



*Ville d'
Hersin-Coupigny*

PLAN DE FORMATION

2026

Hersin-Coupigny (Ville et CCAS)

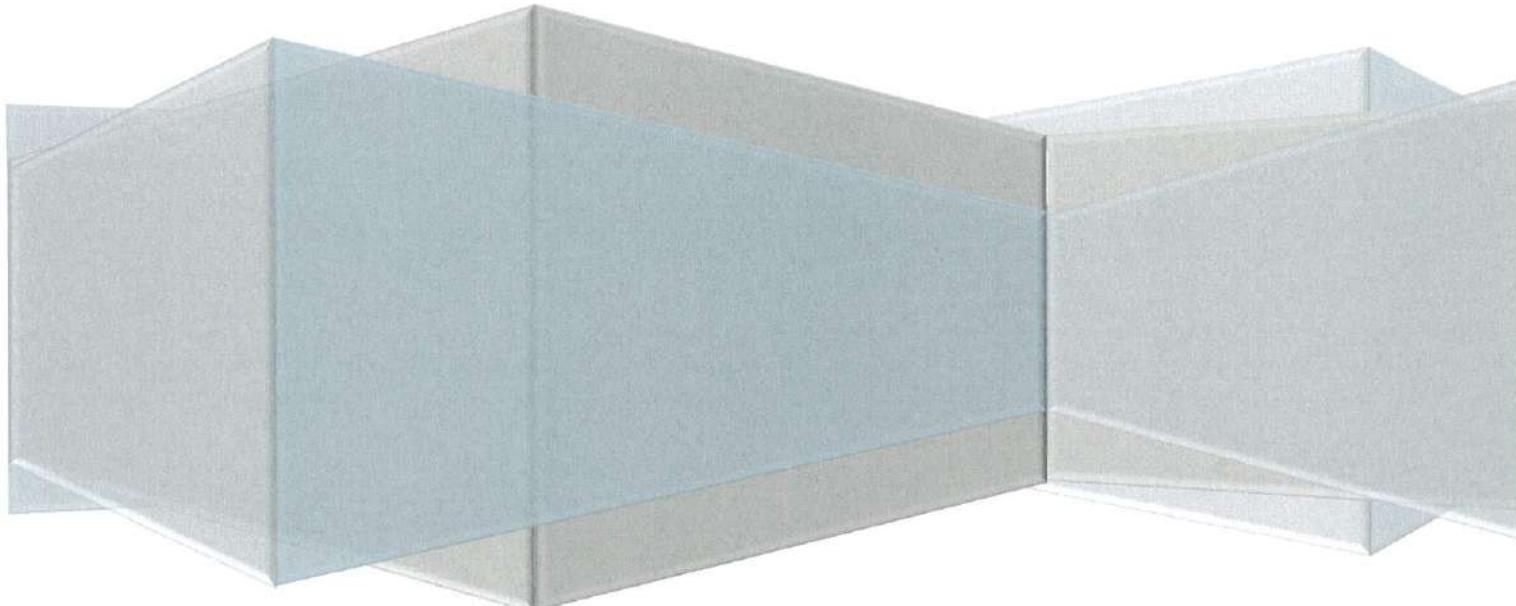
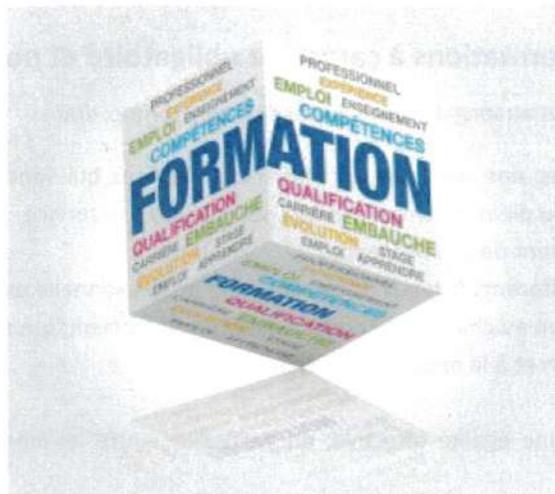


Table des matières

PREAMBULE	2
I. Cadre réglementaire et démarche d'élaboration	2
A. Rappel des formations à caractère obligatoire et non obligatoire (2007).....	3
B. La démarche d'élaboration	4
II. Les orientations du plan de formation.....	4
A. Axe 1 : Développer les compétences clés et réglementaires pour faciliter le travail des agents dans l'exercice de leurs missions	4
B. Axe 2 : Garantir le respect des règles d'hygiène et de sécurité	5
C. Axe 3 : Développer une offre de qualité en matière d'enfance/jeunesse	5
D. Axe 4 : Accompagner les parcours professionnels.....	5
III. Le budget alloué à la formation.....	6
IV. Bilan des formations 2025.....	8



PREAMBULE

Le Plan de Formation est un document écrit annuel ou pluriannuel qui regroupe, au-delà des formations réglementaires, l'ensemble des actions de formation retenues par la Collectivité devant répondre exclusivement aux besoins des agents de la Commune.

Il est un outil de conduite au changement, au service de la Collectivité.

Il est également un outil au service des agents qui va permettre d'assurer leur adaptation, leur maintien et le développement de leurs compétences sur leur poste de travail ou leur évolution professionnelle.

Il est une démarche utile axée aussi bien sur les besoins collectifs de formation qu'individuels spécifiques à chaque agent.

Le plan de formation sera présenté au Comité Social Territorial et à l'assemblée délibérante (Conseil municipal et conseil d'administration du CCAS). La présentation du Plan de Formation à l'organe délibérant est devenue obligatoire, le but étant de permettre une meilleure connaissance par les élus du plan de formation annuel, établi par la collectivité.

Il sera également transmis au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), organisme de formation privilégié des collectivités territoriales.

I. Cadre réglementaire et démarche d'élaboration

Pour répondre aux nouvelles missions et contraintes des collectivités, la réglementation en termes de formation ne cesse de s'adapter.

La formation professionnelle dans la fonction publique territoriale a été modifiée en profondeur par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, qui a notamment introduit la notion de formation tout au long de la vie. Les dispositifs actuels sont principalement issus de cette loi et l'ordonnance du 19 janvier 2017 créant le compte personnel d'activité dans la fonction publique.

Le principe de formation professionnelle tout au long de la vie est ponctué par des dispositifs de formation (intégration professionnalisation) et par des outils de perfectionnement et de reconnaissance des acquis (bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience (VAE)).

A. Rappel des formations à caractère obligatoire et non obligatoire (2007)

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux doit :

- Permettre d'exercer avec une meilleure efficacité les fonctions qui sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service
- Favoriser le développement des compétences
- Faciliter les accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants
- Permettre une adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial
- Contribuer à l'intégration et à la promotion sociale
- Favoriser la mobilité
- Créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents emplois.

La formation d'intégration : elle vise à assurer l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent les missions des fonctionnaires territoriaux. Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux. Elle est indispensable pour la titularisation.

Durée : 5 jours pour les catégories C et 10 jours pour les catégories A et B.

La formation de professionnalisation au premier emploi : elle permet d'acquérir les compétences requises au titre du métier exercé et les missions du poste. Elle doit être réalisée dans les 2 ans qui suivent la mise en stage dans le cadre d'emploi.

Durée : 3 à 10 jours pour les catégories C et 5 à 10 jours pour les catégories A et B

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière : Elle a pour but de maintenir les connaissances à jour, actualiser les savoir-faire, de développer de nouvelles compétences, d'adapter les pratiques au changement et à l'évolution des techniques.

Durée : 2 à 10 jours par période de 5 ans

La formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité : Elle a pour but de donner les moyens à l'agent d'assurer ses nouvelles responsabilités, d'acquérir ou développer les capacités à encadrer, manager et diriger une ou des équipes.

Durée : de 3 à 10 jours dans les 6 mois qui suivent la nomination

Les autres formations à caractère obligatoire sont les formations ou habilitations dans le cadre de la sécurité et toutes les formations décidées par la collectivité revêtent un caractère obligatoire.

Il existe également des formations et des dispositifs à l'initiative de l'agent :

La formation de perfectionnement : elle correspond à la formation continue, les colloques, séminaires, journée d'étude...

Elle est dispensée sur le temps de travail pour développer les compétences des agents ou en acquérir de nouvelles.

La préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique : elle favorise la progression de la carrière. Les inscriptions aux préparations concours sont en fonction de l'anticipation des demandes des agents lors des entretiens professionnels. Les préparations débutent généralement environ 2 ans avant le concours.

Les formations hygiène et sécurité : Elles rentrent dans la catégorie des formations de perfectionnement à l'initiative de la collectivité qui a des obligations en matière de formation dans ce domaine. L'autorité territoriale est tenue de s'assurer que ses agents, au regard des postes occupés et des risques auxquels ils sont exposés, bénéficient des formations pratiques et appropriées en matière d'hygiène et de sécurité.

La collectivité devra veiller à assurer et organiser les formations initiales ou de recyclage obligatoire en fonction des postes de travail occupés. Ces formations seront inscrites dans le Plan de Formation de la collectivité qui sera tenue de réaliser un bilan annuel justifiant leur réalisation.

La formation personnelle : Elle est exercée dans le cadre du Compte Personnel d'Activité (CPA) par la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) ou du Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le bilan de compétence

La reconnaissance de l'expérience professionnelle

La formation est un levier d'épanouissement professionnel contribuant au développement des compétences des agents

B. La démarche d'élaboration

Le recueil des souhaits en formation et la planification des formations sont annuels afin de garantir une meilleure adaptation possible aux besoins.

L'élaboration du plan de formation résulte de trois éléments :

- Les orientations stratégiques de la collectivité,
- Les besoins collectifs exprimés par les responsables de service pour leurs équipes
- Les besoins individuels des agents exprimés lors de l'entretien professionnel annuel

Ce plan de formation témoigne de l'engagement de la Municipalité à investir dans le développement professionnel de son personnel, à anticiper les transformations du service public et à répondre efficacement aux attentes des citoyens.

Ce document est un outil évolutif qui se doit de prendre en compte les demandes ponctuelles éventuelles issues de situations particulières non prévisibles et d'y apporter des réponses individualisées (ex : reclassement, mouvements de personnels, réforme, ...). Ainsi les demandes de formations non exprimées lors de l'entretien professionnel seront étudiées au fil de l'eau et en fonction des nécessités de service.

II. Les orientations du plan de formation

Le plan de formation s'articule autour de 4 thématiques essentielles :

Axe 1 : Développer les compétences clés et réglementaires pour faciliter le travail des agents dans l'exercice de leur mission

Axe 2 : Garantir le respect des règles d'hygiène et de sécurité

Axe 3 : Développer une offre de qualité en matière d'enfance/jeunesse

Axe 4 : Accompagner les parcours professionnels

A. Axe 1 : Développer les compétences clés et réglementaires pour faciliter le travail des agents dans l'exercice de leurs missions

Le service public doit en permanence adapter ses missions et ses services. Cela passe par un besoin de qualification professionnelle des personnels territoriaux et une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents. La formation permet d'acquérir, maintenir et développer des compétences nécessaires à la réalisation des

missions du service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'usager et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Cet axe est basé sur un accompagnement au plus près des agents dans le cadre de l'évolution réglementaire, le changement des missions exercées :

- **Le développement des compétences clés** : l'accompagnement des agents s'organise autour de plusieurs axes dont l'amélioration des écrits professionnels dont la gestion des mails...
- **Le développement des connaissances de l'environnement territorial** : il s'agit des formations relatives à l'initiation des marchés publics, des finances publiques, de l'urbanisme... c'est-à-dire disposer des connaissances spécifiques relatives au cadre des collectivités territoriales. Ces formations pourront être délivrées par le CNFPT.
- **L'accompagnement des agents dans l'évolution de leurs métiers** : ces actions de formation sont notamment sollicitées dans le cadre des entretiens professionnels, à l'initiative de l'agent ou du supérieur hiérarchique. Cela concerne la formation à l'accueil, la sensibilisation à la gestion du handicap auprès des enfants, la bienveillance avec les enfants....
- **L'accélération à l'utilisation des outils de gestion et de bureautiques**, de logiciels spécifiques et de l'IA : l'accompagnement des agents sur ce thème est indispensable pour la dynamisation et l'optimisation des outils mis à disposition. Ces formations peuvent s'organiser selon plusieurs méthodes : CNFPT, prestataire de logiciel, formations internes...
- **L'accompagnement des montées en responsabilités** : l'accompagnement de l'agent doit intégrer des formations sur le management, la gestion des entretiens professionnels... l'environnement public, se transformant, les compétences des responsables doivent impérativement être consolidées pour tendre vers des pratiques et une culture managériales commune à l'ensemble de l'encadrement.

B. Axe 2 : garantir le respect des règles d'hygiène et de sécurité

L'autorité territoriale a obligation de veiller à la sécurité et la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Les obligations de formation sont définies par décret. Les formations dans le domaine de l'hygiène et la santé figurent parmi les moyens à mettre en œuvre pour favoriser la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les agents lors de l'exécution de leur travail.

Les formations prévues sont la conduite d'engins, la sécurité des personnes et des bâtiments (SST, SSIAP, CACES...) et les équipements de sécurité. Ces formations peuvent être organisées en interne de la collectivité (formations en intra ou directement délivrées par des compétences internes), entre collectivités (formation en union ou en inter avec le CNFPT) ou avec des prestataires extérieurs.

C. Axe 3 : développer une offre de qualité en matière d'enfance/jeunesse

L'enfant occupe une place essentielle dans la politique municipale et il est fondamental de professionnaliser ou d'approfondir les connaissances et les compétences des agents travaillant dans les services enfance/jeunesse en petite enfance, afin de pouvoir offrir aux enfants et adolescents un accueil et un accompagnement adapté à chacun. (BAFA, BAFD, connaissance des enfants et des adolescents).

D. Axe 4 : accompagner les parcours professionnels

Les agents ont la possibilité de bénéficier de parcours professionnels personnalisés au sein de la collectivité, conciliant leurs aspirations (souhait d'évolution professionnelle), leurs contraintes (reclassement, le cas échéant) et les besoins du service.

Plusieurs outils et/ou dispositifs individuels sont mobilisables :

- Préparations aux concours et/ou examens professionnels
- Bilan de compétences et/ou bilan professionnel
- Validation des acquis de l'expérience

III. Le budget alloué à la formation.

Lors de l'élaboration du budget 2025, un montant de 2000 euros a été alloué pour les formations.

Pour 2026, il est prévu d'allouer un budget de 4000 euros.

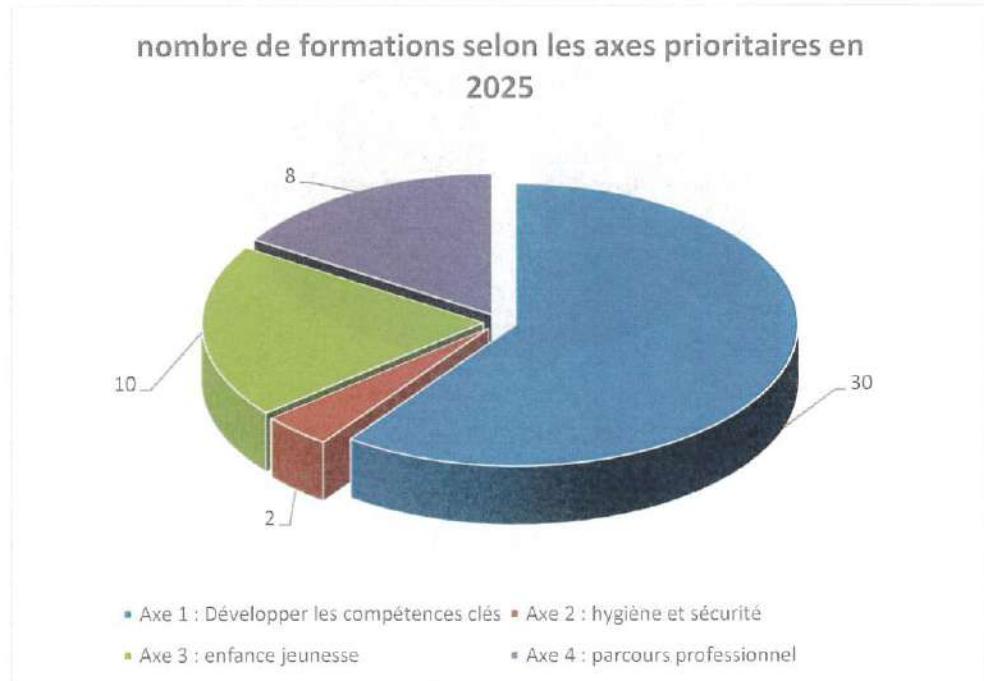
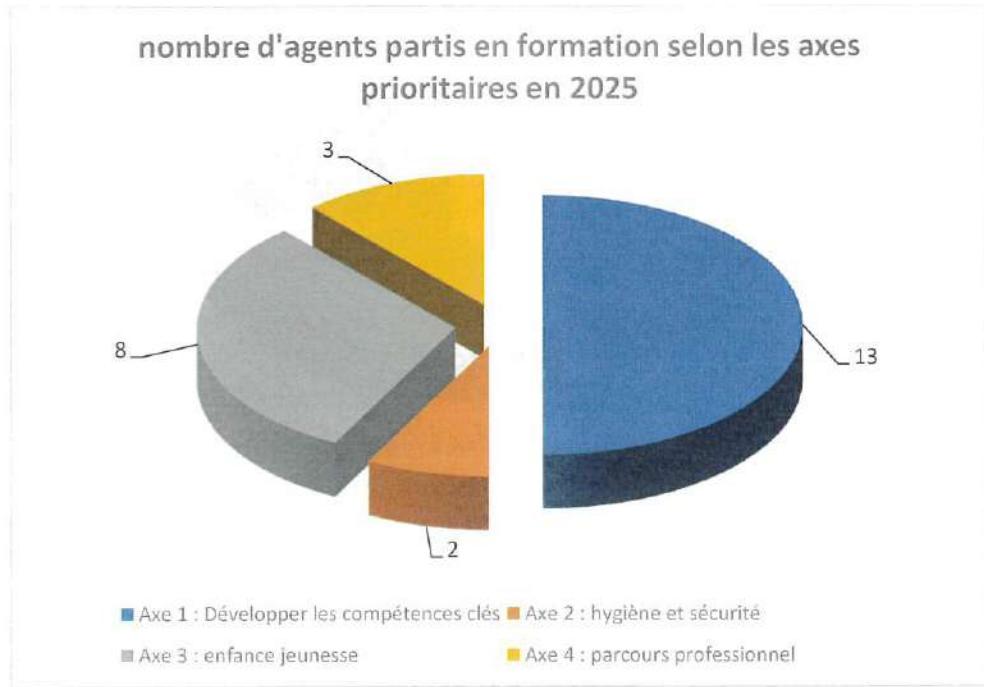
Il convient également d'ajouter les cotisations versées auprès du CNFPT qui permettent à l'ensemble des agents de bénéficier de formations gratuites et de préparation aux concours qui s'élèvent à environ 20 000 € (19 000 pour la ville et 1000 pour le CCAS)

Le plan de formation a été élaboré pour l'année 2026. Il s'agit néanmoins d'une programmation prévisionnelle qui sera actualisée et ajustée au fil de l'eau en fonction des demandes. Un bilan annuel des actions menées sera réalisé et présenté aux membres du Comité Social Territorial

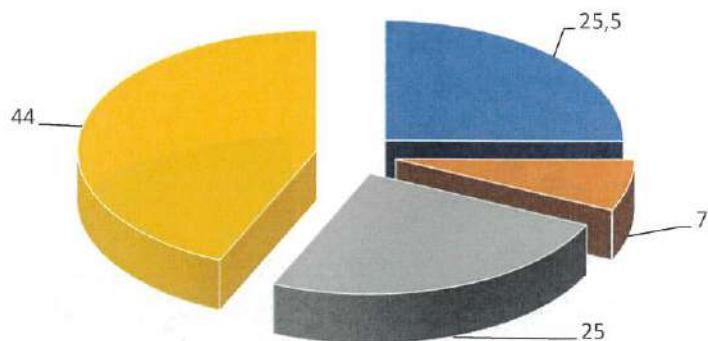
Présentation du plan de formation 2026

Axes du plan de formation	Projets de formation sur cotisation CNFPT et hors cotisation	Durée de la formation en jours	Date des formations
Axe 1 : Développer les compétences clés et réglementaires	La maîtrise des droits à congés pour raison de santé (service RH)	2 jours	du 9 au 10/04/2026
	Actualité statutaire en gestion des ressources humaines (service RH)	0,5 jour	Le 12/03/2026
	Elections municipales, organisation du scrutin (service élections)	0,5 jour	Le 26/01/2026
	La gestion de la liste électorale et du répertoire électoral unique (service élections)	1 jour	Le 22/01/2026
	Droit funéraire	2 jours	Les 15 et 16/09/2026
	Formation logiciel paye (service RH)		A définir
	Sensibilisation aux violences intra familiales	2 jours	A programmer
	Formation régisseurs	1 jour	A programmer
Axe 2 : garantir le respect des règles d'hygiène et de sécurité	Formation défibrillateurs (tous les services)	1 jour	A programmer
	Formation continue obligatoire des assistants de prévention	2 jours	24 et 25/09/2026
	Formation extincteurs (tous les services)	0,5 jour	A programmer
	PSC1 (service jeunesse et crèche)	1 jour	A programmer
Axe 3 : développer une offre de qualité en matière d'enfance/jeunesse	L'accueil du public en situation de handicap (service jeunesse et crèche)	2 jours	Du 12 au 13/02/2026
	L'accueil d'un enfant de 0 à 3 ans en situation de handicap (service jeunesse et crèche)	3 jours	26 et 27/03/2026 et 7/04/2026
	Séances d'analyse de pratique professionnelle	1,5 jour	A programmer
	Information préoccupante et signalement (service jeunesse et CCAS°)	1 jour	A programmer
Axe 4 : accompagner les parcours professionnels	Formation d'intégration catégorie C	5 jours	A programmer

IV. Bilan des formations 2025

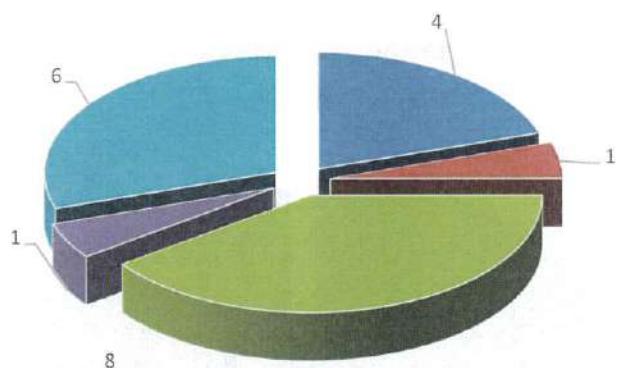


nombre de jours de formation selon les axes prioritaires en 2025



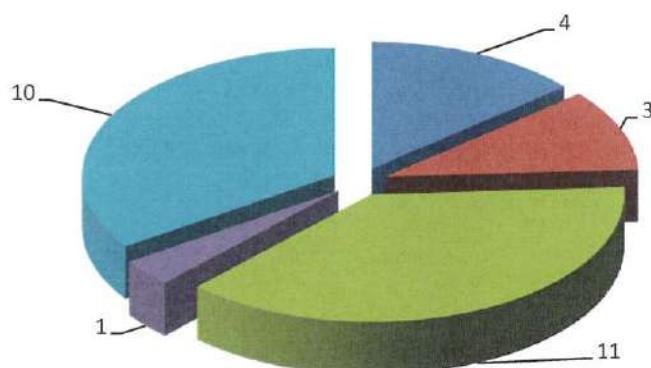
■ Axe 1 : Développer les compétences clés ■ Axe 2 : hygiène et sécurité
 ■ Axe 3 : enfance jeunesse ■ Axe 4 : parcours professionnel

nombre d'agents ayant participé à une formation CNFPT en 2025 par service



■ Techniques ■ Sports ■ Petite enfance ■ Scolaire ■ Administratif ■ Jeunesse

nombre de formations CNFPT (hors prépa concours) en 2025 par service



■ Techniques ■ Sports ■ Petite enfance ■ Scolaire ■ Administratif

Envoyé en préfecture le 30/12/2025

Reçu en préfecture le 30/12/2025

Publié le 30 DEC. 2025

ID : 062-216204438-20251222-DCM15_221225-DE

LISTE DES FORMATIONS SUIVIES EN 2025 SELON LES AXES DE PRIORITES

Axe 1	La construction du budget d'un service
Axe 1	Le pilotage de projet : le cadrage
Axe 1	Le pilotage de projet : communication, évaluation, capitalisation
Axe 1	Maintenance générale des bâtiments
Axe 1	Webinaire présentation offre 2026
Axe 1	WEBINAIRE : Rencontres territoriales
Axe 1	Stage Union - BETHB - Le recours aux trucs et astuces en bureautique pour faciliter sa pratique
Axe 1	Le droit de l'internet et de la communication web
Axe 1	Le fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée
Axe 1	Soirée des managers Hauts-de-France
Axe 1	Prévention et régulation des situations conflictuelles pour les managers
Axe 1	Le logiciel Illustrator : volet perfectionnement
Axe 1	Webinaire contrôle de gestion : IA et data
Axe 1	Les fondamentaux du contentieux administratif
Axe 1	Les procédures déontologiques dans la fonction publique
Axe 1	Les fondamentaux de l'état civil
Axe 1	Les fondamentaux de l'IA
Axe 1	Corruption, favoritisme, détournement... comment les prévenir dans la gestion locale
Axe 1	Les fondamentaux des marchés publics
Axe 1	Résilience et collectivités territoriales
Axe 1	Laïcité dans les collectivités territoriales : principes et pratiques
Axe 1	Les fondamentaux des finances locales
Axe 1	Boîte à outils de philosophie politique – Penser la démocratie, l'état, le pouvoir et la liberté (dans le cadre de la cohésion sociale)
Axe 1	A la recherche de l'intelligence artificielle
Axe 1	L'IA générative et moi
Axe 1	Stage Union - BETHB - L'entretien professionnel : un acte de management
Axe 2	Les risques liés à l'utilisation et au stockage des produits d'entretien
Axe 2	La formation préalable obligatoire des assistantes et assistants de prévention
Axe 3	Le harcèlement entre enfants : agir en tant que professionnel éducatif
Axe 3	La démarche SNOEZELEN en EAJE
Axe 3	Prévention et régulation des situations conflictuelles pour les managers
Axe 3	L'oralité et l'alimentation
Axe 3	Soutenir la parentalité par l'analyse systémique
Axe 3	La communication gestuelle avec l'enfant de 0 à 3 ans
Axe 3	L'oralité et l'alimentation
Axe 3	Comment la place du professionnel, peut amener à l'autonomie de l'enfant ?
Axe 3	Les manifestations d'agressivité du jeune enfant
Axe 3	L'éveil du jeune enfant à la nature
Axe 4	Formation d'intégration des agents de catégorie C

Axe 4	Prépa Ingénieur concours - Accompagnement aux connaissances liées aux préparations concours A
Axe 4	Prépa Ingénieur concours - Méthodologie de l'épreuve de rapport avec propositions opérationnelles ingénieur
Axe 4	Prépa Ingénieur concours - Méthodologie de l'épreuve de mathématiques et physique
Axe 4	Prépa Ingénieur concours interne - Méthodologie de l'épreuve de projet ou étude (concours)
Axe 4	Prépa ingénieur concours - Méthodologie de l'entretien avec le jury (A)
Axe 4	Prépa ingénieur concours - Mise en situation (A)
Axe 4	Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie