

ANNEXE 1

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIE (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL
DIRECTEUR GNRL ADJOINT DES SERVICES	A	5,00		5,00
DIRECTEUR GNRL DES SERVICES	A	1,00		1,00
EMPLOIS FONCTIONNELS		6,00	-	6,00
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX	A	8,00		8,00
ATTACHES TERRITORIAUX	A	297,00		297,00
REDACTEURS TERRITORIAUX	B	309,00		309,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	C	406,00	1,00	407,00
FILIERE ADMINISTRATIVE		1020,00	1,00	1021,00
ANIMATEURS TERRITORIAUX	B	7,00		7,00
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	C	11,00		11,00
FILIERE ADNIMATION		18,00	-	18,00
ATTACHES DE CONSERVATION TERR. PAT	A	8,00		8,00
BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX	A	12,00		12,00
CONSERVATEURS TERR. DU PATRIMOINE	A	5,00		5,00
ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.	B	32,00		32,00
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	C	12,00		12,00
FILIERE CULTURELLE		69,00	-	69,00
CADRES TERRITORIAUX SANTE PARAMEDIC	A	16,00		16,00
INFIRMIERS TERR EN SOINS GENERAUX	A	47,00		47,00
MEDECINS TERRITORIAUX	A	45,00	2,00	47,00
PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	A	34,00		34,00
PUÉRICULTRICE TERRITORIALE	A	80,00		80,00
SAGES FEMMES TERRITORIALES	A	13,00		13,00
AUXILIAIRES PUERICULT TERRITORIAUX	B	26,00		26,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE		261,00	2,00	263,00
BIOLOGISTE,VETERINAIRE,PHARMAC.TER	A	5,00		5,00
PED ERGO PSY ORT TECLAB MAN PREP DI	A	20,00		20,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		25,00	-	25,00
CONSEILLERS TERR SOCIO-EDUCATIFS	A	32,00		32,00
ASSISTANTS TERR.SOCIO-EDUCATIF A	A	634,00	1,00	635,00
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS CAT A	A	4,00		4,00
AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX	C	1,00		1,00
FILIERE SOCIALE		671,00	1,00	672,00
CONSEILLER TERR.ACT.PHYS.ET SPORT.	A	2,00		2,00
EDUCATEUR DES ACT PHYS ET SPORT	B	21,00		21,00
FILIERE SPORTIVE		23,00	-	23,00
INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	A	9,00		9,00
INGENIEURS TERRITORIAUX	A	126,00		126,00
TECHNICIENS TERRITORIAUX	B	206,00		206,00
ADJOINTS TECHNIQUES TER. ETB ENS	C	9,00		9,00
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	C	951,00	2,00	953,00
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX	C	186,00		186,00
FILIERE TECHNIQUE		1487,00	2,00	1489,00
Sous-total		3580,00	6,00	3586,00
APPRENTIS				37,00
CONTRATS AIDES				22,00
Total droits privés				59,00
ASSISTANTS FAMILIAUX				825,00
TOTAL GENERAL				4470,00

CREATIONS DE POSTES 2023

Catégorie	Filière	Libellé du poste	Pôle	Direction	Financement et observation	Catégories		
						A	B	C
A	Sociale	TS ASE	Territoires et services de proximité	Agences	Budget RH	5		
B	Médico-sociale	Auxiliaires de puériculture	Territoires et services de proximité	Agences	Budget RH		2	
A	Médico-sociale	Sage-femme	Territoires et services de proximité	Agences	Budget RH	1		
C	Administrative	Assistant administratif (en CDAS)	Territoires et services de proximité	Agences	Budget RH			1
C/B	Administrative	Agent d'instruction d'aide sociale	Territoires et services de proximité	Agences	Budget RH			1
B	Technique	Technicien bâtiments	Territoires et services de proximité	Agences	Budget RH		1	
C/B	Administrative	Agent de liquidation de la PCH	Solidarité humaine	Autonomie	Budget RH			1
B	Administrative	Gestionnaire transport adapté	Solidarité humaine	Autonomie	Budget RH		1	
A	Technique	Chargé de mission pilotage transition bas carbone	Dynamiques territoriales	Eco-développement	Budget RH	1		
A	Administrative	Chargé de mission sectorisation collègues	Egalité, éducation citoyenneté	Education, jeunesse, sport	Budget RH	1		
C	Administrative	Assistant contrôle des établissements	Egalité, éducation citoyenneté	Enfance, famille	Budget RH			1
A	Administrative	Conseiller juridique	Direction générale des services	Assemblée, affaires juridiques	Budget RH	1		
C	Administrative	Chargé d'accueil	Délégation à la transformation	Citoyenneté	Budget RH			1
A	Sociale	Evaluateur	Solidarité humaine	MDPH	Budget RH	1		
A	Médico-sociale	Infirmier	Solidarité humaine	MDPH	Budget RH	1		
B	Technique	Technicien biodiversité	Territoires et services de proximité	Agences	Budget annexe		1	
A	Technique	Ingénieur biodiversité	Dynamiques territoriales	Eco-développement	Budget annexe	1		
A	Administrative	Chargé de mission accueil familial et habitat inclusif	Solidarité humaine	Autonomie	Financement CNSA	1		
A	Administrative	Chargé de mission partenariats et observatoire MDPH	Solidarité humaine	MDPH	Financement CNSA	1		
A	Sociale	Evaluateur (pool de remplacement)	Solidarité humaine	MDPH	Budget du GIP MDPH	2		
A	Médico-sociale	Infirmier (pool de remplacement)	Solidarité humaine	MDPH	Budget du GIP MDPH	1		
A	Médico-sociale	Ergothérapeute (pool de remplacement)	Solidarité humaine	MDPH	Budget du GIP MDPH	1		
B	Administrative	Chargé de récupération PCH	Solidarité humaine	Autonomie	Financement via récupération des indus			1
A	Administrative	Chargé de mission comptabilité socio environnementale	Ressources		Financé à 60% par des recettes	1		
B	Technique	Technicien énergie	Construction et logistique	Bâtiments	Financé par économies d'énergie			2
B	Administrative	Gestionnaire marchés énergie et sécurité	Construction et logistique	Bâtiments	Financé par économies d'énergie			1
TOTAL:								

TOTAL Postes:

33

EVOLUTION DES EFFECTIFS 2023

Il est proposé la création de 33 postes.

- **Pour le pôle territoires et services de proximité – Agences Départementales :**
 - 5 postes de Travailleurs sociaux financés sur le budget RH
 - 2 postes d’auxiliaires de puériculture financés sur le budget RH
 - 1 poste de Sage-femme financé sur le budget RH
 - 1 poste d’assistant administratif financé sur le budget RH
 - 1 poste d’agent d’instruction d’aide sociale financé sur le budget RH
 - 1 poste de technicien bâtiments financé sur le budget RH
 - 1 poste Technicien Biodiversité financé sur le budget RH (budget annexe Biodiversité et Paysages)

- **Pour le pôle égalité éducation citoyenneté – Direction Education Jeunesse et Sport :**
 - 1 poste de chargé de mission Sectorisation Collèges financé sur le budget RH

- **Pour le pôle égalité éducation citoyenneté – Direction Enfance Famille**
 - 1 poste d’assistant Contrôle des établissements financé sur le budget RH

- **Pour le pôle construction et logistique – Direction des bâtiments :**
 - 2 postes de techniciens énergie financés par des économies d’énergie attendues
 - 1 poste de gestionnaire marché énergie et sécurité financé par des économies d’énergie attendues

- **Pour la délégation générale à la transformation – Direction de la citoyenneté :**
 - 1 poste de chargé d’accueil financé sur le budget RH

- **Pour la direction générale des services – Direction des assemblées et affaires juridiques :**
 - 1 poste de conseiller juridique financé sur le budget RH

- **Pour le pôle dynamiques territoriales – Direction Eco-développement :**
 - 1 poste de chargé de mission pilotage transition bas carbone financé sur le budget RH
 - 1 poste d’ingénieur biodiversité financé sur le budget RH (budget annexe Biodiversité et Paysages)

- **Pour le pôle ressources – Service Evaluation Pilotage et Audit:**
 - 1 poste de chargé de mission comptabilité socio-environnementale financé à 60% par des recettes extérieures

- **Pour le pôle solidarité humaine – Direction de l’autonomie :**
 - 1 poste d’agent de liquidation de la PCH financé sur le budget RH
 - 1 poste de gestionnaire transport adapté financé sur le budget RH
 - 1 poste de chargé de mission accueil familial et habitat inclusif financé par des recettes extérieures
 - 1 poste de chargé de mission récupération de la PCH financé par la récupération attendue d’indus

- **Pour le pôle solidarité humaine – Maison des personnes handicapées :**

- 2 postes d'évaluateurs financés sur le budget du GIP MDPH
- 1 poste d'évaluateur financé sur le budget RH
- 1 poste d'infirmier financé sur le budget RH
- 1 poste de chargé de mission partenariats et observatoire MDPH financé par des recettes extérieures
- 1 poste d'infirmier financé par le budget du GIP MDPH
- 1 poste d'ergothérapeute financé par le budget GIP MDPH

PRESTATIONS SOCIALES - ANNEE 2023

I – Bénéficiaires :

Prestation	Permanent	Temporaire			Mis à disposition au Département	Assistant familial
		> = 4 mois	< 4 mois	Contrat aidé		
RIA	X	X	X	X	X	X
Titres resto	X	X	X	X	X	
Indemnité transport	X	X	X	X	X	
Frais garde	X	X		X		
Allocation enfant handicapé	X	X		X		X
Arbre de Noël	X	X	X <i>le spectacle</i>	X	X <i>le spectacle</i>	X
Allocation séjour enfant	X	X		X		X
Chèques vacances	X	X		X		X
Médiathèque	X	X	X	X	X	X
Complémentaire santé	X	X		X		X
Prévoyance	X <i>sauf détaché et mis à disposition</i>	X <i>(seulement CDD >= 1 an)</i>		X		X

II - Bases de calcul et montant des prestations :

Chèques vacances et participations repas (RIA et Hil)

Chèques vacances et participations repas (RIA et Hil)					
REVENU BRUT N-1	APPLICATION DES TRANCHES SUIVANTES 0 € < tranche 1 < 2 300 € 2 301 € < tranche 2 < 3 000 € 3 001 € < tranche 3 < 4 200 € > 4 201 € tranche 4				
Chèques-vacances	Tranches	Epargne de l'agent	Taux de bonification du Département	Montant de la bonification	Montant total des chèques vacances
	1	220 €	81,80 %	180 €	400 €
	2	220 €	68,20 %	150 €	370 €
	3	220 €	50 %	110 €	330 €
	4	220 €	31,80 %	70 €	290 €
Participation repas	Participation repas (si revenus bruts n-1 ≤ 4 200€)				1,38€
	Participation repas complémentaire à tous les agents				1,20 €
	Subvention complément de prix				0,50 €
Total des participations : Tranches 1 – 2 et 3 (1,38 € + 1,20 € + 0,50 €) soit 3,08 € Tranche 4 (1,20 € + 0,50 €) soit 1,70 €					
Complémentaire santé	Tranche 1 Tranche 2 Tranche 3 Tranche 4		35 € bruts/mois 25 € bruts/mois 13 € bruts/mois pas de participation		

Allocations séjours enfants et allocation frais de garde des enfants de moins de 3 ans

Quotient familial < à 1 300 € Séjour enfant avec hébergement Séjour enfant sans hébergement	12,00 € / jour 5,10 € / jour
Quotient familial < à 1 300 € Allocation frais de garde de moins de 3 ans	2,68 € / jour

Autres prestations	
Noël : Titre cadeau pour les enfants âgés de 0 à 10 ans	Valeur faciale d'un titre cadeau : 25 €
<p><i>Les montants ci-après relèvent de l'application de la circulaire du 30/12/2022 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune applicable au 01/01/2023</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - allocation enfant handicapé moins de 20 ans, - allocation étude enfant handicapé de 20 à 27 ans, - séjour d'enfants handicapés ou infirmes en centre de vacances spécialisés, - allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leurs enfants. 	<p>172,46 € / mois Taux mensuel (30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales) 22,58 € / jour 24,65 € / jour</p>
<p>Titres-restaurant agent</p> <p>En cas de départ de la collectivité, de changement d'affectation ou de changement de position administrative, la valeur faciale totale du titre restaurant sera réclamée à l'agent</p> <p>Titre restaurant service civique</p>	<p>Valeur faciale actuelle d'un titre restaurant: 7,20€ Participation employeur : 4,15 €</p> <p>Valeur faciale actuelle d'un titre restaurant : 5,69€</p>
<p>Restaurant le Beauregard :</p> <p>Participation forfaitaire de chaque convive aux frais de fonctionnement</p>	2,07 € par repas
<p>Subvention de fonctionnement aux associations et autres organismes</p> <ul style="list-style-type: none"> - amicale du personnel - association sportive - amicale des retraités. 	<p>9 624 € 1 000 € 400 €</p>
Prêt voiture réglementaire	<p>1^{ère} demande : 4 117 € maximum, 2^{ème} demande : 2 745 € maximum, Taux d'intérêt 5,5 % - durée de 1 à 4 ans</p>
Indemnité transport	50% des frais d'abonnement à un service de transport collectif ou de location de vélos
Forfait mobilité durable	Après le dépôt en fin d'année d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation de tout engin de déplacement personnel motorisé ou pas (pas de motorisation thermique) ou du covoiturage pour le trajet domicile-travail, l'agent bénéficiera du versement d'une indemnité forfaitaire prévue par les dispositions du décret n° 2022-1562 du 13

	décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat
Dispositif Mutuelle – Prévoyance – Garantie maintien de salaire	Versement d'une participation mensuelle de 7 € bruts pour les agents adhérents à la convention de participation à la garantie maintien de salaire en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2017
Bibliothèque du personnel (du Département et de la Préfecture)	Prêt gratuit aux agents de livres, de BD et de DVD acquis par la bibliothèque du personnel ou prêtés par la BDIV
Prestation « découverte culturelle » pour les enfants des agents départementaux	Participation du Département à hauteur de 50% du prix du billet du spectacle

Régie de recettes – Prestations sociales	
Titres restaurant	Participation agent pour chaque titre-restaurant : 3,05 € En cas de départ de la collectivité, de changement d'affectation ou de changement de position administrative, pour les titres restaurant perçus à tort et non restitués, les parts salariales et patronales des titres restaurant seront à rembourser soit 7,20€ (valeur faciale actuelle) Depuis 2021, attribution d'un forfait annuel de 20 titres restaurant pour les agents des collègues
Edition d'une 2^{ème} carte du RIA	Participation agent : 3,05 €
Prestation « découverte culturelle »	Participation enfant : 50%, participation parent accompagnateur : 100% du prix du billet

Dispositif d'accompagnement social à la mobilité (hors prime de restructuration)	
Chèque Emploi Service Universel (CESU)	Participation employeur : 7,50 € de la valeur faciale de 15 €
Prime mobilité conjoint	6 100 €
Prêt logement bonifié	Bonification employeur de 3% du taux bancaire
Avance pour l'installation locative	Prêt à taux 0 % de 300 € à 1 000 €
Indemnité double résidence	Prêt à taux 0 % de 300 € à 1 000 €
Prêt voiture	Prêt au taux de 2 % de 7 000 €

ANNEXE 5

<p style="text-align: center;">AUTORISATIONS DE PROGRAMME ET D'ENGAGEMENT 2023 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES</p>
--

RESTI001 : matériel et outillage technique pour le restaurant
Montant de l'enveloppe : **53 000 €**
Objet : matériel du restaurant inter administratif.

RHSOI001 : prêts au personnel
Montant de l'enveloppe : **58 000 €**
Objet : prêts au personnel.

COMPI001 : développement des compétences
Montant de l'enveloppe : **13 000 €**
Objet : matériel - personnes handicapées.

HYSAI001 : hygiène et sécurité et santé au travail
Montant de l'enveloppe : **6 000 €**
Objet : Matériel et outillage techniques

ANNEXE 6

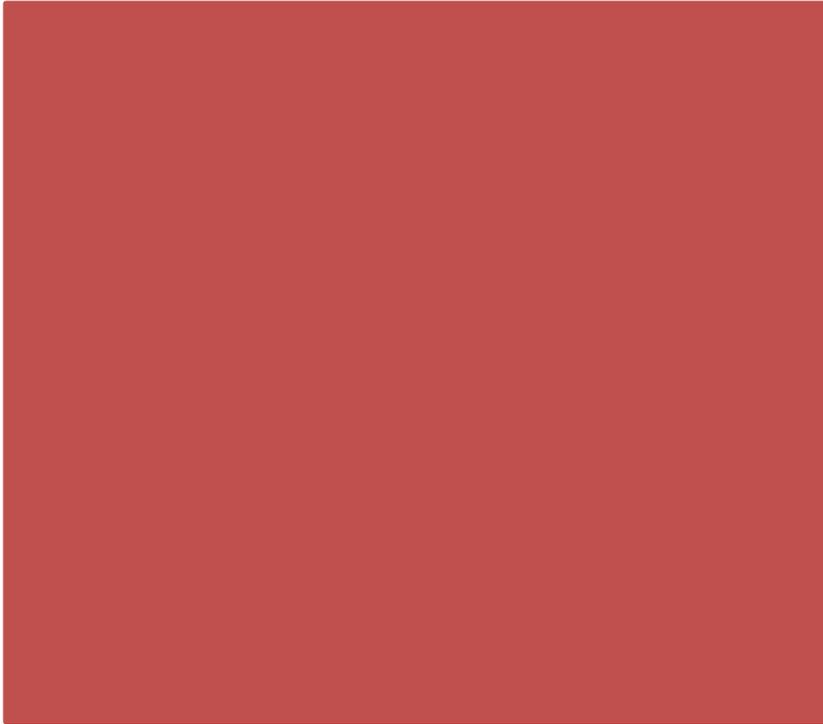
SUBVENTIONS 2023 – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Subventions versées aux associations du personnel :

- Amicale du personnel : 9 624 €
- Association sportive : 1 000 €
- Amicale des retraités : 400 €

Subventions versées aux autres associations :

- APRAS (Association pour la promotion de l'action et de l'animation sociale) : 1 000 €



PLAN DE FORMATION 2023

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE Construire, mettre en œuvre et évaluer un plan de formation	3
1. Les objectifs du plan de formation.....	4
2. Méthodologie, calendrier et budget	4
3. La Plateforme NEEVA : un outil des Parcours professionnels.....	5
4. Le CNFPT, un partenaire privilégié	6
5. Le guide de formation	7
6. La politique de formation interne	7
SECONDE PARTIE Les besoins de formation	8
1. Les axes stratégiques.....	9
2. L'analyse des besoins individuels et collectifs.....	10
TROISIEME PARTIE Programme d'actions de formations 2023	14
3.1 Porter les Solidarités au service de la justice sociale	15
3.2 Accélérer les transitions pour préserver l'environnement et contribuer à la qualité de vie des Breilliennes et des Breilliens.....	20
3.3 Agir pour l'Egalité des Droits et des Chances et favoriser le vivre ensemble	23
3.4 Formations Managériales.....	29
3.5 Prévention des risques professionnels et formations des agents techniques.....	30
3.6 Formations Transversales.....	32
3.7 Les cycles de reconversion professionnelle	35
QUATRIEME PARTIE Actions de soutien et d'accompagnement des professionnels	37
1. Les préparations aux concours et examens professionnels.....	38
2. Les TREMPLINS	40
3. La mobilisation du Compte personnel d'activités (CPA)	42
4. Supervisions et analyses de pratiques	43
5. Coachings individuels et collectifs.....	44
FICHE PROJET FORMATION	46

PREMIERE PARTIE Construire, mettre en œuvre et évaluer un plan de formation

1. Les objectifs du plan de formation

Le plan de formation a pour objectifs d'accompagner les agents dans leurs missions quotidiennes et dans leur parcours professionnel.

En contribuant à l'adaptation et au développement des compétences, le plan de formation permet de mobiliser les ressources humaines en adéquation avec le projet de mandature pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Dans un contexte de changements et d'évolution des missions, il contribue à sécuriser les agents dans leurs activités quotidiennes et leurs pratiques professionnelles.

Il accompagne les agents dans leur parcours professionnel (avec les parcours de formations statutaires obligatoires) et leur projet de mobilité (par un accompagnement individualisé par exemple).

Enfin le plan vise à rendre lisible le programme d'actions 2023 établi au regard des besoins recensés et des priorités d'actions fixées par la collectivité.

2. Méthodologie, calendrier et budget

4 étapes de construction et de mise en œuvre du plan de formation :

1. La préparation de la campagne de recensement des besoins de formation
2. Le recensement, l'analyse et la priorisation des besoins
3. La construction du plan 2023
4. La mise en œuvre et le suivi du plan

Le service Formation a associé les pôles métiers à la conception et au suivi du plan de formation afin de :

- Présenter aux pôles l'offre thématique de formation au regard du domaine de compétences de chaque pôle
- Ajuster et valider ensemble l'offre mise à disposition sur NEEVA
- Définir des axes prioritaires et des objectifs de formation
- Définir les modalités de communication et de promotion de l'offre de formation.

Le recensement des besoins individuels et collectifs s'est déroulé entre le 1^{er} juin et le 30 septembre 2022. Un entretien de formation est intégré à l'entretien professionnel. La synthèse des demandes de formation est présentée en partie 2 du plan.

En novembre et décembre le service Formation a rencontré les pôles et les directions afin de prioriser les demandes collectives de formation, afin de définir une programmation en 2023 (présentée dans la partie 3).

En 2023, le plan de formation de la collectivité est financé par :

- Une **cotisation annuelle de 0,9% de la masse salariale** versée au CNFPT. Cette cotisation donne accès aux formations inter-collectivités programmées par le CNFPT, aux préparations concours et examens, aux formations d'intégration. Elle permet également d'organiser 115 jours de formations "en intra" (c'est à dire réservées au Département) sur différentes thématiques de formation.
- Un budget de **1 031 000€** (ventilation ci-dessous) pour le financement de formations individuelles et collectives, y compris les actions de soutien aux professionnels (supervisions, analyses des pratiques, coachings). Cette somme s'entend hors frais de déplacement, rémunération des formateurs internes et financement des formations des apprentis.

BUDGET PREVISIONNEL PLAN DE FORMATION 2023	
Hygiène Sécurité Génie Technique	130 000,00 €
Social Santé Enfance Famille	150 000,00 €
Culture Sport Archives Documentation Collèges Citoyenneté Restauration	25 000,00 €
Systèmes d'information et communication	70 000,00 €
Environnement et Développement local	20 000,00 €
Formations initiales et continues des Assistants familiaux	40 000,00 €
Fonctions support et management	60 000,00 €
Total Formations collectives	495 000,00 €
Formations individuelles CPA	80 000,00 €
Formations individuelles Plan de Formation (adaptation, prise de poste, reconversions)	50 000,00 €
Formations perfectionnement Pôles	112 000,00 €
Total Formations individuelles	242 000,00 €
Coachings et accompagnements d'équipe	60 000,00 €
Supervisions et analyse de pratiques	220 000,00 €
Total Soutien et accompagnement	280 000,00 €
Autres frais divers (locations salles, colloques, etc.)	14 000,00 €
Total Budget Plan de Formation	1 031 000,00 €

3. La Plateforme NEEVA : un outil des Parcours professionnels

La démarche Parcours Professionnels portée par la Direction des Ressources Humaines & des Dynamiques Professionnelles vise à faire du management des compétences le pivot d'une gestion des emplois et des compétences tant sur l'aspect collectif qu'individuel (avec l'accompagnement des agents).

Avec NEEVA, les encadrant-es et leurs équipes disposent d'une solution collaborative complète :

- Qui archive l'historique des demandes individuelles de formation.
- Qui présente l'intégralité du catalogue de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).
- Qui centralise les bilans d'entretien professionnel mais détaille aussi les compétences à acquérir pour cibler un autre poste.

Depuis Novembre 2020, le module formation est disponible pour l'ensemble des agents¹. Les agent.es peuvent déposer leurs demandes de formation en ligne, suivre l'instruction de leur dossier, voir leur historique de formation et par la suite explorer le référentiel des métiers de la collectivité. C'est une autre façon d'accompagner l'évolution des compétences des agent-es, et de partager les informations avec les encadrant-es.

Les agents formulent jusqu'à 3 vœux via le portail NEEVA. Le responsable peut également saisir 3 vœux pour l'agent ou son équipe. Chacun et chacune a accès aux demandes faites, à l'historique de ses formations et habilitations. Lors de l'entretien annuel, elles/ils ont sous les yeux le catalogue des formations disponibles, y compris celles du CNFPT (délégation Bretagne), ce qui permet de mieux cibler les attentes, en rapport avec les attendus de chaque métier. Le service Formation dispose ainsi d'une meilleure visibilité sur les besoins de formation.

Depuis juin 2022, les Assistants Familiaux ont également accès à NEEVA et peuvent faire leurs demandes de formation.

En permanence, des améliorations sont apportées afin de faciliter la recherche de formations. Il est possible de faire des recherches par :

- Thème de formation
- Métier
- Mot clé
- Parcours de formations
- Compétences

4. Le CNFPT, un partenaire privilégié

Le CNFPT est un partenaire incontournable, notamment du fait de la cotisation du Département à hauteur de 0,9% de sa masse salariale. La Délégation Bretagne du CNFPT s'engage aux côtés du Département sur les axes de collaboration suivants :

- La formation initiale des Assistants familiaux
- Les préparations aux concours et examens
- Une offre de formation répondant aux obligations de formations statutaires assurant aux agents une évolution de carrière,

¹ Hors : personnels mis à disposition, stagiaires écoles, apprentis, CDD d'insertion, élus et vacataires

- Des actions de renforcement de la culture territoriale, de développement des savoirs de base, des actions de lutte contre l'illettrisme
- Des parcours de reconversion professionnelle, en partenariat avec la Région Bretagne et Rennes Métropole
- Des actions de sensibilisation et de formation autour des transitions (numérique, environnementale et professionnelle)
- La coordination d'un réseau régional des responsables de la formation

Dans le cadre du partenariat le CNFPT dote le Département de 115 jours de formation intra en 2023 auxquels peuvent s'ajouter des jours de formation hors dotation pour les projets innovants ou expérimentaux.

5. Le guide de formation

Le guide formation est en cours de finalisation. L'objectif est de proposer un guide articulant les règles et fonctionnement de la formation avec les modalités pratiques notamment en lien avec NEEVA.

Dans un souci de clarté et d'accessibilité, le guide sera un document de référence, partagé avec tous, permettant de répondre aux principales questions en matière de droits à la formation, de temps de travail, de gestion des déplacements, d'activation de son Compte Personnel de Formation (CPF).

Avant sa diffusion il sera testé auprès de quelques utilisateurs et présenté au Comité Social Territorial au 1^{er} semestre 2023.

6. La politique de formation interne

Le recours à des formateurs internes se poursuit et va s'amplifier en 2023. S'appuyer sur nos compétences internes permet de rendre plus efficaces nos formations et répond aux besoins spécifiques de notre collectivité. Par ailleurs, ce dispositif valorise les compétences en interne et reconnaît l'expertise individuelle.

Aujourd'hui des formations de tout type sont animées par des agents de la collectivité :

- Des formations informatiques, numériques et bureautiques
- Des formations techniques en hygiène et sécurité
- Des formations métiers sur diverses thématiques (social, enfance, management etc.)

Le service Formation accompagne les nouveaux formateurs internes dans l'exercice de leurs missions. Une formation est proposée aux formateurs occasionnels : « Acquérir les bases de conception et d'animation d'une formation ».

Un guide des formateurs internes est en cours de diffusion. Il regroupe les principes clés permettant de cadrer et d'organiser le dispositif de formation interne et la situation des formateurs internes.

SECONDE PARTIE Les besoins de formation

1. Les axes stratégiques

L'élaboration du plan de formation 2023 s'appuie sur le nouveau projet de mandature des élus présenté en octobre 2022 et sur le recensement individuel et collectif des besoins de formation réalisé de juin à octobre 2022. Il a été également construit dans une dynamique de projets en tenant compte des nouveaux besoins de formations collectives qui ont émergé en 2022. La mise en œuvre du plan de formation s'étend sur toute l'année 2023 et peut comprendre des formations annuelles et pluriannuelles (commencées en 2022).

Le plan de formation 2023 est un plan intermédiaire car le service formation à l'objectif de construire, à partir du projet de mandature et en étroite collaboration avec les Pôles métiers, le plan pluriannuel de formation à compter de 2024.

Le projet de mandature s'articule autour de 3 axes majeurs :

1-Porter les solidarités au service de la justice sociale

2-Accélérer les transitions pour préserver l'environnement et la qualité de vie des Breilliens et Breilliennes

3-Agir pour l'égalité des droits et des chances, et favoriser le vivre ensemble en impliquant les citoyens en les accompagnants suivants leurs besoins

Ce projet de mandature sert de socle pour définir les actions, les projets et les chantiers prioritaires à mettre en œuvre par les services. Les élus souhaitent œuvrer pour une société plus juste, plus égalitaire et engager les transformations nécessaires à la préservation de l'environnement et des ressources.

Il pose l'ambition d'une démocratie renforcée dans laquelle « l'éducation et la participation du citoyen sont des vecteurs privilégiés pour consolider le pacte républicain, la cohésion sociale et le bien vivre ensemble ».

Le plan de formation s'articule également avec les grandes orientations stratégiques de la collectivité telles que :

- Ille-et-Vilaine 2035
- Des schémas pluriannuels : enfance-famille, autonomie, mobilités, lecture publique, etc.
- Des plans pluriannuels : d'investissement, de fonctionnement, d'emplois
- Des partenariats contractuels (contrats de territoire, CPER, feuilles de route des principaux partenaires)

Dans son volet Ressources Humaines, le plan de formation repose également sur :

- La politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail
- Une offre d'accompagnement des managers
- Le maintien dans l'emploi tout au long de la vie et l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel.

Enfin les axes individuels de formation sont définis afin de contribuer aux dynamiques professionnelles en confortant les savoirs de base, en accompagnant les démarches de mobilité interne et en facilitant les évolutions de carrière. Cela se décline grâce aux démarches suivantes :

- Les formations préparatoires aux concours et examens professionnels
- Les formations statutaires obligatoires : formations d'intégration et formations de professionnalisation
- Les formations longues diplômantes
- Les bilans de compétences et les bilans professionnels
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) et la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP)
- Les formations mobilisées au titre du Compte personnel de formation (CPF) et du Compte personnel d'activités (CPA)

2. L'analyse des besoins individuels et collectifs

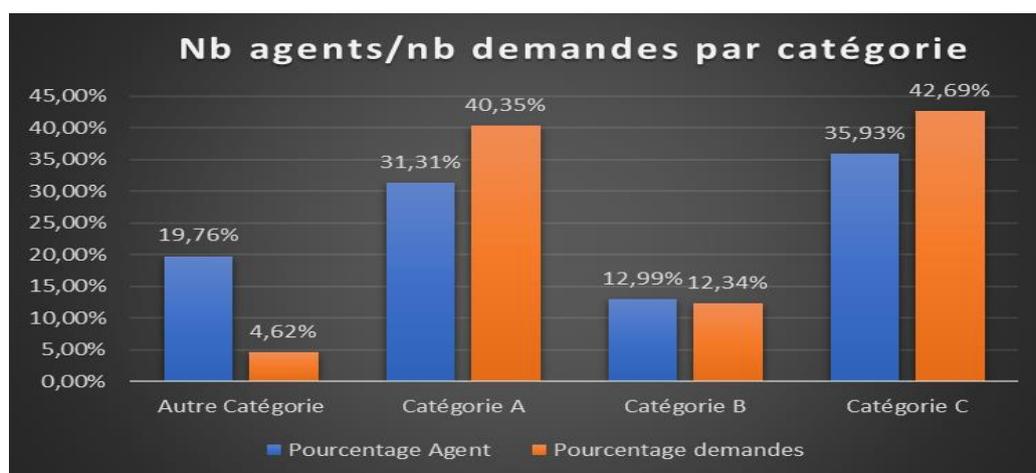
La collectivité a lancé une campagne de recensement des besoins de formation, en lien avec celle des entretiens annuels, entre juin 2022 et octobre 2022.

En tenant compte des priorités de service public, des obligations réglementaires, du budget alloué au plan de formation, les demandes recueillies ont permis au service Formation de mettre en œuvre un programme d'actions de formations pour la période 2022 et 2023 (partie 3 du plan).

Les chiffres clés des demandes de formation		
	Second recensement NEEVA (avec Assistants familiaux)	Second recensement NEEVA (hors Assistants familiaux)
Effectifs	4 503	3 638
Nombre de demandes	6 597	6 321

Nombre de jours	14 221	11 308
Agents ayant fait au moins une demande	2 462 (soit 55 %)	2 291(62 %)
Agents n'ayant fait aucune demande	2 041	1 347
Moyenne des demandes par agent (ayant fait au moins une demande)	2,6	2,8
Demandes thématique Sécurité	1 566	1 549
Demande thématique Social & Santé	1 567	1 385
Demandes hors catalogue	689	687
Podium des stages les plus demandés	Analyses de pratiques, PSC1 manutention gestes et postures	

L'analyse statistique des demandes par catégorie, filière, affectation et métier montre que toutes les catégories d'agents ont eu accès à NEEVA et ont pu s'exprimer.



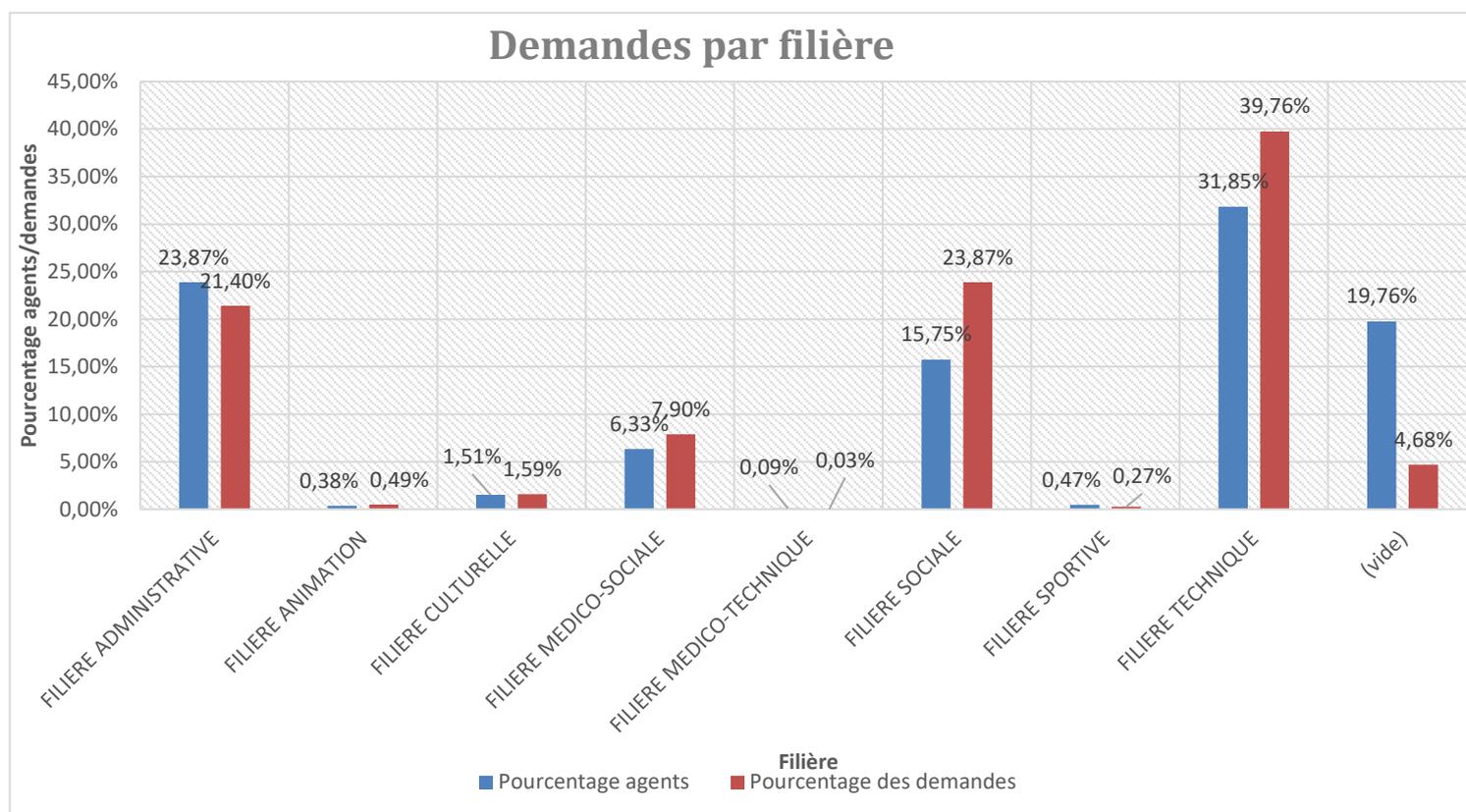
Les personnels autre catégorie sont les assistants familiaux, les apprentis, les collaborateurs d'élus, les contrats d'insertion.

Clé de lecture : alors que les professionnels de catégorie A représentent 31,31% des effectifs, ils totalisent plus de 40% des demandes de formation, et 37,41% des agents ayant exprimé une demande.

On observe une cohérence entre les effectifs par catégorie et le volume des demandes. On en déduit que le recensement permet à toutes les catégories d'exprimer un besoin de formation. Ces données seront à comparer après la mise en œuvre du programme d'actions de formation.

Assez nettement la filière technique et la filière sociale représentent une part plus importante des demandes de formations par rapport à leur poids en termes d'effectifs. Sauf la filière sociale, l'ensemble des filières accuse une baisse sensible du nombre de demandes exprimées.

Les agents hors filière sont principalement les mêmes que les agents « autre catégorie ».



TOP 20 DES STAGES LES PLUS PLEBISCITÉS	Nombre de demandes
Expression de besoin (Hors catalogue)	690
Analyse de pratiques / Supervision	304
PSC1 - Recyclage	275
Manutention, Gestes et Postures - recyclage	156
PSC1 - Formation initiale	144
Conduite des entretiens d'aide auprès des enfants et des adolescents	111
Sécurité incendie	100
Accueil et accompagnement du public souffrant de troubles psychiques et/ou psychiatriques	94
AIPR - Autorisation d'intervention à proximité des réseaux - Opérateurs	91
Rôle du référent de parcours dans la mise en place d'un PPEF	77
Manutention, Gestes et Postures - initiale	72
Les violences envers les enfants, un regard juridique et psychologique	68
Communication avec bienveillance dans le cadre du travail social - Niveau 1	68

Violences conjugales et intrafamiliale Niveau 1	67
S'initier à la communication bienveillante et consciente	61
Signalisation temporaire de chantier sur route bidirectionnelle	59
Formation Initiale des assistants familiaux (240h)	58
Tronçonnage niveau 1 et 2 - Recyclage	55
Sensibilisation à la viabilité hivernale - Agent d'exploitation	54
Approche des pathologies mentales	53
Total général	2657

TROISIEME PARTIE Programme d'actions de formations 2023

Cette présentation vise à mettre en perspective l'offre de formation proposée par le Département en lien avec le nouveau projet de mandature des élus.

La programmation annuelle est faite en cohérence avec le recensement des besoins de formations 2022, les échanges avec les Pôles métiers afin de prioriser les formations sur 2023 et le budget annuel.

L'accent est mis sur les formations collectives *intra* c'est-à-dire les formations organisées directement par le Département pour les agents. Ces formations sont animées par un organisme externe (CNFPT ou tout autre organisme retenu après consultation) ou un formateur interne.

L'ensemble de l'offre de formation de la collectivité et du CNFPT est consultable par tous et à tout moment sur NEEVA.

Cette programmation est non exhaustive et peut évoluer selon les priorités et l'actualité des services.

3.1 Porter les Solidarités au service de la justice sociale

- **Permettre aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap d'avoir les moyens de leur autonomie**

Objectifs Projet de mandature :

-Définir les orientations en matière de prévention de la perte d'autonomie en redéfinissant les priorités de la conférence des financeurs.

-Faciliter l'accueil des enfants et des jeunes en situation d'handicap.

-Construire le **nouveau Schéma départemental de l'autonomie** et définir les besoins en formation pour 2024-2028.

-Former des personnels à un accueil et un accompagnement inclusif de tous et toutes.

Les Formations : intitulé de stage	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Droit des personnes âgées, handicapées ou malades	Service autonomie, Conseillers Techniques et Conseillers gérontologique	CNFPT	2 sessions
Accueil du public en situation d'handicap	Agents des collègues	CNFPT	1 session
Accueil des personnes en situation d'handicap dans les lieux culturels	Bibliothèque	CNFPT	1 session
Formation Sport Santé	Éducateur sportif	CCTP en cours	1 session

- **Renforcer le service public départemental pour que chacun puisse exercer ses droits et éviter les ruptures de parcours**

Objectifs :

-Lutter contre le non-recours en facilitant l'accès aux droits

Plusieurs formations sont proposées aux professionnels des CDAS depuis plus de 3ans dans le cadre du **Schéma Départemental d'action sociale de proximité (SDASP)** concernant l'accès aux droits. Une nouvelle formation s'est mise en place en 2021-2022 : ASIP Accueil social inconditionnel par Territoire avec les partenaires sur l'accueil de proximité.

Objectifs du SDASP :

- **Adapter nos services pour une action sociale de qualité**

- Poursuivre les travaux engagés sur les conditions d'un accueil performant et adapté
- Simplifier les relations des usagers avec les services

Promouvoir la gouvernance territoriale du social

- Inscrire notre intervention dans une approche de développement social local

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Accueil de niveau 1 : Relation à l'utilisateur et urgence sociale	CDAS et MDPH	CNFPT	1 session
Accueil de niveau 2 : Accompagner les usagers dans l'accès aux droits	CDAS et MDPH	AFPA	1 session
Inclusion numérique : accompagner l'utilisateur dans l'accès aux droits numériques	CDAS et MDPH	AFPA	2 sessions
ASIP : Accueil social inconditionnel de proximité	Professionnels des CDAS	AFPA OPTIMA	

- **Accompagner chacun vers l'emploi et l'autonomie pour trouver sa place dans la société**

Objectifs :

- Réduire les inégalités sociales et économiques
- Agir afin de permettre à chacun de trouver sa place dans la société
- Réduire la pauvreté et les mécanismes d'exclusion et résorber la fracture sociale.

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Accompagner les travailleurs indépendants bénéficiaires du RSA	CDAS	CCTP en cours	1 session
L'accompagnement budgétaire des ménages vulnérables	CDAS Couronne rennaise EST	CNFPT	1 session

Le Département s'engage à construire le nouveau Programme Breillien d'Insertion (PBI) qui succédera au PBI 2018-2022. Celui-ci portait sur 3 engagements de lutte contre les exclusions et d'insertion :

- 1-Construire avec les personnes leur parcours pour l'accès et le maintien dans l'emploi
- 2-Faciliter l'accès aux droits des personnes en situation de vulnérabilité
- 3-Renforcer le pilotage et la coordination des politiques départementales d'insertion en associant les territoires et les citoyens.

- **Contribuer au déploiement d'une nouvelle politique des quartiers et des zones rurales en difficulté**

Objectifs :

-Lutter contre les fractures territoriales, les inégalités et les discriminations

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Droits des Etrangers	CDAS	CNFPT	3 Sessions
Egalité Femmes Hommes	Tout agent	Département	1 session
L'évaluation sociale de la minorité et de l'isolement des jeunes se déclarant mineurs non accompagnés	Professionnels accompagnants les MNA	CNFPT	1 sessions
Sensibilisation à l'Egalité Femmes Hommes et lutte contre les discriminations	Tout agent	CNFPT Intra	1 session
Référent Egalité Femmes Hommes	Référents Egalité Femmes hommes	CNFPT intra	1 Session
Laïcité et service publique	Tout agent	Département	2 sessions

➤ **Promouvoir le bien être mental dans toutes les politiques départementales**

Objectifs :

-Reconnaître et prendre en considération la santé mentale dans toutes les politiques

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Premier secours en santé mentale	Tout agent	Formateurs internes	2 sessions
Parcours de formation des formateurs internes PSSM	Formateurs internes	CNFPT	1 session
Approches des pathologies mentales	Filière sociale	CHGR/ Maison de la santé	2 sessions
Accueil et accompagnement du public souffrant de troubles psychiques et psychiatriques	Filière sociale	CNFPT	3 sessions

La santé mentale est un axe majeur du plan de formation 2023 et l'une des plus fortes demandes des agents sociaux. Des formations pourront être développées dans le nouveau plan pluriannuel dans le cadre du contrat territorial de santé mentale.

➤ **Poursuivre la transformation numérique de la collectivité départementale et Assurer l'accès au numérique sur l'ensemble du territoire**

Objectifs :

-Faire du numérique un outil qui facilite l'accès aux droits

- Améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu
- Poursuivre la stratégie d'inclusion numérique
- Garantir le caractère durable et inclusif de la transformation numérique

Objectifs du SDASP : Schéma départemental d'action sociale de proximité

Adapter nos services pour une action sociale de qualité

- Poursuivre les travaux engagés sur les conditions d'un accueil performant et adapté
- Simplifier les relations des usagers avec les services
- Renforcer l'accès aux droits et l'accès numérique

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Formations bureautiques (Word, Excel, Outlook, Teams, one note...)	Tout agent	Interne	30 sessions
L'utilisation des réseaux sociaux	Tout agent	CNFPT	2-3 sessions
Numériques spécifiques/ Métiers	Agents spécifiques	Marché	3 sessions
Savoir numérique de base (14 modules de formation à destination des agents)	Tout agents	Formateurs internes	15 sessions
Inclusion numérique des agents des espaces naturels sensibles et des centres d'exploitation	700 Agents ENS et centres d'exploitation	Interne	70 sessions 2023 et 2024
Inclusion numérique en Bibliothèque	Bibliothèques	SoliaLab	1 session
Inclusion numérique : Accompagner l'utilisateur dans l'accès aux droits et les démarches en ligne	Filière sociale	AFPA	2 sessions
Numérique Responsable	Tout agent	En cours	En cours

Le Service formation a renforcé l'équipe de formateurs internes pour les formations numériques afin de mailler tout le territoire. Nous avons mis en place un Parcours : " Savoir de Base en Numérique" dans le cadre du plan numérique des agents.

Une évaluation au numérique va être proposé aux agents par l'intermédiaire de PIX en 2023. PIX est le service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques tout au long de la vie.

A partir de 2023, les agents des ENS (Espaces naturels sensibles) et des centres d'exploitation soit 700 personnes seront dotés d'un téléphone portable et formés aux applications en ligne et le lien sera fait avec l'ordinateur.

Pour 2023, un nouveau logiciel de gestion des temps sera déployé. Des sessions d'information et de prise en main seront proposées à cette occasion pour la prise en main du nouveau logiciel.

3.2 Accélérer les transitions pour préserver l'environnement et contribuer à la qualité de vie des Breilliennes et des Breilliens

➤ Structurer et promouvoir une offre de mobilités accessible et bas carbone

Objectifs :

-Structurer un réseau vélo départemental en continuité et en cohérence avec les infrastructures existantes et dans un souci de préservation de la biodiversité

-Permettre l'articulation des différents types de mobilités

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Ingénierie publique : Les Enjeux des Mobilités	Développement local	CCTP en cours	2-3 sessions
Conception d'une infrastructure vélo	A destination des agents des routes DGTI	CCTP à faire	1 sessions
Sensibilisation bilan carbone et stratégie nationale bas carbone dans les transports	Demande de la DGTI	CEREMA	2 sessions sur 2023
Sensibilisation bilan carbone : "Inventons nos vies bas carbone" ou "Réduire notre empreinte carbone"	Tout agent	En interne	5 sessions demi-journée sur 2023

➤ Préservation de l'environnement et protection des ressources

Objectifs :

-Soutenir le développement d'une agriculture locale durable et paysanne

-Alimentation de qualité pour tous

-Accompagner la transition agricole et développer les circuits courts

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Valorisation des fruits et légumes	Agents de restauration collèges	CNFPT	1 à 2 sessions
Valorisation des légumineuses et céréales Bio	Agents de restauration collèges	En cours	En cours

Loi Egalim : concilier introduction de produits durables et respect des règles (50% produit locaux de qualités et 20% produits Bio)	Agents de restauration collèges	Interne	1 session
Journée d'actualité : Mettre en place des actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Agents de restauration collèges	SAET	Dans le cadre des 3 jours collège
La conduite d'un projet de lutte contre le gaspillage alimentaire en restauration collective	Agents de restauration collèges	CNFPT	1 à 2 sessions
Zéro artificialisation nette	Développement local	En cours	2 sessions
Mon Département bas carbone	Tout agent	En cours	En réunion d'équipe ou sous forme d'Atelier

➤ **Préparer aux changements environnementaux et sociaux et soutenir l'économie sociale et solidaire au service des territoires**

Objectifs :

-Renforcer les services d'ingénierie mis à disposition des communes et des associations

-Assurer le suivi de la mise en œuvre de l'actuel schéma départemental de l'amélioration de l'accessibilité des services au public

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Ingénierie publique : L'intégration de la participation citoyenne dans les projets de tiers	Agents du service développement local et vie sociale	Histoires de villes	2 Sessions
Ingénierie publique : La prise en compte des enjeux environnementaux dans l'accompagnement des porteurs de projets	Agents du service développement local + centres d'exploitation	BIOTOPE	1 session
Gestion économique de projets associatifs	Agents du service développement local	France Active et CNFPT	2 Sessions

Ingénierie publique : Economie sociale et solidaire	Agents du service développement local et service vie sociale	A travailler	En projet
---	--	--------------	-----------

➤ **Piloter en intégrant les aspects sociaux, environnementaux et de genre**

Objectifs :

- Intégrer des clauses environnementales, de genre et sociales

-Créer un réseau d'acheteurs départementaux sur la commande publique

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Le numérique responsable	Tout agent	CNFPT	En cours
Sensibilisation au changement climatique	Responsables	En cours	3-4 sessions
Mon Département bas carbone à destination des membres du CODIR	CODIR	En cours	1 ou 2 sessions
Egalité femmes hommes	Tout agent	CNFPT	1 session

➤ **Lutter contre le réchauffement climatique par la performance environnementale du patrimoine**

Objectifs :

-Favoriser l'économie solidaire

-Réduire ses émissions de gaz à effet de serre

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Sensibilisation au changement climatique : "Fresque du climat et de la biodiversité"	Tout agent	En cours	10 Ateliers de 20 personnes Maxi

3.3 Agir pour l'Égalité des Droits et des Chances et favoriser le vivre ensemble

Le Département a ouvert début 2022 des **Etats généraux** de la prévention et de la protection de l'enfance. L'objectif étant de nourrir les orientations pour la période 2021-2028 et de confirmer le cap voulu pour la politique enfance-famille, une des grandes priorités du mandat.

Les Etats généraux ont confirmé l'engagement du Département afin de **Garantir une continuité d'accompagnement tout au long du parcours de l'enfant en réponse à ses besoins fondamentaux** pour cela 36 actions orientées vers les axes suivants ont été définis :

-Diversifier les modalités des accompagnements (soutenir les accompagnements alternatifs, créer des places et fluidifier le dispositif d'accompagnement par une régulation entre les entrées et les sorties)

-Renforcer la place de la prévention (soutenir les parents dans leur fonction parental et dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives ; renforcer la prévention et mieux prendre en compte la santé des enfants confiés)

-Ecouter la parole des enfants confiés et des familles et les faire participer aux actions qui les concernent

-Améliorer les conditions de travail des professionnels par le soutien de l'attractivité des métiers, par le soutien du pouvoir d'agir des professionnels de la protection de l'enfance et par la formation.

-Renforcer la coopération et le partenariat au service du parcours de l'enfant (mobiliser et impliquer les partenaires du territoire, garantir une continuité d'accompagnement tout au long du parcours de l'enfant en réponse à ses besoins fondamentaux

Focus sur l'axe Améliorer les conditions de travail des professionnels par la formation :

-Augmenter l'offre de formation territorialisée

-Poursuivre le travail de concertation entre ASKORIA et le Département sur la formation initiale des éducateurs et des assistants sociaux

-Poursuivre l'analyse des pratiques

-Permettre le transfert de connaissances entre professionnels à l'issue des sessions de formation

➤ **Protéger tous les enfants en garantissant leurs droits et leurs besoins fondamentaux**

Objectifs :

-Assurer la protection de l'enfance des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance

-Agir en faveur des mineurs non accompagnés

-Co-construire la protection de l'enfance

Le **Schéma Départemental Enfance famille PMI** (2020-2025) poursuit plusieurs objectifs :

- Outiller l'ensemble des professionnel.les au repérage et à la prise en compte de l'impact des violences intrafamiliales sur les enfants
- Faire du Projet Pour l'Enfant et sa Famille (PPEF) un principe d'accompagnement systématique pour chaque enfant accompagné et partagé par tous.les les professionnel.les / Accompagner les professionnel.les dans les missions de référent de parcours PPEF
- Accompagner les professionnel.les pour faire évoluer la place des usagers
- Former les professionnel.les pour renforcer l'accompagnement des parents ayant des troubles psychiatriques ou en situation de handicap
- Inclure dans les temps d'analyse de pratiques la prise de conscience et la lutte contre les stéréotypes véhiculés auprès des familles (culturels, genre etc.)

Le **Schéma départemental de l'action sociale de proximité (SDASP)** (2018-2023) poursuit un objectif majeur :

Développer le pouvoir d'agir des habitants :

- Renforcer l'accès aux droits
- Promouvoir la participation et la co-construction

La question de la participation des personnes accompagnées se met en place au sein des CDAS. Elle sera également travaillée dans le nouveau format de formations autour du projet pour l'enfant et sa famille avec la Direction enfance famille et la Direction vie sociale.

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Les besoins fondamentaux de l'enfant	CDAS	En cours	2 sessions
Le Rôle du Référent de parcours PPEF	CDAS	En cours	6 sessions
Les visites en présence d'un tiers dans le cadre du PPEF	CDAS	En cours	1 session
Conduite des entretiens d'aide auprès des enfants et des adolescents	CDAS	ARFOS	4 Sessions
Droit de l'ASE : de la loi 2007 à la loi 2016	CDAS	CNFPT	1 session

Droit de la famille et de l'enfant un socle pour prendre des décisions à l'ASE	Responsables de l'action social	CNFPT	1 session
Les violences envers les enfants : un regard juridique et psychologique	CDAS	ACCESSIT	3 sessions
L'évaluation sociale de la minorité et de l'isolement des jeunes MNA	Mission MNA	CNFPT	1 session
Encourager la participation des personnes accompagnées	CDAS	En cours	2 sessions
Technique et posture d'animation de rencontres en présence d'Habitants	Agents et cadres animant des réunions avec les habitants	En cours	

Assistants familiaux :

Un programme de formation est proposé aux assistants familiaux dans le plan de formation du Département avec les formations : 60 Heures et 240 Heures, qui sont des formations obligatoires de préparation à l'accueil d'enfant mais aussi les analyses de pratiques et supervisions et 30 formations de perfectionnement. Les assistants familiaux ont accès depuis 2022 à l'offre de formation NEEVA et peuvent aussi s'inscrire sur des formations organisées avec d'autres professionnels du Département.

Domaine	Les Formations	Prestataire	Nb sessions
Prise de Poste / Recrutement	Formation préparatoire à l'accueil d'enfant (60h)	Département d'Ille et Vilaine	5 sessions
	Formation Initiale des assistants familiaux (240h)	CNFPT INTRA	4 sessions
Approche générale de l'action sociale	Analyse de pratiques / Supervision	Département d'Ille et Vilaine	17 sessions
Formations de perfectionnement	Troubles dissociatifs de l'identité (TDI) chez l'enfant et l'adolescent	CNFPT ou autre prestataire	1 session
	Santé et développement psycho-moteur précoce du petit enfant	AKPB et interne	2 sessions
	Prévenir les violences éducatives ordinaires	CNFPT INTRA	4 sessions
	Comment maîtriser un jeune en crise : les bons gestes, la bonne attitude, les bons mots C-I	CNFPT INTRA	1 session
	L'intolérance à la frustration et les limites éducatives	CNFPT INTRA	2 sessions

	Problématiques psychiques des enfants confiés	CNFPT INTRA	2 sessions
	Sensibilisation au syndrome du bébé secoué	CNFPT INTRA	1 session
	Initiation à l'arthérapie	Partager Grandir Association Humanitaire	1 session
	Initiation à la langue des signes française et Approfondissement langue des signes chez les bébés	CNFPT INTRA	2 sessions
	Accompagner les adolescents en situations dites complexes	CNFPT	1 session
	Recueil de la parole de l'enfant en protection de l'enfance (ASS FAM)	CNFPT INTRA	1 session
	Les écrans chez le jeune enfant de 0 à 5 ans	CNFPT INTRA	1 session
	Actualisation des connaissances des soins à prodiguer aux enfants confiés 0/3 ans	Département d'Ille et Vilaine	1 session
	Accueil d'un enfant en situation de handicap	CNFPT	1 session
	Développement psychosexuel de l'enfant : de la prévention à l'accompagnement en cas de comportements sexuel problématique	CRAVS	1 session
	Formation de référent professionnel auprès des assistants familiaux (ASS FAM)	CNFPT	1 session
	Accompagner le jeune enfant avec des difficultés comportementales ou besoins particuliers	CNFPT	1 session

En 2023, l'itinéraire de formation autour de l'accueil des bébés se poursuivra et sera renforcé avec dans la mesure du possible, des sessions sur les territoires. Huit sessions sur "La santé et le développement psychomoteur précoce du petit enfant" ont eu lieu en 2022 : une ½ journée « de retour d'expérience » après la mise en pratique sur 2023 sera proposée.

Comme tous les ans un congrès des Assistants Familiaux sera réalisé en 2023 le thème reste à déterminer par le groupe de travail Mission assistants familiaux et le service formation. Il sera réalisé en collaboration avec ASKORIA.

➤ Soutenir les parentalités et prévenir dès le plus jeune âge

Objectif :

- Accompagner et soutenir tous les parents
- Renforcer son soutien aux Réseaux violences intra familiales
- Faire de la prévention un enjeu partagé avec les familles et les partenaires

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Les émotions des enfants, des parents et des professionnels dans nos pratique de PMI	CDAS	En cours	1 session
Être enfant dans un accueil parent-enfant	CDAS	En cours	2 sessions
Violences familiales et intra familiales	Service vie sociale	CIDFF	3 sessions

➤ **L'accueil de la petite enfance, une étape essentielle pour l'enfant et la famille**

Objectifs :

- Agir afin d'offrir à chaque enfant dès son plus jeune âge un accueil de qualité
- Développer une offre de garde adaptée à la diversité des situations
- Valoriser le métier d'assistant.e maternel.le

Schéma enfance famille et PMI

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Formations avec le Réseau Périnatalité : allaitement, rythme du bébé...	CDAS professionnel de PMI	Co Naitre	2 sessions
Masser, toucher et calmer le nouveau-né : création d'un atelier parental	CDAS professionnel de PMI	CNFPT	1 session
Les écrans chez les jeunes enfants	CDAS	CNFPT	2 sessions
Communication bienveillante à l'écrit et l'oral auprès des assistantes maternelles et familiales	Assistants familiaux et maternels	En cours	1 à 2 sessions

Pour les Assistants.es Maternels.les un programme de formations leur est proposé par le service PMI Accueil petite enfance et non par le service formation directement car ces agents ne sont pas salariés du Département.

➤ **Les collèges un lieu dédié à l'éducation et à la réduction des inégalités**

-Mettre en place des actions pour les élèves et la communauté éducative afin de favoriser le bien être

-Accompagner la vie collégienne

-Développer une offre de formation encourageant la création de projets sur l'égalité femmes hommes

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Egalité femmes hommes	Agents des collèges	CNFPT	Plusieurs sessions
Sensibilisation au harcèlement scolaire	Agents des collèges	CNFPT	Plusieurs sessions
Repérer et accompagner les conduites addictives à l'adolescence	Service vie sociale	ANPAA	1 session
Vie affective et sexuelle des jeunes	Service vie sociale	En cours	En cours

Dans le cadre des 3 jours Collèges une programmation est prévue en Février 2023 en cohérence avec les besoins exprimés. De nouvelles actions seront mises en place en avril et octobre.

3.4 Formations Managériales

L'offre d'accompagnement élaborée depuis 2018 pour et avec les encadrants porte sur tous les aspects du management selon différents objectifs :

- Mesurer et adapter la pratique managériale,
- Échanger sur la pratique managériale,
- Faciliter la prise de poste,
- S'informer sur la pratique managériale,
- Manager une équipe.

L'offre est là pour accompagner le manager, l'inspirer, le guider et lui permettre de trouver les ressources afin d'exercer son rôle en cohérence avec la ligne managériale du Département.

En 2023 ce plan de formation se poursuit avec la mise en place de formations spécifiques aux encadrants de proximité (chefs d'équipe) avec notamment la mise en place d'une journée d'accueil et d'intégration des managers en prise de poste.

Les Formations	Prestataire	Sessions 2023
Accompagnement des managers - La gestion et la résolution de conflits	CNFPT-INTRA	1
Accompagnement des managers - Encadrants de proximité et techniques - Le rôle et le Positionnement de l'encadrant	CEGOS S.A.	1
Accompagnement des managers - Managers en prise de poste au Département	Département d'Ille et Vilaine	2
Offre accompagnement des managers - La prise de parole en Public - Encadrants	CNFPT-INTRA	1
Gestion du stress et management	CNFPT-INTRA	1

3.5 Prévention des risques professionnels et formations des agents techniques

L'objectif sur l'année 2023 est de poursuivre le travail de mise à jour des autorisations de conduite et des habilitations électriques ainsi que de fiabiliser les données sur NEEVA pour faciliter le suivi et la régularité des titres délivrés aux agents.

Le travail de mise à jour fait sur NEEVA en fonction des retours des différents services en mai 2022 a permis aux N+1 de repérer, au moment du recensement, les habilitations et autorisations arrivant à échéance et de faire la demande de recyclage lors du recensement.

Certains ajustements seront à faire en cours d'année :

- Prévoir des sessions supplémentaires pour les services pour lesquels la mise à jour des habilitations sur NEEVA n'a pas été faite avant le recensement 2022
- Traiter les demandes supplémentaires pour nouveaux recrutés.

Afin d'optimiser la mise en place d'un nombre très important de sessions, nous proposerons une programmation annuelle dès le premier trimestre 2023.

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Habilitations électriques + AIPR	Métiers identifiés dans le référentiel HABILITATIONS	CEPIM	18 sessions
Autorisations de conduite		CEPIM	25 sessions
Permis		ARVOR Institutions	17 agents
Sécurité Incendie		SECURITEAM	10 sessions
PSC 1		Association des Secouristes de la Côte d'Emeraude	38 sessions
Formation premiers secours / Gestes d'urgence	Professionnels de santé PMI	A définir	23 sessions
Gestes et Postures		Formateurs internes	22 sessions
Tronçonnage niveau 1 et 2 - formation initiale		Formateurs internes	1 session
Tronçonnage niveau 1 et 2 recyclage		Formateurs internes	4 sessions
Tronçonnage niveau 3		Formateurs internes	1 session

Signalisation temporaire de chantier sur route bidirectionnelle	Métiers identifiés dans le référentiel HABILITATIONS	Formateurs internes	4 sessions
Signalisation temporaire de chantier sur 2x2 voies		Formateurs internes	3 sessions
super épareuse - rotofaucheuse		Formateurs internes	2 sessions
Sensibilisation au risque amiante		Formateurs internes	1 session
Utilisation en sécurité des produits chimiques		CNFPT	2 sessions
Conduite d'un poids lourd sur chaussée glissante		A définir	2 sessions

Depuis 2022, des parcours de formation Métiers des routes sont proposés (consultables sur Neeva). En 2023, la priorité porte sur la mise en place des formations à destination des agents d'exploitation :
-bases techniques et vocabulaire de la route (6 sessions)

-l'entretien de la signalisation permanente et des équipements de voirie (2 sessions)

L'équipe de formateurs internes à la viabilité hivernale a été renforcée afin d'assurer 5 sessions en 2023.

Enfin, un parcours de formation pour les métiers du bâtiment et de la maintenance est en cours de construction. Les premières actions de formation seront mises au catalogue en vue du prochain recensement des besoins de formations.

3.6 Formations Transversales

➤ Formation Juridiques

Les Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Préparation et accompagnement à la consultation des dossiers administratifs	Tout agent	EN COURS	1 session
CPOM : contrats pluriannuels d'objectifs & de moyens (secteur enfance)	Tout agent	Cabinet ASCOR	1 session
Maitriser les règles des écrits administratifs	Tout agent	CNFPT INTRA	1 session
L'exécution administrative et financière des marchés publics	Tout agent	CNFPT INTRA	1 session
La communication institutionnelle : contexte juridique	Service communication	CNFPT	1 session

➤ Formations Finances :

Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Bases de la commande publique	Tout agent	Département d'Ille et Vilaine	1
Les fondamentaux des marchés publics	Tout agent	FUN MOOC	1
Budget et comptabilité en M52 : les bases	Tout agent	CNFPT-INTRA	1

➤ **Formations Ressources Humaines :**

Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions
Préparation à la retraite	Agent partant à la retraite dans l'année	CNFPT-INTRA	2
Pratiquer l'entretien de recrutement	Agents de recrutement	CEGOS S.A.	1
La gestion des positions statutaires	Agent RH	Département d'Ille et Vilaine	1
INDELIN Modules 4 et 5	Agent RH	CEGAPE	1
Recrutement digital	Agent RH	CEGOS S.A.	1
La sécurisation des règles de rémunération des agents territoriaux	Agents RH	Département d'Ille et Vilaine	
C.E.P Conseil en évolution professionnelle	Agents en conseil en projet professionnel	Compétences en plus	1
Formateur Occasionnel - Acquérir les bases de conception et d'animation d'une formation	Tout agent	CNFPT-INTRA	2
La fonction de maître d'apprentissage	Tout agent	CNFPT-INTRA	1

➤ **Formations Repères et Outils Fondamentaux :**

Formations	Public concerné	Prestataire	Sessions 2023
Gestion du stress	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Gestion du temps	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Carte mentale (mindmap)	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
La prise de parole en public - non cadres	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Lecture efficace	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Prise de notes et comptes rendus	Tout agent	CNFPT-INTRA	1

Concilier vie professionnelle et vie privée	Tout agent	Département d'Ille et Vilaine	1
Conduite de réunion non-cadre	Tout agent	Département d'Ille et Vilaine	1
La communication et les relations professionnelles	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Communiquer avec bienveillance dans le cadre des relations au travail	Tout agent	Département d'Ille et Vilaine	
La gestion du stress en situation d'accueil	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Accueil physique et téléphonique	Tout agent	CNFPT-INTRA	1
Rendre son information accessible	Service communication	CNFPT	En cours

➤ **Formations Comité Social Territorial**

Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, hygiène et sécurité pour les membres du CST (Comité Social Territorial)	CNFPT-INTRA	1
Formation des membres du Comité Social Territoriale ne siégeant pas en formation spécialisée	CNFPT	1
Formation CST : équipe de direction et élus	CNFPT	En cours

3.7 Les cycles de reconversion professionnelle

Un dispositif expérimental est actuellement en cours sur 2 parcours de formation :

- Se reconvertir sur des fonctions administratives
- Se reconvertir sur un poste de chargé de mission – parcours pour les travailleurs sociaux

Les OBJECTIFS :

- Assurer le maintien dans l'emploi
- Anticiper les processus de reclassement
- Développer les compétences des agents pour élargir leur aire de mobilité professionnelle
- Limiter les postes en surnombre, l'absentéisme et les coûts liés aux remplacements

Les AGENTS CONCERNES :

- Agents ayant émis un souhait de mobilité et bénéficiant d'un accompagnement de la MAIH
- Agents volontaires pour suivre le parcours proposé
- Agents actifs dans leur recherche de poste dans le domaine administratif

Il s'agit principalement d'agents déclarés « inaptes », d'agents avec de fortes restrictions médicales ne permettant pas un maintien dans le poste initial, d'agents en immersion, ou inscrits au Pôle d'Affectation Transitoire (PAT).

Le CONTENU DES FORMATIONS PROPOSEES :

Chaque parcours comporte des modules de formation sur les missions essentielles des métiers concernés.

Par exemple pour :

- **La formation sur la reconversion aux fonctions administratives**, il s'agit de permettre aux agents d'acquérir des compétences sur :
 - ✓ Les fondamentaux de l'univers Windows, Word, Excel et power point
 - ✓ Les fondamentaux d'internet et de la messagerie Outlook
 - ✓ L'organisation de son travail, d'une réunion
 - ✓ Des missions d'accueil
 - ✓ Les fondamentaux en matière d'orthographe et de grammaire
 - ✓ La rédaction de documents
- **La formation sur la reconversion vers un poste de chargé de mission**, il s'agit d'apporter aux agents des compétences et connaissances sur :
 - ✓ La méthodologie de gestion de projet
 - ✓ L'animation de réunions, la coordination
 - ✓ La maîtrise des écrits professionnels : rapports, notes de synthèse
 - ✓ L'environnement des collectivités territoriales, leurs missions, les rapports élus/fonctionnaires
 - ✓ Le cadre budgétaire

- ✓ La maîtrise des outils collaboratifs numériques

Chaque parcours prévoit la réalisation d'un stage de 2 à 5 jours permettant de découvrir la réalité du métier préparé et ainsi conforter le projet de mobilité.

Les SPÉCIFICITÉS DES PARCOURS PROPOSÉS :

Ces 2 parcours sont le fruit d'une réflexion collective entre la ville de Rennes/Rennes Métropole, le Département, la Région BRETAGNE et le CNFPT.

Ils sont individualisés et diversifiés pour s'adapter aux besoins des agents. Ils sont actuellement proposés à titre expérimental et seront pérennisés si les bilans s'avèrent positifs pour les agents.

Les parcours sont proposés sur une durée de 15 jours à raison d'une journée par semaine hors vacances scolaires.

CONTRAINTES :

- La formation proposée doit être compatible avec les contraintes de service
- La formation doit être validée par le manager pour la participation de l'agent au parcours proposé
- La formation doit être au maximum territorialisée pour lever les freins géographiques au départ en formation

QUATRIEME PARTIE Actions de soutien et d'accompagnement des professionnels

1. Les préparations aux concours et examens professionnels

Afin d'accompagner les agents dans leur projet d'évolution professionnelle, le CNFPT offre la possibilité de suivre des préparations pour tous les concours et examens programmés. Deux campagnes de recensement des demandes d'inscription ont lieu par an en janvier et en septembre.

Le service formation se charge de diffuser le calendrier des préparations proposées, de l'étude des demandes et inscrit les agents auprès du CNFPT (l'inscription au concours ou examen est une démarche personnelle de l'agent).

Qui peut en faire la demande ?

Tous les agents titulaires de la collectivité ainsi que les agents contractuels dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 1 an ou que la durée de leur contrat est égale ou supérieure à 1an.

Un délai de 4 ans est requis entre 2 préparations à un concours ou examen.

Points de validation obligatoires

Le projet d'entrée en préparation de l'agent doit être validé par son responsable et le pôle dont il dépend. Ce projet peut être abordé lors de l'entretien professionnel annuel.

Les conditions d'accès doivent être remplies et vérifiées par l'agent.

Modalités d'entrée en préparation :

Un test préalable à l'entrée en préparation est requis dans la majorité des cas. Les résultats de ces tests appelés préconisations indiquent à l'agent s'il peut :

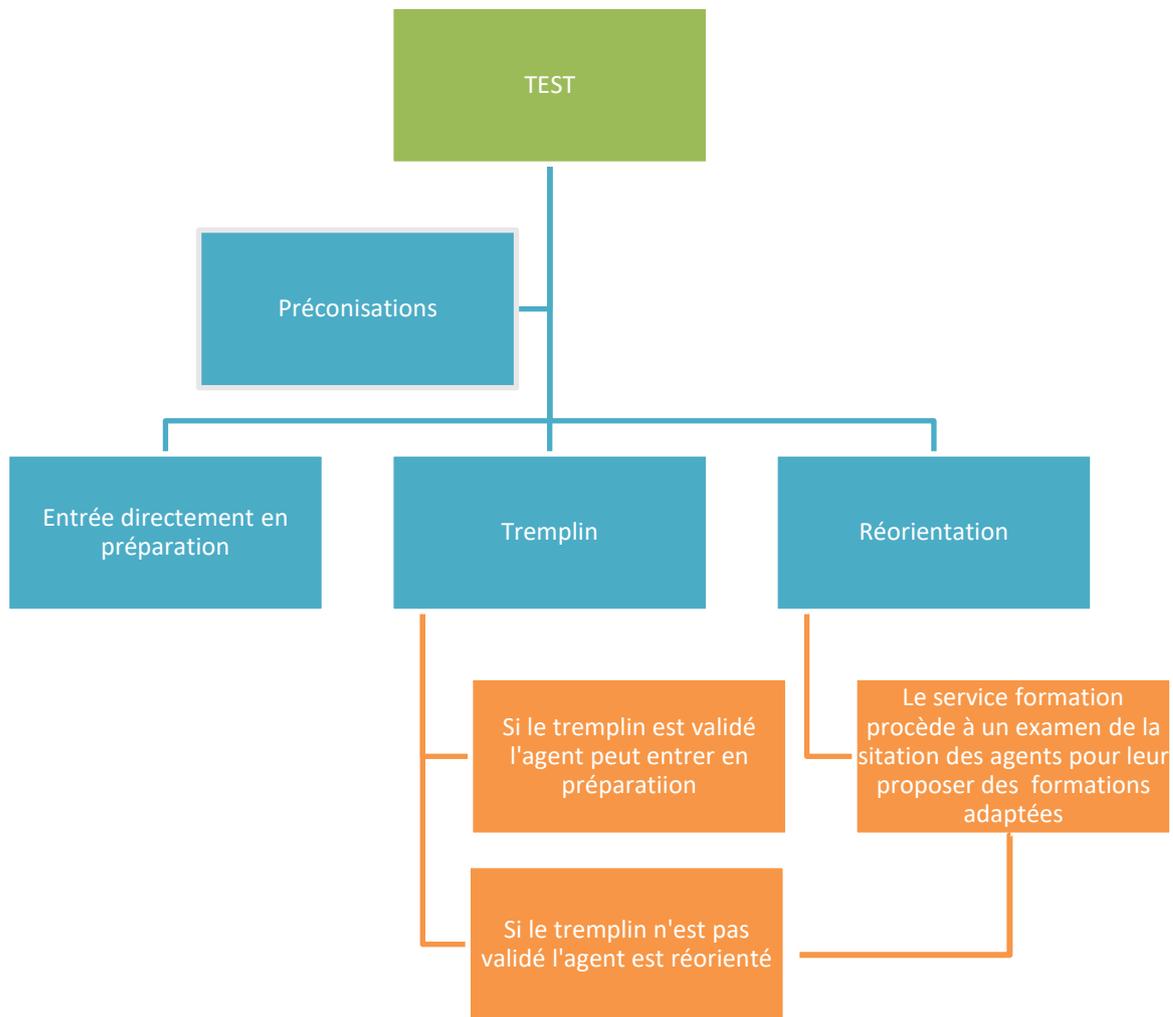
- Entrer directement en préparation : l'agent est inscrit directement par le CNFPT après validation des préconisations par le service formation
- Faire un tremplin préalablement à son entrée : une fois les préconisations validées l'agent est inscrit en tremplin (la validation du tremplin conditionne l'entrée en préparation). Le tremplin est une formation préalable de remise à niveaux proposée par le CNFPT.
- Etre réorienté vers un autre projet.

Le service formation valide ces préconisations avec le N+1 et les enregistre auprès du CNFPT ;

Lors de la préparation :

C'est le CNFPT qui envoie les documents relatifs au déroulement des préparations et tremplins à savoir : planning, convocation, attestations de présence...

Schéma récapitulatif :



2. Les TREMPLINS

Il existe 3 tremplins correspondant chacun à une catégorie A, B ou C. De même que pour les préparations aux concours et examens les demandes d'inscription se font lors des 2 recensements annuels.

Les tremplins peuvent être préconisés à l'issue des tests d'orientation avant une entrée en préparation.

D'autre part, indépendamment de toutes préparations, les agents peuvent faire une demande d'inscription en tremplin. Cela dans le but de faire un point sur leur connaissance dans le cadre d'une démarche de perfectionnement professionnel ou pour anticiper un besoin de formation en vue de s'inscrire à une préparation à un concours ou examen ou se mettre à niveau.

Si des besoins de formation spécifiques apparaissent l'agent peut en faire les demandes lors du recensement des besoins parmi les 6 vœux.

Présentation des différents tremplins

Intitulé tremplin	Catégorie de concours ou examen	Durée	Objectifs de la formation
Maîtrise des techniques de communication écrites	A	6 jours dont 2 à distance	Acquérir une méthode et des techniques, pour renforcer les capacités d'analyse, de synthèse et d'argumentation, dans la perspective de la préparation des épreuves des concours et des examens de catégorie A ou A+, de la fonction publique territoriale ou dans le cadre d'une démarche volontaire de perfectionnement.
Perfectionnement des techniques de communication écrites	B	7 jours dont 2 à distance	Acquérir une méthode et des techniques, pour renforcer les capacités rédactionnelles, d'analyse et de synthèse dans la perspective de la préparation des épreuves des concours et des examens de catégorie B et B+ de la fonction publique territoriale ; ou dans le cadre d'une démarche de perfectionnement en rédaction professionnelle
Maîtrise de la langue écrite et orale	C	5 à 10 jours	Lecture et compréhension de l'écrit - Vocabulaire, orthographe et expression écrite - Grammaire, conjugaison et expression écrite - Compréhension et expression orale
Résolution de problèmes de nature mathématique	C	7 jours	Numération et opérations - Proportionnalité et pourcentage - Fractions et échelles - Unités de mesure et conversion - Repères dans le plan et dans l'espace, dans le temps et plannings

			- Moyennes et intervalles - Tableaux et graphiques
--	--	--	---

3. La mobilisation du Compte personnel d'activités (CPA)

Le Compte Personnel d'Activité (CPA)

Un Compte Personnel d'Activité (CPA) est ouvert à tout agent de la fonction publique territoriale. Il est composé du Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et du Compte Personnel de Formation (CPF). Tout agent bénéficie chaque année de 24 heures de CPF jusqu'à 120 heures puis de 12 heures dans la limite de 150 heures.

Qui peut prétendre à un CPA ?

- Tout agent du Département
- Avec trois ans d'ancienneté au sein de la collectivité
- Qui n'a pas suivi de formation longue ou CPA dans les 5 dernières années
- Qui n'a pas fait de préparation à concours ou examens professionnels sur les 12 derniers mois

Quelles sont les différentes formations dans le CPA ?

Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle :

- Les préparations aux concours et examens professionnels
- Les formations socles de connaissances et compétences fondamentales (savoirs de base)
- La reconnaissance de l'expérience professionnelles
- Le bilan de compétences ou le bilan professionnel
- La validation des acquis de l'expérience
- Les formations diplômantes ou qualifiantes

La DRH réunit deux fois par an une instance dédiée pour examiner les demandes de formation en lien avec un projet d'évolution professionnelle, à l'exception des préparations à concours et examens. Pour émettre un avis, elle s'appuie sur les critères de priorisation fixés :

- Priorité 1 agent de catégorie C sans diplôme de CAP-BEP
- Priorité 2 agent ayant un risque d'inaptitude attesté par un médecin
- Priorité 3 agent concerné par une réorganisation
- Priorité 4 agent souhaitant une évolution vers un métier en tension
- Priorité 5 agent sollicitant une VAE, REP, bilan de compétences ou professionnel
- Priorité 6 agent formulant un projet dont l'intérêt est conjoint avec la collectivité

Un dossier de demande CPA doit être déposé au service formation et un rendez-vous est obligatoire avant le dépôt du dossier.

Les frais de formation (hébergement et déplacement si hors département) peuvent être pris en charge dans la limite de plafonds :

- Plafonds de prise en charge de 2000 à 5000€ selon les priorités.
- Dans la limite de l'enveloppe financière annuelle fixée à 80 000€ en 2023.

4. Supervisions et analyses de pratiques

La collectivité consacre des moyens importants chaque année pour la mise en place d'une soixantaine de groupes par an soit 500 agents en moyenne, pour un montant de plus de 200 000€ par an.

Ce sont des actions de soutien qui permettent de répondre à la sécurisation des pratiques professionnelles sous des formes diverses : analyse de pratique, supervision, groupe de parole ou d'échanges, accompagnement d'équipe, accompagnement professionnel personnalisé. Ces actions de soutien ont fait l'objet d'un marché en 2019 avec une liste de 15 intervenants externes.

Destinées prioritairement aux professionnels de santé, sociaux et médico-sociaux (y compris les assistants familiaux) la mise en place des groupes est portée conjointement par la Délégation Vie sociale du Pôle Territoires et services de proximité et par le service Formation de la Direction des Ressources Humaines et Dynamiques professionnelles.

L'examen des demandes de mise en place des groupes (y compris les demandes de reconduite) se fait lors de commissions régulières.

Le guide relatif au fonctionnement des supervisions et analyses de pratique sera mis à jour en 2023.

5. Coachings individuels et collectifs

Un marché relatif aux accompagnements collectifs et individuels a été renouvelé pour les années 2022 à 2025. Ces accompagnements sont une déclinaison opérationnelle de la ligne managériale définie par le Département.

La volonté est de mobiliser et faciliter la mise en œuvre rapide de soutien aux équipes.

Le budget prévisionnel est de 60 000€ en 2023. Il existe 2 types d'accompagnement.

Des **accompagnements collectifs**, réalisés par des consultants externes spécialisés. Ce type d'accompagnement sera sollicité lorsque la situation professionnelle d'une équipe est rendue complexe en interne soit par une période de réorganisation ou de changement profond de l'organisation soit par une fragilité organisationnelle ou relationnelle. En permettant à chacun de renforcer sa place et son implication dans l'équipe, il devra permettre d'aboutir à une cohésion d'équipe orientée sur des enjeux communs.

Centrés sur les problématiques spécifiques de chaque équipe, les objectifs poursuivis sont de :

- Assurer la cohésion d'équipe
- Faciliter le rétablissement d'un climat de travail favorable à de bonnes conditions de travail
- Faire évoluer les modes de fonctionnement pour résoudre des situations délicates
- Améliorer la synergie au regard d'un objectif précis

En savoir plus : contacter Mickaël FRESET

Des **accompagnements collectifs et individuels des équipes sociales**. Réalisé par des consultants externes, ce type d'accompagnement s'adresse à :

- tout ou partie d'une équipe sociale et/ou médico-sociale, confrontée à un changement qui affecte durablement les relations, à des difficultés dans l'organisation du travail ou dans son mode de communication
- toute équipe sociale au cœur d'un conflit entraînant une détérioration du climat de travail ou pouvant représenter des risques psychosociaux
- une équipe d'animation (cadres) d'un CDAS, confrontée à des changements, ayant besoin de développer un sentiment d'appartenance, de partager une culture commune, d'accompagner et de soutenir la participation de l'équipe au changement

En savoir plus l'accompagnement des équipes sociales ? C contacter Virginie LAHAYE

Un accompagnement individuel de type **coaching** au bénéfice de :

- Tout professionnel, en situation d'encadrement ou non, qui, au moment de sa prise de poste et/ou au cours de son exercice professionnel ressent le besoin de développer ses compétences managériales ou comportementales, pour gagner en assurance et en confiance.

- Tout cadre qui se trouve à un moment donné confronté à des difficultés de management, d'organisation, de communication au sein de son service ou de son équipe.

L'accompagnement consiste à fournir un appui personnalisé aux cadres ou autres agents dans leurs parcours et leurs positionnements professionnels et de proposer des clés de développement et d'évolution en fonction de la problématique ciblée.

En savoir plus : contacter Mickaël FRESET

FICHE PROJET FORMATION

Recueil des besoins collectifs des services

Thème / Intitulé de la formation souhaitée :

Origine de la demande

- Agents
- Service
- Direction
- Réseau métier
- Autre (à Préciser)

Interlocuteur.trice.s (responsable service, pilote, équipe projet...)

Contexte stratégique

Finalité de l'action de formation

Finalité stratégique (Exemples : schéma départemental, axe du projet de mandature, etc...)

Le cas échéant, autres services de la collectivité concernés

Des partenaires extérieurs à la collectivité sont-ils concernés par cette action de formation ?

Contexte de la formation

1- Ce qui pour le service justifie l'action de formation, les fondements de la demande :

Quelle est la situation à l'origine de la demande, quels sont les problèmes réels que les participants auront à résoudre ?

*(Exemples : **améliorer l'existant** : perfectionnement à un métier, accompagnement nouveaux agents, dysfonctionnements.../ **accompagner les changements** : projet de la collectivité, projet de service, investissements, changement d'organisation, promotions, situations à faire évoluer, nouvelles missions, évolutions législatives, techniques, des métiers / **préparer l'avenir** : changer de culture, développer adaptabilité, prévenir risques d'inadaptation...)*

Le cas échéant, tout autre élément de contexte pertinent :

2- Public visé

Effectif, Service.s d'affectation, Noms des agents (si possible joindre liste à la fin du document), Métiers, Cadre d'emplois, Caractéristiques

Toute information que vous jugez utile sur les agents et leur contexte de travail :

Contenu de la formation

Éléments de contenu

Éventuellement, organisme ou formation déjà repérés.

La formation fait-elle l'objet d'un financement dédié ?

Objectifs pédagogiques

1- Résultats attendus à l'issue de la formation

Quels sont les changements attendus ? Quels comportements observables et mesurables devront être mis en place en situation de travail ?

Quelles compétences professionnelles doivent être maîtrisées (être capable de...)

NB : Pour définir les compétences à développer, vous pouvez vous appuyer sur le référentiel de compétences présent dans Neeva

	Compétences attendues	Niveau de compétence attendu (<i>Pratiqué, Très développé, Maîtrisé, Expert</i>)
Savoirs	- - -	
Savoirs-faire	- - -	
Savoirs-être	- - -	

2- Modalités pédagogiques

Durée, type de parcours

3- Indicateurs d'évaluation

Après la formation, en situation de travail, ce qui permet de dire que la formation a produit un effet positif, donner si possible, 1 ou 2 indicateurs de mesure de la formation

Organisation

Échéances /calendrier

Contraintes

Jours, périodes favorables ou à éviter...

Le cas échéant matériel nécessaire, communication...

Date :

Visa du responsable

ANNEXE INDEMNITES DES ELU.ES
ET ENVELOPPES DES GROUPES POLITIQUES

I – ETAT ANNUEL DES INDEMNITES

L'article L. 3123-19-2-1 du code général des collectivités territoriales prévoit que chaque année, les départements établissent un état présentant l'ensemble des indemnités de toute nature, libellées en euros, dont bénéficient les élus siégeant au conseil départemental, au titre de tout mandat et de toutes fonctions exercés en leur sein et au sein de tout syndicat au sens des livres VII et VIII de la cinquième partie ou de toute société mentionnée au livre V de la première partie ou filiale d'une de ces sociétés. Cet état est communiqué chaque année aux conseillers départementaux avant l'examen du budget du département.

À cet effet, l'état des indemnités perçues en 2022 par les élu.es départementaux.ales au titre des mandats et fonctions prévues par cette disposition est présenté dans le tableau ci-après.

Il est en outre précisé que les indemnités de fonctions versées sur le budget départemental au titre de l'année 2022 représentent un montant global, cotisations sociales incluses, de 2 512 891 euros.

II – PRISE EN COMPTE DE LA LOI 3DS DANS LE CALCUL DES ENVELOPPES DES GROUPES POLITIQUES

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3DS, a précisé à l'article L. 3121-24 du code général des collectivités territoriales les modalités de calcul relatives aux enveloppes dédiées aux collaborateurs d'élu.es.

Ainsi, le plafond des crédits affectés aux groupes d'élu.es, soit 30 % du total des indemnités de fonction annuelles versées aux élu.es de la collectivité, doit s'entendre comme incluant les cotisations sociales auxquelles ces indemnités sont soumises.

Afin de tenir compte de cette évolution réglementaire, la formule de calcul de la dotation complémentaire par élu.e membre d'un groupe fixée par délibération du 22 juillet 2021 relative au fonctionnement des groupes d'élu.es est désormais la suivante :

[30 % du montant des indemnités de fonction versées l'année précédente, cotisations sociales incluses - (dotation forfaitaire par groupe x nombre de groupes constitués)] ÷ nombre de membres du Conseil départemental (soit 54).

Sur cette base et compte tenu de l'assiette indemnitaire 2022 (2 512 891 euros), l'enveloppe 2023 affectée à la rémunération des collaborateurs des groupes politiques s'établit à 735 867 euros qui seront affectés entre les groupes selon les dispositions de la délibération du 21 juillet 2021 telles qu'ajustées pour tenir compte de l'application de la loi 3DS.

A titre d'information, au regard des effectifs des groupes constitués au 1^{er} janvier 2023, l'affectation de l'enveloppe est la suivante :

Groupes	Nombre d'élu.es	Enveloppe 2023
<i>Groupe Union du centre et de la droite</i>	22	297 686,56 €
<i>Groupe de Gauche, socialiste et citoyen</i>	19	259 138,39 €
<i>Groupe Écologiste, fédéraliste et citoyen</i>	8	117 795,11 €
<i>Groupe Territoires unis et solidaires</i>	3	53 548,17 €
<i>Non-inscrits</i>	2	25 698,78 €
TOTAL	54	753 867,00 €

ETAT DES INDEMNITES PERCUES PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL (Année 2022)

(ARTICLE L. 3123-19-2-1 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES)

NOM DE L'ELU.E	ORDRE DES NOMINATIONS	MONTANT BRUT MENSUEL DE L'INDEMNITE DE FONCTION PERÇUE AU DEPARTEMENT EN 2022	MONTANT BRUT MENSUEL DES INDEMNITES PERÇUES EN 2022 DANS LES ORGANISMES MENTIONNES A L'ARTICLE L. 3123-19-2-1 DU CGCT* AU SEIN DESQUELS LE DEPARTEMENT EST REPRESENTE	
			AU SEIN DE SYNDICATS MIXTES**	AU SEIN DE SEM OU DE SPL***
PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL				
CHENUT Jean-Luc		7 000 € puis 7245 € ¹	Néant	Néant
VICE-PRESIDENT.E.S DU CONSEIL DEPARTEMENTAL				
Anne-Françoise COURTEILLE	1	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Nicolas PERRIN	2	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Christophe MARTINS	3	3 500 € puis 2817 € ²	Néant	Néant
Armelle BILLARD	4	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Ludovic COULOMBEL	5	3 500 € puis 3622 € ¹	363 € puis 376 € ^{1 3}	Néant
Caroline ROGER-MOIGNEU	6	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Laurence ROUX	7	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Emmanuelle ROUSSET	8	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Stéphane LENFANT	9	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Jeanne LARUE	10	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Yann SOULABAILLE	11	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Gaëlle MESTRIES	12	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Denez MARCHAND	13	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Cécile BOUTON	14	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant
Roger MORAZIN	15	3 500 € puis 3622 € ¹	Néant	Néant

¹ A compter du 1^{er} juillet 2022

² A compter du 1^{er} août 2022

³ Syndicat Mixte Mégalis Bretagne

CONSEILLERS DEPARTEMENTAUX MEMBRES DE LA COMMISSION PERMANENTE				
Frédéric MARTIN	16	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Jeanne FERET	17	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Pierre BRETEAU	18	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Sébastien GUÉRET	19	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Schirel LEMONNE	20	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Béatrice DUGUÉPÉROUX-HONORÉ	21	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Benoît SOHIER	22	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Agnès TOUTANT	23	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Jean-Luc BOURGEOUX	24	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Leslie SALIOT	25	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Bernard DELAUNAY	26	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Isabelle BIARD	27	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Louis PAUTREL	28	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Michèle MOTEL	29	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Laurence MERCIER	30	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Jonathan HOUILLOT	31	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Marie-Christine MORICE	32	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Christian SORIEUX	33	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Jean-Michel LE GUENNEC	34	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Isabelle COURTIGNÉ	35	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Jean-François BOHANNE	36	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Charlotte FAILLÉ	37	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Franck PICHOT	38	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Anne MAINGUET-GRALL	39	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Marc HERVÉ	40	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Marion LE FRENE	41	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Sylvie QUILAN	42	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Olwen DÉNÈS	43	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Jean-Paul GUIDONI	44	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Régine KOMOKOLI-NAKOAFIO	45	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Marcel LE MOAL	46	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Florence ABADIE	47	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Arnaud SALMON	48	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant

Céline ROCHE	49	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Aymar de GOUVION SAINT CYR	50	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Aline GUIBLIN	51	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Paul LAPAUSE	52	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant
Elisabeth BRUN	53	2 722 € puis 2817 € ¹	Néant	Néant

*** Article L. 3123-19-2-1 CGCT**

Chaque année, les départements établissent un état présentant l'ensemble des indemnités de toute nature, libellées en euros, dont bénéficient les élus siégeant au conseil départemental, au titre de tout mandat et de toutes fonctions exercés en leur sein et au sein de tout syndicat au sens des livres VII et VIII de la cinquième partie ou de toute société mentionnée au livre V de la première partie ou filiale d'une de ces sociétés. Cet état est communiqué chaque année aux conseillers départementaux avant l'examen du budget du département.

**** Syndicats mixtes au sein desquels le Département dispose d'une représentation**

- EPTB Vilaine (Etablissement public du Bassin de la Vilaine) (ex. IAV)
- Syndicat mixte pour la gestion du fonds départemental pour le développement de la production d'eau potable d'Ille-et-Vilaine (SMG 35)
- Syndicat mixte Mégalis Bretagne

***** SEM et SPL au sein desquelles le Département dispose d'une représentation**

- SADIV (Société d'aménagement et de développement d'Ille-et-Vilaine)
- SPL Construction Publique d'Ille-et-Vilaine
- SABEMEN
- Sembreizh
- Orchestr'am (ex SEML Espace entreprise pays de Fougères)
- SEM RCM (Rennes Cité Média)
- SEM Energiv'