

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE TARN-ET-GARONNE

**EXTRAIT du REGISTRE des  
DELIBERATIONS de l'ASSEMBLÉE**

**2EME REUNION DE 2017**

**Séance du 28 juin 2017**

CD20170628\_13

id. 3326

*L'an deux mille dix sept, le vingt huit juin , les membres du Conseil Départemental légalement convoqués se sont réunis à l'Hôtel du Département, sous la présidence de M. Christian ASTRUC, Président du Conseil Départemental.*

*Présents :*

*M. ALBUGUES, M. ASTRUC, Mme BAREGES, Mme BAULU, M. BAYLET, M. BERTELLI, Mme BOURDONCLE, Mme CABOS, Mme COLOMBIE, Mme DEBIAIS, M. DEPRINCE, M. DESCAZEAUX, Mme FERRERO, M. GONZALEZ, M. HEBRARD, M. HENRYOT, Mme JALAISE, Mme LE CORRE, M. MARDEGAN, Mme MAURIEGE, Mme MORVAN, Mme NEGRE, Mme RIOLS, M. ROGER, Mme SARDEING-RODRIGUEZ, Mme TURELLA-BAYOL, M. VIGUIE, M. WEILL*

*Absent(s) représenté(s) :*

*M. BEQ (pouvoir à Mme TURELLA-BAYOL), M. BESIERS (pouvoir à Mme COLOMBIE)*

*Nombre de membres du Conseil Départemental : 30*

*Quorum :16*

*Le quorum légal étant atteint, l'Assemblée départementale peut valablement délibérer.*

**PERSONNEL DÉPARTEMENTAL - PLAN DE FORMATION - BILAN  
2016 ET PERSPECTIVES 2017**

## **Plan de formation pluriannuel 2016 - 2018**

Dans un contexte de mutation significative des collectivités et d'allongement de la durée de carrière des agents, il est essentiel de continuer à investir dans la formation des agents afin de maintenir et développer leurs compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public.

Aussi, Monsieur le Président porte à la connaissance du Conseil départemental le plan de formation triennal, véritable feuille de route, qui pose un cadre directeur des axes stratégiques poursuivis, articule les dispositifs de formation existants et fixe le programme prévisionnel des actions de formation à engager.

Pour 2016, avaient été programmées les orientations suivantes :

- garantir les obligations de la collectivité en matière d'hygiène, de prévention, de sécurité et de la protection de la santé des agents au travail,
- mettre en place des formations informatique, bureautique et systèmes d'information,
- accompagner les cadres dans leurs fonctions managériales,
- favoriser les actions collectives pour adaptation aux évolutions des métiers et des missions.

Pour 2017 et 2018, les enjeux stratégiques du plan de formation sont les suivants :

**1/ La professionnalisation et le développement des compétences des agents,**

**2/ La sécurisation des postes de travail,**

**3/ L'accompagnement des évolutions individuelles de carrière.**

Ces trois leviers doivent permettre de répondre à certains enjeux RH de la collectivité, à savoir :

- actualiser les connaissances et perfectionner les pratiques notamment managériales afin de garantir et maintenir la qualité et l'efficacité des actions des services,
- prévenir les situations à risques professionnels en sécurisant les postes de travail,
- inciter les agents à être acteur de leur parcours professionnel et de leur déroulement de carrière.

Il est important également de présenter le plan de formation spécifique aux assistants familiaux qui vise à faciliter la prise de fonctions, accompagner l'agent dans son activité par des actions de formation continue et concrétiser leurs acquis professionnels par l'obtention d'un diplôme.

Par conséquent, conformément à l'article 164 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté n°2017-86 du 27 janvier 2017, le plan de formation est présenté à l'Assemblée de manière générale dans une première partie et ensuite, dans une seconde partie, plus spécifiquement, pour les assistants familiaux.

Le plan de formation a été soumis au comité technique du 26 juin 2017.

# **PLAN DE FORMATION DES AGENTS DU DEPARTEMENT 2017**

Direction des Ressources Humaines

Si l'élaboration du Plan de formation est une obligation qui figure dans la loi du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale ainsi que celle du 12 juillet 1984 relative à la formations des agents territoriaux, le législateur a profondément modifié l'architecture des formations dans un texte du 19 février 2007, en instaurant notamment, le principe de la formation tout au long de la vie et en offrant au fonctionnaire territorial une meilleure reconnaissance de l'expérience professionnel.

Ce « document -programme » est la traduction concrète des besoins exprimés à la fois par les agents, les services et la collectivité pour permettre :

- -à la collectivité d'assurer ses missions de service public, d'atteindre ses objectifs et de développer ses projets ;
- - aux agents de progresser dans leur métier ou leur carrière, en facilitant notamment l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle et en favorisant leur promotion sociale.

En outre, la démarche de concertation avec l'ensemble des Directions et services qui est engagée pour son élaboration associée au plan de formation managériale actuellement en cours doit permettre de développer une véritable culture commune au sein de la collectivité.

## **I – BILAN DU PLAN DE FORMATION – EXERCICE 2016.**

Au cours de l'année 2016, le Conseil départemental a poursuivi ses efforts sur les quatre orientations prioritairement définies au Plan de Formation 2016-2018 :

- Hygiène, sécurité et santé des agents au travail
- Informatique, bureautique et systèmes d'information
- Accompagnement des cadres dans leurs fonctions managériales
- Actions collectives pour adaptation aux évolutions des métiers et des missions

**Orientation n°1** : hygiène, prévention, sécurité et protection de la Santé des agents au Travail.

La Collectivité a effectué un effort particulier sur cette thématique qui représente **1 238 journées**, soit 35 % du total, principalement dans les domaines suivants :

- Certificats d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (C.A.C.E.S.)
- Permis Poids lourd et Super-Lourd
- Habilitations électriques
- Sauveteurs Secouristes du Travail
- Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (P.R.A.P.)
- Viabilité Hivernale
- Signalisation temporaire
- H.A.C.C.P.
- Prévention des Collèges
- ...

62 sessions de formation INTRA ont été organisées dont 47 avec les ressources internes afin de limiter l'impact budgétaire qui s'élève à **26 605 €**.

Une attention particulière a été apportée aux agents sous **contrat emploi-d'avenir** qui ont pu bénéficier de **63,5 journées** de formations réglementaires qualifiantes (C.A.C.E.S. « engins de chantier » et « P.E.M.P. », habilitation électrique) pour un investissement de **5 914 €**.

**Orientation n°2** : Informatique, bureautique et systèmes d'information.

**396 journées** ont été suivies, soit 11 % de l'ensemble pour un impact financier de **18 519 €**.

- Formation à la messagerie Bluemind
- Open office (writer, calcul)
- Progiciels métiers (ALOES, SIS MARCHES...)

40 sessions de formation INTRA ont été organisées dont 33 avec les ressources internes.

**Orientation n°3** : Accompagnement des cadres dans leurs fonctions managériales.

**203 journées** ont été suivies, soit 5,5 % de l'ensemble sur les thématiques suivantes :

- Fonction et positionnement du cadre
- Animation d'équipe
- Organisation d'équipe
- Prévention et gestion des conflits

Il est à noter la mise en œuvre d'un plan-pluriannuel de formation en INTRA de l'ensemble des cadres du Conseil départemental de 4 modules dont le premier, a débuté fin 2016 (8 journées au total).

**Orientation n°4** : Actions collectives pour adaptation aux évolutions des métiers et des missions.

**934 journées**, soit 26 % de l'ensemble, ont été consacrées au développement et aux évolutions des compétences métiers (Social, Culture, Ressources Humaines, Finances...) pour un investissement de **45 179 €**.

Au sein de ces thématiques, il est à noter que les agents sous **contrat emploi d'avenir** ont pu bénéficier de **144,5 journées** de formations pour un coût de **2 812 €**.

### **Les formations promotionnelles et personnelles :**

Rappel : Elles ont été engagées à la demande des agents.

#### **1 – Les préparations aux concours et examens :**

Ces formations engagées à l'initiative des agents ont représenté 267 journées, pour préparer les concours/examens suivants :

##### Filière administrative :

- |   |          |
|---|----------|
| - Attaché Principal :                               | 1 agent  |
| - Rédacteur Principal de 2 <sup>ième</sup> classe : | 1 agent  |
| - Rédacteur Territorial :                           | 6 agents |
| - Adjoint Administratif :                           | 5 agents |

##### Filière technique :

- |  |          |
|--|----------|
| - Technicien Principal de 1 <sup>ière</sup> classe : | 2 agents |
| - Technicien Principal de 2 <sup>ième</sup> classe : | 1 agent  |
| - Technicien Supérieur :                             | 7 agents |
| - Agent de Maîtrise :                                | 5 agents |
| - Adjoint Technique :                                | 5 agents |

Parallèlement, 20 agents ont également suivi un cycle de remise à niveau en mathématique et/ou français préalablement à leur entrée en préparation concours/examen.

#### **2 – Bilans de compétences :**

Pour bénéficier d'un bilan de compétence, généralement engagé en vue d'une reconversion professionnelle, l'agent doit justifier de 10 années de services effectifs.

La collectivité a engagé 1 Bilan de compétences d'une durée de 24 heures.

### 3 – Validations des Acquis de l'Expérience :

La V.A.E. est un dispositif permettant la reconnaissance d'une expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Le Conseil départemental a effectué 1 accompagnement V.A.E. d'une durée de 24 heures.

Ainsi, au total **3 529 journées** de formation ont été suivies par 897 agents, **soit une augmentation de plus de 16 % par rapport en 2015.**

Ces actions ont été réalisées comme suit :

- C.N.F.P.T. : 1 149 journées (37,5%)
- Autres organismes : 1 428 journées (35,5%)
- Ressources internes : 952 journées (30%)

### SYNTHESE FINANCIERE 2016 :

Bien que la seule obligation légale des collectivités territoriales en matière de formation soit la cotisation obligatoire au C.N.F.P.T. (0,9 % de la masse salariale), le Conseil départemental a choisi d'investir **119 929 € sur son budget propre** pour répondre aux demandes des services et des agents.

AGENTS	COTISATION CNFPT	FONDS PROPRES (mandaté)	TOTAL DEPENSES FORMATION
<b>Titulaires et non titulaires</b>	262 359 €	111 203 €	373 562 €
<b>Emplois d'avenir</b>	1 721 €	8 726 €	10 447 €
<b>TOTAL</b>	<b>264 080 €</b>	<b>119 929 €</b>	<b>384 009 €</b>
<b>Comparatif dépenses de formation : - 4 591 €, soit - 1,2 % chiffre 2015 : 388 600 €</b>			

\* mandaté réel (coût pédagogique + frais de déplacement) qui correspond à une dépense de **309 € par agent** occupant un emploi permanent (**549 € par agent emploi avenir**).

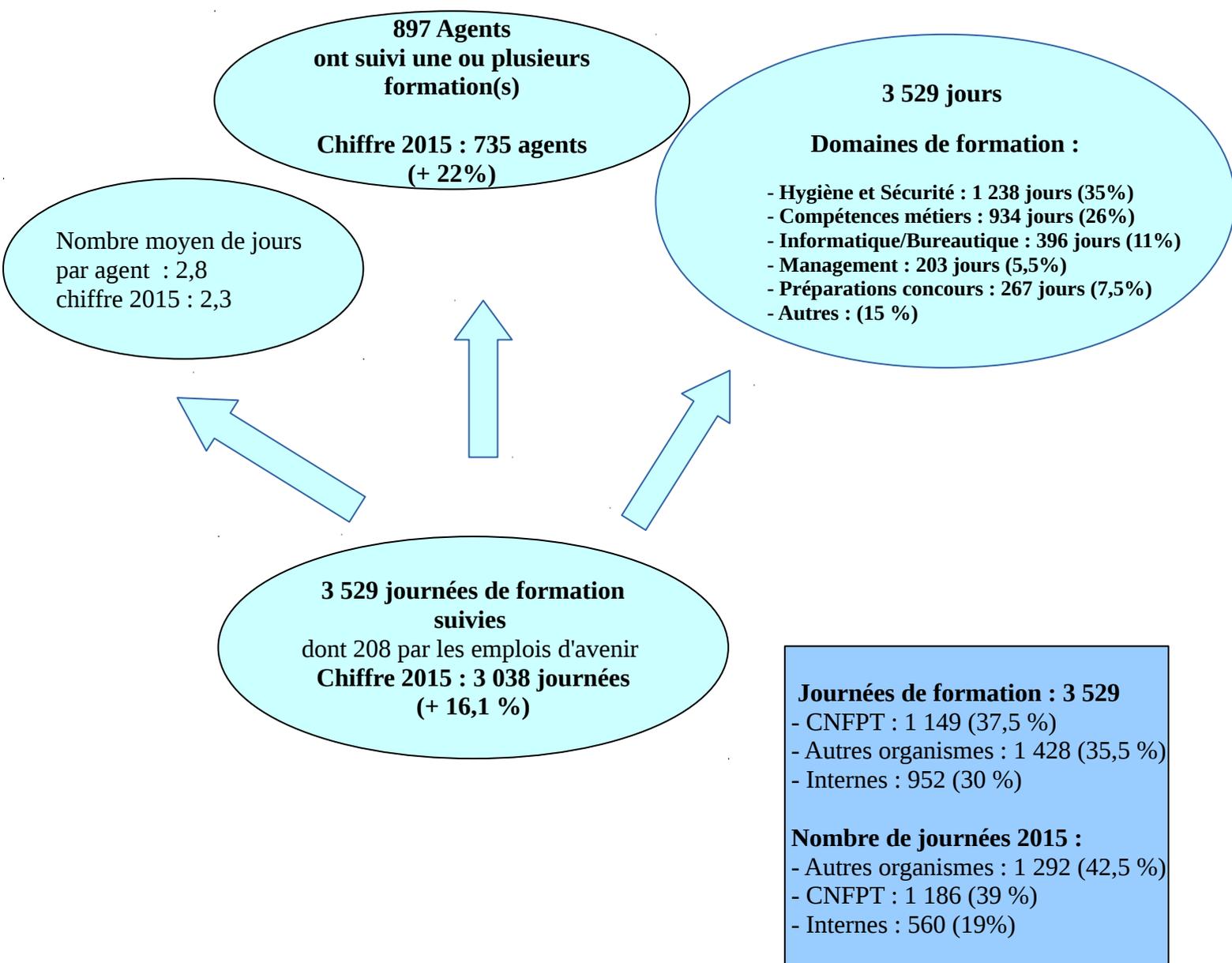
En 2016, l'investissement de la Collectivité pour la formation de ses personnels, achat de formation et frais de déplacement, s'est élevé à **384 009 €**.

Bien que le volume de journées ait nettement augmenté de (+16,1%), il convient de souligner que les dépenses ont été maîtrisées (+ 0,95% par rapport à 2015) notamment grâce au recours à un réseau de formateurs internes qui ont assuré 30% de l'ensemble des journées de formation. Également, la collectivité a contracté des marchés publics, notamment dans le domaine des formations réglementaires, afin de négocier au mieux les conditions tarifaires.

Les chiffres clés de la formation pour l'année 2016 sont les suivants :

**LES CHIFFRES CLES DE LA FORMATION EN 2016**

AGENTS	COTISATION CNEPT	FONDS PROPRES (mandaté)	TOTAL DEPENSES FORMATION
Titulaires et non titulaires	262 359 €	111 203 €	373 562 €
Emplois d'avenir	1 721 €	8 726 €	10 447 €
<b>TOTAL</b>	<b>264 080 €</b>	<b>119 929 €</b>	<b>384 009 €</b>
<b>Comparatif dépenses de formation : - 4 591 €, soit - 1,2 % chiffre 2015 : 388 600 €</b>			



## **II – LES PRINCIPAUX AXES DU PLAN DE FORMATION PROPOSES POUR L'EXERCICE 2017.**

### **A/- Les formations transversales.**

#### **Axe 1 : Professionnalisation et développement des compétences des agents.**

##### ***Améliorer les pratiques professionnelles et développer les compétences des agents***

##### **INTER :**

- Habilitations diverses (HACCP, Habilitations, démarche « zéro phyto »..),
- Développement de compétences transversales et techniques de développement personnel ( Accueil, communication, gestion des conflits, gestion du stress, de la mémoire...),
- Accompagnement des agents dans l'évolution et la mutation de leurs métiers et compétences (solidarité, technique, juridique, culture ...),
- Atelier des savoirs,
- Plan de formation des Assistants Familiaux.

##### **INTRA :**

- Formation « Management des cadres du Conseil Départemental de Tarn et Garonne » (formation transversale),
- Histoire des Institutions Locales (DGA EUCST-Archives Départementales),
- Tarification et contrôles des Etablissements Sociaux et Médico-sociaux (DSD),
- Analyse des pratiques professionnelles (DSD),
- La maltraitance des enfants -Méthode ALFOLDI (DSD),
- Réussir le développement Local (DSD).

##### ***Professionaliser les agents dans leurs pratiques bureautiques et la maîtrise des logiciels métiers.***

##### **INTER :**

- logiciels métiers et stratégie informatique : CEGID, PROGOS,
- bureautique : maîtriser les outils bureautiques OPEN OFFICE...

##### **INTRA :**

- Formation WEBDELIB (initiale et perfectionnement),
- Informatique/bureautique/logiciel :BLUEMIND, CEGID ...

#### **Axe 2 : Sécurisation des postes de travail.**

##### ***Favoriser la prévention, la sécurité et la protection des agents sur leur lieu de travail et dans l'exercice de leurs missions.***

**INTER :**

- Permis de conduire et
- Habilitations électriques,
- Démarche « zéro phyto »,
- Hygiène et sécurité au travail (HACCP),
- Sauveteur Secouriste du Travail (FI).

**INTRA :**

- Habilitations électriques (Service Prévention),
- Actualisation des gestes de 1er secours (DSD),
- Gestes et postures (PRAP),
- Sauveteur Secouriste du Travail,
- Signalisation temporaire, risques routiers,
- Manipulation des extincteurs,
- Certificats d'Aptitude (CACES), tronçonneuses.

**Axe 3 : Accompagnement des évolutions de carrière des agents.**

***Préparations Concours et examens.***

Le service de la Formation accompagne les agents qui souhaitent évoluer dans leur carrière et entament une préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale.

En 2017, 29 agents sont inscrits à ces préparations.

***Accompagnement de parcours individuels***

- Bilan de compétences, Validation des Acquis de l'Expérience,
- Apprentissage des langues étrangères.

**B/ Formations statutaires obligatoires.**

Par ailleurs, la carrière des agents est ponctuée d'obligations de formation statutaires (dont certaines peuvent être validées dans le cadre du plan de formation) :

***Formation d'intégration (FI):*** 5 jours pour les agents de catégorie C et 10 pour les agents de catégorie B et A, à réaliser dans l'année suivant la prise de poste. Cette formation facilite l'intégration par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial, au fonctionnement des collectivités et au déroulement de la carrière dans la fonction Publique Territoriale.

***Formation de professionnalisation au 1er emploi (PPE):*** 3 jours pour les catégories C et 5 jours pour les catégories B et A, à réaliser dans les 2 ans qui suivent la nomination.

***Formation pour prise de poste à responsabilité (PPR) :*** de 3 à 10 jours à effectuer dans les 6 mois qui suivent l'affectation.

**Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (FPTLC) : de 2 à 10 jours à réaliser sur une période de 5 ans à la suite de la Formation d'Intégration et de la Formation de Professionnalisation au 1er Emploi.**

### **III. LES MOYENS FINANCIERS.**

La cotisation annuelle obligatoire au CNFPT pour l'exercice 2017 est évaluée à **270 500 €** pour l'exercice 2017 (cotisation 2016 : 264 080 €).

Le budget complémentaire consacré à la formation par le département s'élève à **187 250 €**. (2016 : 119 929€).

Le budget total consacré à l'effort de formation est de **457 750 €** pour 2017 (budget 2016 : 384 009€), soit une augmentation de 16 % par rapport à l'exercice précédent, principalement en raison de la prise en charge de la formation « management des cadres » directement par la collectivité.

### **IV. LES BESOINS 2017.**

Près de **1213** demandes ont été exprimées au moment des entretiens professionnels, réparties sur trois axes principaux suivants:

- **Professionaliser et développer les compétences** :783 demandes provenant des directions de la solidarité, de la voirie et aménagement, des Moyens Généraux et celle des Ressources Humaines, ainsi que des services de l'éducation, de la culture, du sport.
- **Sécurisation des postes de travail et prévention des risques** :  
395 demandes d'agents en poste à la Direction de la voirie et de l'aménagement, de l'éducation . Sont également concernées les formations de recyclage des sauveteurs secouristes du travail.
- **Evolution des carrières** : 35 demandes d'accompagnement au titre des préparations aux concours ou dans le cadre d'un parcours individuel.

Par ailleurs, 17 stages INTRA ont été demandés et recensés concernant 425 agents.

Seuls 2 stages seront organisés par le CNFPT qui, en raison d'un contexte budgétaire contraint, souhaite revoir son offre de formation à la baisse, obligeant la collectivité à prendre en charge directement son projet d'accompagnement des cadres.

# **PLAN DE FORMATION DES ASSISTANTS FAMILIAUX POUR 2017**

Direction de la Solidarité Départementale

Service Enfance Famille  
Aide Sociale à l'Enfance

Les assistants familiaux bénéficient des actions de formation suivantes :

### **1 - La formation d'adaptation à l'emploi :**

Article L 421-15 du CASF : dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à l'assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial bénéficie d'un stage préparatoire à l'accueil d'enfant de **60 heures** organisé par son employeur.

Dans l'attente qu'un enfant lui soit confié, l'assistant familial perçoit une rémunération dont le montant minimal est déterminé par décret, en référence au salaire minimum de croissance.

Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis sur une durée de **240 heures** (amplitude de 18 à 24 mois) dispensée par un organisme de formation habilité.

Le Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF) vient attester des compétences professionnelles de l'assistant familial, lorsque ce dernier, après avoir accompli les **300 heures**, aura satisfait à l'ensemble des trois domaines de formation :

- accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil (140 heures)
- accompagnement éducatif de l'enfant (60 heures)
- communication professionnelle (40 heures)

#### **a - Objectif :**

L'objectif prioritaire est de favoriser une meilleure qualification professionnelle de l'assistant familial et d'améliorer ses connaissances dans des domaines bien spécifiques.

#### **b - Le Diplôme d'État d'Assistant Familial ( DEAF ):**

article D 451 – 100 du CASF: « *le Diplôme d'État d'Assistant Familial atteste des compétences nécessaires pour accueillir de manière permanente à son domicile et dans sa famille des mineurs ou des jeunes majeurs* ».

Article D 451-101 du CASF: « *le Diplôme d'État d'Assistant Familial est structuré en domaines de compétences et peut être obtenu par la voie de la formation ou, en tout ou partie, par la validation des acquis de l'expérience* » (VAE)

Le Diplôme d'État d'Assistant Familial est délivré par le représentant de l'État dans la région.

Le Conseil Départemental de Tarn et Garonne incite fortement les assistants familiaux à réaliser des démarches pour obtenir le DEAF, un référent professionnel est chargé de la formation au sein du service Enfance et Famille.

### **c - Organisation :**

Tout au long de son parcours de formation obligatoire, l'assistant familial est accompagné par un « tuteur » référent professionnel faisant partie du corps des assistants familiaux. Le Service de l'Aide Sociale à l'Enfance prend en charge, si besoin est, l'accueil des enfants confiés pendant ces heures de formation.

### **d - Rémunération – Remboursement des frais engagés:**

Pendant les périodes de formation obligatoire :

- la rémunération est maintenue ;
- les frais de déplacement sont remboursés sur présentation d'un état de frais réglementaire transmis mensuellement ;
- le financement de l'accueil éventuel (des) de l'enfant(s) confié(s) par le Service pendant ces journées de formation, est pris en charge.

### **2 - La formation continue :**

L'assistant familial peut :

- avoir accès à des actions de formation continue pour parfaire sa qualification professionnelle, dans les limites fixées par le décret du 9 octobre 1985, relatif à l'exercice du droit à la formation des agents non titulaires de la fonction publique territoriale.
- bénéficier de stages et de préparations aux concours et examens professionnels organisés par le CNFPT (Centre National de Fonction Publique Territoriale).
- bénéficier de formations inscrites au plan de formation de la Collectivité dédié aux assistants familiaux
- participer à des groupes de parole.

### **Bilan et élaboration du plan de formation :**

**Le bilan de formation** des assistants familiaux est présenté annuellement à la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD). Celui-ci sera également communiqué avec celui de l'ensemble du personnel départemental au Comité Technique (CT).

Une fiche de vœux est transmise annuellement afin de constituer **le plan de formation** de l'année à venir.

**BILAN DU PLAN DE FORMATION 2016****I - Formation initiale obligatoire à l'emploi :**

Elle se déroule en deux temps.

- Stage préparatoire à l'accueil d'enfant (60 H)
- Formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis (240 H).

**A - Stage préparatoire à l'accueil d'enfant (60 H) (cf annexe livret de stage)**

Le Conseil Départemental, dispense lui-même, par l'intermédiaire du Service Enfance Famille, un stage préparatoire à l'accueil d'enfant, d'une durée de 60 H.

Ce stage est orienté sur la découverte des institutions (Conseil Départemental, DRH, Pôle, Service Enfance Famille, CDEF) et des divers intervenants en accueil familial.

Compte-tenu de l'absence de recrutement, il n'y a pas eu de stage organisé à ce jour.

**B - Formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis (240 H)**

Marché n°370-11, notifié le 5.12.2011 ARSEEA Institut St Simon  
Bon de commande 24 480 € par groupe (102€/heure)

**• Groupe 18**

Formation de septembre 2014 à février 2016  
Examen DEAF en mars 2016

**15 assistants familiaux (+2 AF ITEP)**

**• Groupe 19**

Formation de mai 2015 à février 2017  
Examen DEAF en mars 2017

**15 assistants familiaux**

Marché n°88-16, notifié le 28.06.2016 ARSEEA Institut St Simon  
Bon de commande 26 400 € par groupe (110 €/heure)

**• Groupe 20**

Formation de septembre 2016 à mars 2018  
Examen DEAF en mars 2018

**15 assistants familiaux**

**Au total : 45 assistants familiaux** ont été en formation adaptée sur l'année 2016. Seuls deux groupes fonctionnent en même temps.

### **C - Diplôme d'Etat d'Assistant Familial (D.E.A.F)**

A l'issue de ces 300 H, les assistants familiaux pourront passer les trois épreuves du DEAF (cf loi du 27 juin 2005 et ses décrets d'application relative au statut des assistants familiaux)

A la session de **mars 2016, 17 assistants familiaux** ont passé le diplôme ainsi que 4 revalidants de la session de mars 2014 : 20 assistants familiaux ont obtenu le DEAF.

Pour information, **128** assistants familiaux salariés ASE 82 sont titulaires du diplôme, soit 57 % des assistants familiaux employés par le Conseil Départemental du Tarn et Garonne au 31.12.2016.

### **D - Validation des acquis et de l'expérience (V.A.E)**

Les assistants familiaux en activité avant la loi du 27 juin 2005 peuvent, par la validation des acquis de l'expérience (V.A.E) se présenter à l'examen du Diplôme d'Etat d'Assistant Familial.

Les demandes de candidatures s'effectuent par téléphone au 0 810 015 710 auprès de l'ASP (Agence de Services et Paiement) de l'UNACESS (Unité Nationale d'Appui aux Certifications Sanitaires et Sociales) à Limoges.

A ce jour, pas de candidature déclarée.

Pour information, une trentaine de diplômés l'est par la VAE, le restant l'est par voie directe.

### **E - Référents professionnels**

Un référent professionnel, assistant familial diplômé d'Etat ayant une expérience certaine est désigné parmi des volontaires pour accompagner du début à la fin de la formation la personne nouvellement embauchée. Ce référent participe aux évaluations individuelles et collectives, aux réunions de régulation.

Certains, sollicités par la D.R.J.S.C.S (Direction Régionale Jeunesse et Sports et Cohésion Sociale), sont au jury d'examen DEAF.

Cette mission fait l'objet d'une rémunération forfaitaire.

Pour rappel : 62 heures x 9,67 (SMIC horaire) = 599,54 euros

Le Service Enfance Famille a désigné pour chaque assistant familial en cours de formation (**2 groupes soit 45 assistants familiaux**) avec l'Institut St Simon, un référent professionnel assistant familial soit **21 référents pour 2016**.

Certains référents ont 2 ou 3 assistants familiaux à accompagner sur des groupes distincts.

## **II - Formation continue**

### **A - La Supervision**

C'est un travail d'accompagnement spécifique et d'analyse de la pratique au quotidien de l'assistant familial au regard des accueils complexes et difficiles des enfants qui leur sont confiés.

Le dernier marché a été notifié le 15.10.2014, pour une durée de 4 ans.

Consultation Code des Marchés Publics, article 28.

**3** groupes de **12** assistants familiaux soit **36** assistants familiaux

**9** séances de 6 heures par groupe sur l'année 2015

600 € par séance soit 100 € l'heure.

Un bilan est fait régulièrement et en fin de cycle : les assistants familiaux sont très satisfaits.

La composition est revue chaque année. La reconduction des 3 groupes s'effectue sur la base du calendrier scolaire.

**Coût Annuel:            16 200 €**

### **B - CNEPT**

Un stage intra-muros a pu être organisé et financé par la contribution relevant de la cotisation obligatoire :

#### **Contenu et objectifs :**

Le thème retenu a été "**Comprendre les cultures et les mentalités : repères pour favoriser la relation interculturelle** »

Stage d'approfondissement des connaissances et complément au travail pluridisciplinaire amorcé en 2015 par l'équipe de prévention spécialisée quant à l'accueil des mineurs non accompagnés.

Développer des pratiques professionnelles plus adaptées au public accueilli :

**Durée :** 4 jours ( 8-9 et 12-13 septembre 2016)

**Participants :** 10 assistants familiaux accueillants des mineurs non accompagnés ont été positionnés sur cette formation ainsi que 3 éducateurs et 1 secrétaire de la mission prévention.

Le bilan a été très positif. Les stagiaires ont souligné la densité de l'apport théorique. Le caractère interactif et transversal de la formation a été apprécié.

## **C - Formation RESADO**

Elle est dispensée par l'association « La Raison des Ados » du réseau santé partenaire dans la prise en charge des adolescents en grande difficultés.

### **Contenu et objectifs :**

De novembre 2015 à mars 2016 s'est tenue la seconde phase d'un cycle initié en 2014 centrée sur les modalités d'accompagnement des jeunes psychotiques. Cette formation « **psychose, liens et travail à plusieurs** » a mis l'accent sur la fonction du lien et du partenariat dans l'accompagnement de ces jeunes.

**Durée** : 5 jours

### **Participants :**

Le groupe, composé de 12 assistants familiaux ; 1 psychologue et 4 référents de la mission placement a souligné la richesse du contenu et des échanges interdisciplinaire.

**Coût** : 1430 € x 5 jours = 7 150 € dont **2 860** € sur l'année 2015

# **LE RECENSEMENT DES BESOINS**

## **Plan de formation 2017 :**

Comme l'année précédente, le recensement des besoins en formation des assistants familiaux de l'Aide Sociale à l'Enfance de Tarn et Garonne a été lancé par note du Directeur Général Adjoint chargé de la Solidarité en juin 2016. L'objectif était le recueil des vœux individuels afin de bâtir un plan de formation qui prenne en compte les aspirations des agents en lien avec leur fonction, mais également les axes prioritaires du Service Enfance Famille auquel leur activité est rattachée.

Sur la base des 45 retours « Fiche de Vœux » sur 235 agents interrogés, 14 ont formulé des propositions.

Des demandes de formation individuelles :

- Remise à niveau orthographique – grammaire : méthode A-Marie GAINARD
- Informatique
- Formation aux premiers secours
- Langages des signes.

Des demandes d'approfondissement de connaissances.

- psychologie de l'enfant et de l'adolescent
- l'accueil et la prise en charge d'enfants présentant des troubles du comportement, des pathologies mentales
- psychose/autisme
- les addictions
- le soutien à la parentalité
- les handicaps
- entre placement et adoption : problématique de l'attachement
- les mineurs non accompagnés, l'interculturalité.

Des demandes concernant la pratique professionnelle en institution :

- le travail en équipe,
- le dispositif d'accueil
- la place de l'assistant familial au sein de la collectivité

Parmi ces demandes, certaines ont été réalisées dans un passé récent. La majorité se rapproche des priorités du Service Enfance Famille.

Le plan de formation représente 928 jours de formation, pour un budget global estimé à 43 558 €.

Il faut ajouter 4 977,80 € de salaire des référents professionnels assistants familiaux qui accompagnent les 45 agents en formation obligatoire / 300 heures.

## **ANALYSE DES BESOINS EXPRIMÉS**

Les vœux recensés dans leur majorité relèvent des 3 domaines de compétences du référentiel de formation de l'assistant familial à savoir :

- Accueil et Intégration de l'enfant dans la famille d'accueil
- Accompagnement éducatif de l'enfant et / ou de l'adolescent
- Communication professionnelle

Du fait des obligations légales de l'employeur dans le domaine de la formation :

- les agents dès leur recrutement sont prioritaires pour intégrer le stage de 60 H préparatoire à l'accueil d'enfant qu'ils soient formés ou non.
- les agents non formés accompliront la formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis (240 H).

Le service Enfance Famille en fonction du profil des enfants accueillis va prioriser des formations de perfectionnement tels que la supervision, l'accueil spécifique de jeunes aux problématiques d'ordre psychiatrique, l'accueil de jeunes mineurs isolés, mais aussi favoriser des stages ou journées d'études en formation continue, avec l'objectif d'approfondir, de réactualiser des connaissances, de s'adapter aux nouvelles évolutions du métier en lien avec les dernières lois de Protection de l'Enfance.

La spécificité dans certains domaines d'accueil va être étayée et plus soutenue.

Comme en 2016, deux stages pourront être mixtes, à savoir ouverts à d'autres membres de l'équipe du Service Enfance Famille mission placement et mission prévention spécialisée.

# **LES AXES DU PLAN DE FORMATION**

## **Axe 1 : Formation obligatoire de l'agent nouvellement recruté**

Stage 60H / Découverte des institutions et des intervenants en accueil familial

Formation adaptée à l'emploi / 240H groupe n°19 et n° 20  
3 domaines de compétences.

Ces 300 H obligatoires ouvrent l'accessibilité aux 3 épreuves de l'examen du D.E.A.F (Diplôme d'Etat d'Assistant Familial).

## **Axe 2 : La supervision**

Le travail d'accompagnement spécifique en lien avec la pratique professionnelle complexe de l'assistant familial est dirigé par un docteur en psychologie, psychanalyste (3 groupes, soit 36 assistants familiaux).

## **Axe 3 : Dispositif innovants d'accompagnement de jeunes en grandes difficultés**

Formation RESADO dispensée par l'Association « La raison des Ados » du réseau santé partenaire dans la prise en charge des adolescents en grandes difficultés.

### **Contenu et Objectifs**

Dans la continuité des formations réalisées depuis 2 ans ce troisième volet de formation se centrera sur la notion de dispositif. A partir d'expériences innovantes mises en place dans les territoires voisins, il s'agira d'interroger les modalités d'un travail « à plusieurs » autour de jeunes en grande difficulté psychique.

Enrichir ses connaissances sur des dispositifs pertinents pour les adolescents en grande difficultés.

S'approprier des connaissances cliniques et des principes organisationnels pour améliorer sa pratiques en équipe.

**Participants** : 10 assistants familiaux  
3 référents mission placement  
2 psychologues

**Intervenants** : docteur en S. PAVOINE pédo-psychiatre  
J.M CANTAU psychanalyste  
Témoignages de professionnels

**Durée** : 4 jours (2 décembre 2016, 27 janvier 2017, 3 février 2017 et 3 mars 2017)

#### **Axe 4 : Techniques d'information et de communication et Protection de l'Enfance en accueil familial**

Cahier des charges/janvier 2017

Stage CNFPT en « intra »

Financement par la contribution relevant de la cotisation obligatoire.

##### **Contenu et objectifs**

Les « écrans » et « Internet » prennent une place de plus en plus importante dans la vie des enfants. Comment concilier l'utilisation de ces nouvelles techniques d'information et de communication et la protection de l'enfant en accueil familial ?

L'accès à ces nouvelles techniques peut venir impacter la notion de l'intérêt de l'enfant mais également le cadre judiciaire de la mesure de placement ordonnée par le Juge pour Enfants.

Aider l'assistant familial à s'orienter dans le cadre à poser au sein de la famille d'accueil afin d'en accompagner l'utilisation.

Sensibiliser l'assistant familial aux questions relatives à la responsabilité professionnelle et au sens éducatif de l'utilisation de ces nouvelles techniques.

**Participants** : 15 assistants familiaux

**Durée** : 4 jours

#### **Axe 5 : « Vol », « mensonge » de l'enfant confié : qu'en penser et quelles réponses ?**

Cahier des charges/janvier 2017

Stage CNFPT en « intra »

Financement par la contribution relevant de la cotisation obligatoire.

##### **Contenu et objectifs**

« Vol » et « mensonge » viennent souvent mettre à mal les capacités d'accueil de l'assistant familial.

Comment mettre en perspective de tels comportements au regard de la dynamique et du contexte du placement familial ?

Aider l'assistant familial à penser un positionnement éducatif face à la souffrance de l'enfant.

**Participants** : 15 assistants familiaux

**Durée** : 4 jours

\*  
\* \*

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu l'avis de la commission affaires générales, personnel,

Vu l'avis du comité technique du 26 juin 2017,

Vu l'avis de la commission des finances,

Après en avoir délibéré,

## **LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

- Prend acte du plan de formation du personnel départemental et des assistants familiaux, présenté par Monsieur le Président.

Acte donné.

Le Président du Conseil Départemental,

Christian ASTRUC