

« SE FORMER POUR PROGRESSER ENSEMBLE »



Plan de développement des compétences
2025 -2026

Communauté de Communes
du Pays du Neubourg

Le plan de développement des compétences (ex plan de formation) est présenté pour une durée de 2 ans non glissante afin de s'adapter au mieux aux différents défis que les services de la collectivité doivent relever.

Cela permet également à l'issue des 2 années de se requestionner sur les besoins et d'enrichir le plan en fonction des évolutions identifiées.

Le plan est proposé pour une première période allant de janvier 2025 à décembre 2026, il s'agit d'une période de transition au vu de la mise en place du plan.

Le plan de développement des compétences sera ensuite défini sur des périodes de trois ans :

- Janvier 2027 – décembre 2029
- Janvier 2030 – décembre 2032

LE CONTEXTE

La période COVID, marquée par plusieurs confinements, a impacté les réalisations de formations car les organismes n'étaient pas prêts pour une offre à distance et les agents non plus. Petit à petit, l'offre de formation s'est à nouveau développée, et à ce jour les formations proposées sont de nouveau, en grande partie, en présentiel. Il faut donc remobiliser nos agents pour qu'ils partent en formation.

Les formations sont essentiellement basées sur les besoins exprimés par les agents lors des évaluations professionnelles, mais aussi par les chefs de service et les directeurs afin de tenir compte des besoins de la collectivité et des services.

La direction générale des services et la direction des ressources humaines souhaitant maintenir un accompagnement soutenu des agents par la formation, celles-ci s'attachent à inciter les agents à exprimer leurs besoins, à maintenir une offre intra avec le CNFPT en proposant des formations thématiques et aussi à proposer un parcours spécifique de formations obligatoires en fonction des besoins de chacun.

Ce plan de développement des compétences s'inscrit également dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) qui vise à mener des actions de formation afin d'anticiper les besoins découlant d'une évolution de l'environnement professionnel.

OBJECTIF : Avoir une offre de formation adaptée en lien avec les besoins stratégiques de la collectivité.

L'offre de formation de la collectivité se construit de la manière suivante :

- 1- les offres du catalogue du CNFPT ;
- 2- le travail avec le CNFPT pour proposer des formations en intra qui s'appuient sur les besoins de la collectivité puisqu'elles lui sont exclusivement dédiées ;
- 3- le travail avec le CNFPT pour proposer des formations en union (c'est-à-dire des formations mises en place pour plusieurs collectivités simultanément) qui se déroulent sur notre territoire au plus proche de nos agents ;
- 4- la plateforme Idéal-Co pour les services déchets et SPANC qui propose des formations adaptées à ces deux services et qui répondent mieux aux besoins spécifiques que les formations du CNFPT ;
- 5- des organismes de formation extérieurs pour les CACES, habilitations électriques ... ;

Les formations proposées s'adressent à tous les agents, mais aussi aux élus.

Notre plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). Celle-ci est menée dans son ensemble par la collectivité.

Nous cherchons à accompagner nos agents tout au long de leur parcours professionnel, que ce soit en leur donnant la possibilité d'évoluer vers de nouveaux postes, d'acquérir de nouvelles compétences pour améliorer leurs pratiques professionnelles ou bien de se sensibiliser aux nouveaux enjeux du monde professionnel.

Nous avons particulièrement à cœur de promouvoir la qualité de vie au travail de nos agents, ce qui explique notre politique de formation dans le domaine managérial et de santé au travail. Cela passe également par la nécessité de sensibiliser nos agents à diverses thématiques, telles que les enjeux climatiques ou l'influence des nouvelles technologies dans le milieu professionnel.

C'est pourquoi nous avons construit un plan de développement des compétences qui intègre, dans l'ensemble des axes, ces aspects de responsabilité.

Axes du plan de développement des compétences

Axe 1 : le perfectionnement général ou technique

Axe 2 : l'accompagnement dans la construction du projet professionnel

Axe 3 : l'accompagnement managérial

Axe 4 : la santé et la sécurité au travail

Axe 5 : l'inclusivité

Axe 6 : l'accompagnement aux changements

FORMATIONS AXE 1 : Accompagner les agents dans leur besoin constant de perfectionnement professionnel

Cet axe s'inscrit dans la continuité des actions de formation mises en place par les articles 5 à 7 énoncés dans le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. Il est nécessaire d'offrir la possibilité à nos agents d'acquérir de nouvelles compétences, tout au long de leur parcours professionnel, dans l'objectif de leur permettre d'évoluer dans leur carrière.

- En lien avec leur poste :
 - Formation spécifique liée au métier exercé à la demande de l'agent ou du chef de service ;
 - Formations obligatoires selon le poste occupé par l'agent (habilitations électriques, habilitation au travail en hauteur, formation permis PL et CACES, cycles de formations professionnelles du CNFPT, ...).
- Initiation à l'environnement territorial et au statut de la fonction publique territoriale par le biais de la formation d'intégration pour les stagiaires. Cette formation a vocation à présenter l'organisation institutionnelle de la fonction publique territoriale, le fonctionnement des collectivités, les droits et obligations des agents. Cette formation devra aussi être mise en place pour les agents contractuels.
- Maîtrise des fondamentaux et lutte contre l'illettrisme : mise en place d'une formation « rappel des règles d'orthographe » dès 2024, cette formation sera poursuivie chaque année, auprès des nouveaux agents et des agents en poste.
- Mise en place de formations pour sensibiliser les agents à la laïcité, à la prévention des conflits, à la lutte contre les discriminations, etc. Ces actions ont été initiées dès 2025, et seront généralisées à partir de 2026.

FORMATIONS AXE 2 : L'accompagnement dans la construction du projet professionnel

Cet axe s'inscrit dans la continuité de l'obligation qui impose aux collectivités de permettre à leurs agents de poursuivre une formation tout au long de leur carrière (décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 et décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022) notamment pour accompagner les agents dans l'évolution des missions de leur poste, de leur projet professionnel ou encore lors d'un repositionnement ou reclassement professionnel.

- Accompagner les agents afin d'anticiper des reconversions professionnelles :
 - Proposer des formations thématiques par le biais des ateliers numériques ;
 - Autoriser les agents n'occupant pas des postes administratifs à se former au numérique (formation WORD et EXCEL par le biais du CNFPT).
- Accompagner les agents qui souhaitent passer des concours et examens professionnels par la préparation aux concours dispensée par le CNFPT.

Plusieurs dispositifs peuvent permettre à nos agents de faire évoluer leur parcours professionnel au titre de la formation professionnelle : le Compte Personnel de Formation (CPF), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le Bilan de Compétences, la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle, le Congé de Formation Professionnelle, le Congé de Transition Professionnelle, l'immersion professionnelle.

La collectivité a également mis en place le dispositif « Vis mon job ». Il permet aux agents de découvrir, au travers d'une immersion, le quotidien de collègues dans l'objectif d'une réorientation, d'un reclassement professionnel ou d'un reclassement pour inaptitude.

FORMATIONS AXE 3 : L'accompagnement managérial

Cet axe a pour objectif de permettre aux responsables de service d'acquérir des outils d'aide à l'encadrement des équipes. L'accompagnement managérial des agents a vocation à devenir un facteur de motivation conduisant à une plus grande efficacité de nos équipes, tout en permettant une prévention primaire des risques psychosociaux. L'ensemble des formations proposées, dans le cadre de cet axe, doivent être en adéquation avec la charte managériale qui a été élaboré collectivement en 2024.

Se poursuivent :

- les formations en intra afin de développer une culture managériale commune.
 - Mars 2025 : l'intelligence émotionnelle du manager
- Les formations CNFPT à la demande des managers ou des directeurs :
 - Les bases du management ;
 - Rôle et positionnement en tant que responsable de service ;
 - Rôle et positionnement en tant qu'encadrant de proximité ;
 - Le management de proximité ;
 - Le management par la bienveillance ;
 - La médiation, compétence managériale.

A mettre en place :

- Formation intra sur le management en 2026 : le rôle et la place de l'encadrement dans la mise en place des politiques de santé et bien-être au travail, communication non violente, etc ;
- Ateliers internes d'échanges de pratiques managériales dès 2025.

FORMATIONS AXE 4 : La santé et la sécurité au travail

Cet axe s'inscrit dans le respect du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Mise en place de formations et d'ateliers « bien-être » afin de déployer une politique de prévention secondaire des risques psychosociaux. Ces ateliers (yoga sur chaise, sophrologie, réflexologie palmaire) ont été mis à disposition du personnel, majoritairement pendant leur temps de travail (1 atelier par agent et par an).

Par ailleurs, dans le cadre de l'objectif de prévention et de la promotion de la santé physique et mentale, des ateliers de Qi Gong ont été proposés aux agents dans le cadre de l'action sociale complémentaire. Ces actions n'ayant pas rencontré le succès espéré, elles ont été suspendues dans l'attente d'une nouvelle proposition.

Nous avons la volonté d'enrichir les ateliers déjà proposés par de nouvelles thématiques pour que chaque agent puisse trouver une approche de gestion du stress qui lui corresponde. Nous avons également à cœur de mettre en place une politique de sensibilisation sur la santé mentale au travail (formation aux premiers secours en santé mentale).

La loi nous impose que 80% de notre effectif soient formés aux gestes qui sauvent (Circulaire du 2 octobre 2008 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours). Nous avons entamé cette démarche de formation depuis plusieurs années, la formation « gestes qui sauvent » n'étant plus dispensée par le CNFPT, voici ce qui est proposé :

- Formation PSC1 : au moins une formation prévue en 2025 ;
- Formation SST : recyclage en 2026 ;
- Formation initiale et potentiellement continue des auxiliaires de vie sociale et des agents de la petite enfance (AFGSU).

Au-delà des formations de premiers secours, nous sommes dans l'obligation de proposer des formations d'évacuation en cas d'incendie et de manipulation des extincteurs, à l'ensemble de nos agents. Des formations de remise à niveau seront également proposées tous les ans.

FORMATIONS AXE 5 : L'inclusivité

Les articles L131-1 à L131-13 du Code Général de la Fonction Publique encadrent la lutte contre toute forme de discrimination. C'est dans ce cadre que nous avons choisi de développer un axe de formation mettant en avant l'inclusivité dans le monde professionnel.

L'inclusivité étant une notion assez vaste, nous avons fait le choix, dans un premier temps, de nous focaliser sur l'accueil des personnes en situation de handicap, mais aussi de promouvoir l'égalité.

La collectivité souhaiterait obtenir le label S3A (symbole d'accueil, d'accompagnement et d'accessibilité). Une demande de formation concernant l'accueil du public en situation de handicap cognitif est en cours auprès du Service Régional de Formation Continue, et nous espérons qu'elle pourra aboutir prochainement. L'organisme UNAPEI, qui délivre le label, dispense et certifie également cette formation.

Cette formation a pour objectif de garantir une capacité à accueillir ce public dans des conditions optimales.

Cet axe peut aussi s'étendre aux notions d'égalité (qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel), avec comme corollaire, la lutte contre toute forme d'exclusion.

FORMATIONS AXE 6 : L'accompagnement aux changements

Nous avons choisi de mettre en place cet axe afin de préparer les agents aux changements et à l'évolution du milieu professionnel, notamment avec l'arrivée de nouveaux outils numériques et l'importance grandissante d'une prise de conscience environnementale.

La législation n'impose pas, pour le moment, de mettre en œuvre des dispositifs de formation spécifiques à cette thématique. Cependant, il nous paraît essentiel d'être dans une démarche active de sensibilisation sur les enjeux de demain pour l'ensemble de nos agents.

- Accompagner les agents à l'arrivée de l'Intelligence Artificielle (IA) en incitant à une veille d'actualité et à des formations présentant les effets que cette technologie aura sur chaque poste de travail.
- Au regard des conséquences importantes du changement climatique, il semble nécessaire de proposer des formations dédiées à cette thématique pour préparer au mieux nos agents. Cet axe d'acquisition de compétences n'est pas prioritaire, mais une prise de conscience favorisera l'adaptabilité et la mise en place de nouvelles pratiques. Cette démarche environnementale n'est, par ailleurs, pas contradictoire avec nos objectifs.
 - Il serait envisageable de mettre en œuvre des formations avec l'ADEME pour suggérer des actions afin de faire face aux futurs changements auxquels les collectivités seront confrontées : il pourrait s'agir de formations de sensibilisation liées à la pollution numérique.
 - Des formations sont également proposées par le CNFPT sur la mise en place de pratiques écoresponsables.
 - Des formations en interne peuvent également être envisagées, notamment avec le service des déchets.

Approbation du plan de développement des compétences :

Le plan de développement des compétences a été approuvé par le Comité Social Territorial (CST) le 13 mai 2025 et approuvé par le conseil communautaire le 16 juin 2025.

Annexes – offre de formation :

AXE 1 - Accompagner les agents dans leur besoin constant de perfectionnement professionnel

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
Initiation à l'environnement territorial et au statut de la fonction publique territoriale	Contractuels, stagiaires	En cas d'embauche	CNFPT
Lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française : Rappel des règles d'orthographe	Tous les agents	A partir de 2025	CNFPT
Sensibilisation à la laïcité	Tous les agents concernés par la communication écrite	Poursuite en 2025 et 2026	CNFPT
Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action	Tous les agents	Poursuite en 2025 et 2026	CNFPT

AXE 2 - L'accompagnement dans la construction du projet professionnel

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
La connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation pour conduire son projet de mobilité	Tous les agents	A partir de 2026	CNFPT
Pack office	Tous les agents	Poursuite en 2025 et 2026	CNFPT
Le recours aux trucs et astuces en bureautique pour faciliter sa pratique	Agents sur des postes administratifs	A partir de 2025	CNFPT
Les règles de base de la communication écrite	Tous les agents concernés par la communication écrite	A partir de 2025	CNFPT
Préparer un concours ou un examen professionnel	Tous les agents	Poursuite en 2025 et 2026	CNFPT

AXE 3 - L'accompagnement managérial

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
Les bases du management	Responsables de service	A partir de 2025	CNFPT
Rôle et positionnement en tant que responsable de service	Responsables de service	A partir de 2025	CNFPT
Rôle et positionnement en tant qu'encadrant de proximité	Responsables de service	A partir de 2025	CNFPT
Le management de proximité	Responsables de service	A partir de 2025	CNFPT
Le management par la bienveillance	Responsables de service	A partir de 2025	CNFPT
La médiation, compétence managériale	Responsables de service	A partir de 2026	CNFPT

AXE 4 - La santé et la sécurité au travail

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
La prévention des risques liés aux TMS	Tous les agents	A partir de 2026	CNFPT
Motivation et bien-être au travail : leviers et actions personnelles	Tous les agents	A partir de 2026	CNFPT
Soulager son dos, dans sa pratique professionnelle auprès du tout petit	Petite enfance	A partir de 2026	CNFPT
Le bien-être du professionnel de crèche pour un meilleur accueil de l'enfant au quotidien	Petite enfance	A partir de 2026	CNFPT
La prévention des risques en déchetterie	Déchetterie	A partir de 2026	CNFPT

AXE 4 - La santé et la sécurité au travail (suite)

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
Sensibilisation à la santé mentale	Tous les agents	A partir de 2025	CNFPT
Premiers secours en santé mentale	Tous les agents	A partir de 2025	CNFPT
Premiers secours PSC1	Tous les agents	Poursuite en 2025 et 2026	CNFPT
Sauveteurs Secouriste du Travail (SST)	Tous les agents	Recyclage en 2026	CNFPT
Évacuation incendie et manipulation des extincteurs	Tous les agents	Poursuite en 2025 et 2026	CNFPT

AXE 5 - L'inclusivité

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
L'accueil d'un enfant de 0 à 3 ans en situation de handicap en établissement d'accueil du jeune enfant	Petite enfance	A partir de 2026	CNFPT
L'accueil du public en situation de handicap	Tous les agents en relation avec du public	A partir de 2026	CNFPT
Accueillir et renseigner les personnes en situation de handicap intellectuel	Tous les agents en relation avec du public	A partir de 2025	UNAPEI
Ecrire en facile à lire et à comprendre	Tous les agents en relation avec du public	A partir de 2025	UNAPEI
Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action	Tous les agents	A partir de 2026	CNFPT

AXE 6 - L'accompagnement aux changements

Intitulé de la formation	Public concerné	Année de programmation	Organisme de formation
L'IA et ses effets pour les collectivités : opportunités et défis	Tous les agents	A partir de 2026	CNFPT
Sensibilisation à la pollution numérique	Agents sur des postes administratifs	A partir de 2026	ADEME
Sensibilisation à la RSE pour promouvoir un territoire durable et attractif	Élus, directeurs	A partir de 2026	ADEME
Le budget vert : outil de transformation interne au service du climat	Élus, directeurs et service finances	A partir de 2026	CNFPT
Le développement économique et les transitions	Responsables de service Développement du territoire	A partir de 2026	CNFPT