicalisation	14	28			14	28
Prise en charge d'adolescents en difficulté	1	3			1	3
Prise en charge des enfants de parents présentant des troubles psychiatriques	1				1	
Projet pour l'enfance (PPE) : Outil stratégique et levier de changement du dispositif de protection de l'enfance	18	6			18	6
Prostitution des mineurs	6				6	
Protection de l'enfance : Connaître, repérer, protéger	11	2	1		12	2
Psychologie du vieillissement	2	6			2	6
Radioprotection des patients	3	6			3	6
Recueillir la parole de l'enfant en danger	8	25			8	25
Relation à l'altérité : une dimension de l'accompagnement social	1				1	
Relations usages, banques, organismes de crédit	2	8			2	8
Repérage des troubles envahissants du développement chez le jeune enfant	1	2	1	2	2	4
Responsabilités, éthique et déontologie en travail social	1	3			1	3
Ressources humaines - droit social	1	4			1	4
Santé mentale			1		1	
Secret professionnel	9	2			9	2
Sensibilisation aux addictions chez le sujet âgé	5	10			5	10
Signes de mal-être chez l'enfant de 0 à 3 ans	3	5	1	4	4	9
S'initier aux entretiens de relation d'aide	1	5			1	5
Soutien à l'allaitement maternel	7				7	
Statuts et gestion des assistants familiaux	1	2			1	2
Supervision / Analyse de la pratique	1	3			1	3
Supervision pour psychologues	1	3			1	3
Supervision professionnelle (Spécifique agents MEF-0-SPE)	2				2	
Techniques de coaching et réseaux dans l'accompagnement à l'emploi			1	8	1	8
Traitement pénal des fraudes RSA	3	1			3	1
Transmission à travers les générations : fatalité ou libre choix ?	1				1	
Troubles envahissants du Développement: repérage, diagnostic et	1	2			1	2

Plan de formation 2017-2019 : axes stratégiques 2019

	Favorable		Défavorable		Total Nombre de demandes	Total estimation jours
	Nombre de demandes	Estimation jours	Nombre de demandes	Estimation jours		
interventions précoces						
Troubles psychiques périnataux souffrance psychique du nourrisson aspects cliniques	1	2			1	2
Une histoire pour se construire : accompagner le récit de vie de l'enfant placé	1	3			1	3
Utilisation du jeu dans l'accompagnement/l'évaluation de l'enfance en danger			1		1	
Violence conjugale : repérer, signaler, accompagner	1	2			1	2
Violence conjugales et enfant victime	1	2			1	2
Violences conjugales	2	2			2	2
Violences faites aux femmes	2	1			2	1
Violences sexistes : les fondamentaux	3	6			3	6
Visite en présence d'un tiers	1				1	
Visite médiatisée et / ou visite accompagnée en protection de l'enfance - proposition de formation	1	3			1	3
Visites médiatisées	1				1	
Sport et jeunesse						
Accompagner la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'une politique de développement territorial par les sports de nature	1	4			1	4
La conception, la réhabilitation et la restructuration des équipements sportifs	3	9			3	9
La coordination, le pilotage des programmes et des projets de développement touristique	2	4			2	4
Le sport et la culture: outils de promotion des territoires	2	6			2	6
Les politiques emploi jeunesse	1	5			1	5
Rencontres territoriales du sport	2	2			2	2
Total général	4081	3779	153	364	4234	4143

96% des demandes de formation formulées lors de l'entretien professionnel ont été accordées par la collectivité. Seuls 153 refus ont été notifiés dont 44 formations jugées non prioritaires, 12 jugées non adaptées au poste et 10 demandes de formations personnelles arbitrées dans le cadre de la commission des formations personnelles. Les autres refus sont motivés par d'autres raisons (transfert de compétence de la part d'un autre agent, changement des objectifs de l'agent...).

215 demandes de colloques ont également été formulées et n'apparaissent pas ici car elles sont arbitrées au fur et à mesure de l'année et de l'actualité des services en lien avec les missions.

INFO+

ALSACE



CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU BAS-RHIN
HÔTEL DU DÉPARTEMENT
Place du Quartier Blanc / 67964 STRASBOURG cedex 9
Tél : **03 88 76 67 67** / Fax : **03 88 76 67 97**

www.bas-rhin.fr

→ **DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**
SERVICE FORMATION