

# CIAS

Centre Intercommunal  
d'Action Sociale  
Loches Sud Touraine

**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
DE LOCHES SUD TOURAINE  
SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Du MARDI 04 FEVRIER 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, le mardi 04 FEVRIER à 17 heures 30, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale de Loches Sud Touraine, légalement convoqué le 20 janvier 2025 s'est réuni en présentiel, au pôle social, 24 bis avenue du Général de Gaulle 37 600 LOCHES, sous la vice-présidence de Madame Christine BEFFARA.

**ETAIENT PRESENTS :**

**Membres élus du CIAS :**

Madame BEFFARA Christine, Commune de REIGNAC SUR INDRE, et vice-présidente déléguée du CIAS  
Monsieur CHARBONNIER Jacky, Commune d'ORBIGNY  
Madame GARNIER Maryse, Commune de VILLELOIN-COULANGE  
Madame GERVES Valérie, Commune de LOCHES  
Madame LACAZE Frédérique, Commune de LOCHES  
Madame MERLET Catherine, Commune de GENILLE  
Monsieur MEUNIER Jean Jacques, Commune d'AZAY SUR INDRE ayant reçu pourvoir de Madame Agnès RIBREAU  
Madame REZEAU Régine, Commune de SEPMEs

**Membres désignés :**

Madame BEAUJARD Blandine, Croix-Rouge du Grand Lochois  
Madame BUREAU Valérie, membre désignée  
Madame CZAPEK THINSELIN Martine, Présidente d'ORCHIS (Brigade Nature 37)  
Monsieur DOUADY Daniel, Entraide de la Touraine du Sud  
Monsieur GALLAND Jean Claude, Croix-Rouge Haute Touraine  
Monsieur GARNIER Philippe, AGEVIE  
Monsieur JOUBERT Jean, UDAF  
Monsieur LEDUC André, CFDT RETRAITES

**ETAIENT ABSENTS EXCUSES :**

**Membres élus du CIAS :**

Monsieur DUJON Christophe, Commune d'ABILLY  
Monsieur GALLAND Jean-Claude, Commune de BETZ LE CHÂTEAU  
Madame GUERLINGER Chantal, Commune de DESCARTES  
Monsieur HENault Gérard, Président de la CCLST et du CIAS, commune de FERRIERE LARCON  
Madame PINSON Anne, Commune de LOCHES  
Madame THIBault Nicole, Commune de TOURNON-SAINT-PIERRE  
Madame VELLUET Sylvie, Commune d'YZEURES-SUR-CREUSE  
Madame VIALLES Elisabeth, Commune de TAUXIGNY-SAINT BAULD

**Membres désignés**

Monsieur DEBARD Martin, Association Puzzle  
Monsieur DE SOUSA PINTO Jérôme, association des Apprentis d'Auteuil  
Madame DUBOIS Agnès, MARPA Bridoré  
Madame GUILLARD Monique, Entraide Lochoise  
Madame POUIT Patricia, ADMR Montrésor  
Madame RABATE Sandrine, ASSAD-HAD  
Madame RIBREAU Agnès, foyer de CLUNY ayant donné pouvoir à Monsieur J.J. MEUNIER

Envoyé en préfecture le 07/02/2025

Reçu en préfecture le 07/02/2025

Publié le



ID : 037-263755886-20250204-2025\_02-DE

## DELIBERATION 2025- 02 : PORTANT ADOPTION DU PLAN DE FORMATION 2025 - 2027

L'élaboration d'un plan de formation annuel ou pluriannuel par l'ensemble des collectivités territoriales au profit de leurs agents, constitue une obligation qui trouve sa source dans l'article L423-3 du code général de la fonction publique.

Ce plan de formation, établi sur 3 ans, vise, au-delà de son aspect règlementaire, à accompagner les enjeux stratégiques et dynamiques de la communauté de communes Loches Sud Touraine et de son CIAS, dans un environnement en constante mutation.

Le document présenté a pour objectif d'ajuster les écarts entre les compétences requises pour assurer les missions de service public et les compétences mobilisées par les services et les agents.

Il a vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formations prioritaires. Il doit ainsi répondre simultanément au développement des compétences des agents mais également à celui de la collectivité.

Les grandes orientations et axes de ce plan de formation sont les suivants :

- I. Accompagnement de l'évolution de la collectivité et renforcement d'une culture partagée
  - A. L'adaptation aux changements et aux évolutions des missions de la collectivité
  - B. Le développement et la consolidation des pratiques managériales
  - C. L'accompagnement des transitions
  - D. La lutte contre les discriminations
- II. Amélioration et prévention de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail et veille à l'employabilité des agents
  - A. Les formations obligatoires
  - B. Les actions contribuant au développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
  - C. Journées annuelles de sensibilisation par thématiques (violences sexuelles et sexistes, addiction, prévention routière...)
  - D. Accompagnement à la mobilité pour prévenir l'usure professionnelle
- III. Accompagnement des projets des services
  - A. Direction de l'Aménagement, Climat et Energie
  - B. Direction Développement et Territoire
  - C. Direction des services à la population
  - D. Direction de l'Environnement
  - E. Direction générale et services supports
- IV. Renforcement de la qualification des agents et accompagnement des parcours professionnels
  - A. Institutionnalisation du processus d'accueil
  - B. Développement des compétences de bases, lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme
  - C. Développement de soft skills, des compétences transposables du perso au pro

Envoyé en préfecture le 07/02/2025

Reçu en préfecture le 07/02/2025

Publié le



ID : 037-263755886-20250204-2025\_02-DE



Vu le code général de collectivités territoriales,  
Vu le code général de la fonction publique notamment ses articles L115-4, L115-5 à L421-8, à L422-35 et L423-10,  
Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,  
Vu la circulaire du 16 avril 2007 précisant les dispositions de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;  
Vu la circulaire du 10 mai 2007 relative à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique,  
Vu l'avis du comité social territorial lors de sa réunion du 27 novembre 2024,  
Vu son adoption par délibération du 19 décembre 2024 par le conseil communautaire de la communauté de Communes Loches Sud Touraine,

**Après avoir entendu l'exposé de la Vice-Présidente déléguée, les membres du Conseil d'Administration, par délibération prise à l'unanimité :**

- **Approuvent le plan de formation 2025-2027 tel que présenté en annexe,**
- **Inscrivent les crédits nécessaires à sa réalisation au budget,**
- **Autorisent le Président ou la vice-présidente déléguée à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du plan annexé,**
- **Chargent l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er mars 2025.**

Cette délibération sera transmise au :

- Représentant de l'Etat chargé du Contrôle de Légalité
- Au service ressources humaines de la Communauté de Communes Loches Sud Touraine

FAIT à LOCHES, le 04 FEVRIER 2025,  
Pour le Président du CIAS,  
La vice-présidente déléguée,  
Christine BEFFARA

  
CIAS Loches Sud Touraine  
24 bis, Avenue Général de Gaulle  
37600 LOCHES  
Tél. : 02 47 59 23 30  
cias@lochessudtouraine.com

Certifié exécutoire par la vice-présidente déléguée du C.I.A.S  
Compte tenu de la réception en sous-Préfecture le  
Et de la publication ou notification le  
Pour le Président du CIAS,  
La vice-présidente déléguée,  
Christine BEFFARA

  
CIAS Loches Sud Touraine  
24 bis, Avenue Général de Gaulle  
37600 LOCHES  
Tél. : 02 47 59 23 30  
cias@lochessudtouraine.com

Envoyé en préfecture le 07/02/2025

Reçu en préfecture le 07/02/2025

Publié le



ID : 037-263755886-20250204-2025\_02-DE

Envoyé en préfecture le 07/02/2025

Reçu en préfecture le 07/02/2025

Publié le

ID : 037-263755886-20250204-2025\_02-DE



# CIAS

Centre Intercommunal  
d'Action Sociale  
Loches Sud Touraine

# Plan de formation commun

## Communauté de communes et CIAS Loches Sud Touraine 2025-2027

Document présenté au Comité Social Territorial du 27 novembre 2024

Et adopté au conseil communautaire du 19 décembre 2024

Et à adopter lors du conseil d'administration du CIAS du 04 février 2025

## SOMMAIRE

Partie I : Pourquoi un plan de formation ? .....	3
Partie II : Méthode et modalités de mise en œuvre.....	4
Partie III : Contexte de la CCLST et du CIAS .....	4
Partie IV : Les axes du plan de formation 2025-2027 .....	5
I.    Accompagnement de l'évolution de la collectivité et renforcement d'une culture partagée....	5
A.    L'adaptation aux changements et aux évolutions des missions de la collectivité.....	5
B.    Le développement et la consolidation des pratiques managériales.....	6
C.    L'accompagnement des transitions.....	7
D.    La lutte contre les discriminations .....	8
II.   Amélioration et prévention de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail et veille à l'employabilité des agents .....	13
A.    Les formations obligatoires.....	13
B.    Les actions contribuant au développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).....	13
C.    Journées annuelles de sensibilisation par thématiques (violences sexuelles et sexistes, addiction, prévention routière...) .....	13
D.    Accompagnement à la mobilité pour prévenir l'usure professionnelle.....	13
III.  Accompagnement des projets des services .....	16
A.    Direction de l'Aménagement, Climat et Energie .....	16
B.    Direction Développement et Territoire .....	16
C.    Direction des services à la population .....	16
D.    Direction de l'Environnement .....	18
E.    Direction générale et services supports.....	18
IV.  Renforcement de la qualification des agents et accompagnement des parcours professionnels	24
A.    Institutionnalisation du processus d'accueil .....	24
B.    Développement des compétences de bases, lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme ....	24
C.    Développement de soft skills, des compétences transposables du perso au pro .....	25
Conclusion .....	28



## Partie I : Pourquoi un plan de formation ?

Le plan de formation, en plus d'être un document obligatoire, est un outil stratégique visant à concilier les demandes d'évolution et de développement de compétences des agents au regard des priorités définies par la collectivité ainsi que de l'évolution prévisionnelle des métiers au sein de la communauté de communes et du CIAS.

Il constitue une opportunité d'ajuster les écarts entre les compétences requises pour assurer les missions de service public et les compétences mobilisées par les services et les agents. Il a vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formations prioritaires. Il doit ainsi répondre simultanément au développement des compétences des agents mais également à celui de la collectivité.

Le plan de formation de la communauté de communes et du CIAS est élaboré sur une période de référence triennale afin d'assurer la rapidité des réponses aux besoins de formation, d'en garantir la pertinence tout en inscrivant les actions à moyen et long termes dans une logique de gestion prévisionnelle des compétences. Au sein de la communauté de communes et du CIAS Loches Sud Touraine, il permet de formaliser les pratiques existantes tels que le recensement des besoins et demandes de formations via les entretiens professionnels ou le partage de ces éléments pour organiser des formations mutualisées avec les communes et/ou EPCI alentours.

Le plan de formation s'inscrit en complément du règlement de formation de la communauté de communes et du CIAS Loches Sud Touraine. Ce dernier précise et définit les modalités d'octroi et de suivi des formations des agents. On y retrouve la définition des différents types de formations, à savoir pour rappel :

- Les formations dites obligatoires (intégration, professionnalisation au premier emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité, sécurité au travail : autorisations de conduite d'engins de chantier, habilitations diverses - électriques, travaux en hauteur ...),
- Les formations dites de perfectionnement, suivies à la demande de la collectivité ou de l'agent dans le cadre de ses fonctions,
- Les formations dites personnelles effectuées à la demande de l'agent relevant majoritairement du Compte Personnel de Formation (CPF). Elles permettent d'accéder à une qualification en vue de concrétiser un projet d'évolution professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences.

### Les enjeux du Plan de Formation :

Le plan de formation constitue :

- Un levier fort pour la communauté de communes, dans l'accompagnement des changements de métiers et d'améliorations des pratiques. L'adaptation à l'évolution de la collectivité, de son contexte, des besoins des citoyens et des usagers, le pilotage de projets complexes, nécessitent en effet une implication des agents de la collectivité.
- Un outil au bénéfice de la prospection et des enjeux futurs. L'environnement territorial étant en constante mutation et évolution.
- Un outil prévisionnel pour anticiper et accompagner direction et agents lors des mouvements de personnels.
- Un accompagnement des évolutions de carrière. La formation joue un rôle important dans le déroulement de la carrière des agents et, est un facteur de développement de la motivation individuelle.



## Partie II : Méthode et modalités de mise en œuvre

L'analyse des besoins de formation a été effectuée en croisant le recueil des grands projets ou orientations prévisibles des politiques communautaires, l'évolution des métiers, l'environnement des collectivités et les besoins exprimés par les agents.

Un questionnaire a été remis à l'ensemble des services afin de disposer d'une vision d'ensemble des enjeux et des besoins en termes de formation. Des réunions ont ensuite été organisées au cours du dernier trimestre 2023 par direction pour mesurer les besoins et les accompagnements nécessaires en fonction des évolutions pressenties pour les années à venir. Ces besoins collectifs répondent à des projets de changement ou d'évolution règlementaires ou technologiques (nouveaux projets nouvelles missions, acquisition de nouveaux logiciels, professionnalisation de métiers).

En parallèle, les entretiens annuels ont permis le recueil et l'analyse des vœux de formation exprimés par les agents et/ou leur hiérarchie. Ces besoins individuels se caractérisent par des demandes de formation liées à l'adaptation à un métier et à un poste de travail, ou bien au maintien et au développement des compétences. Ils sont également inhérents aux souhaits d'évolution de carrière des agents et éventuellement à la mise en œuvre d'un projet professionnel pour évoluer vers un autre métier.

Un projet de plan de formation a ensuite été présenté aux responsables de services. Il a ensuite été soumis pour avis consultatif au comité social territorial et pour adoption au conseil communautaire.

Enfin, il est important de préciser que pour assurer la mise en œuvre du plan de formation, la collectivité fait prioritairement appel au CNFPT, notamment dans le cadre de la cotisation obligatoire qu'elle lui verse. Pour les actions qu'il ne mettrait pas en œuvre ou qui nécessiterait une plus grande adaptation aux spécificités rencontrées, la collectivité fera appel à des organismes extérieurs potentiellement dans une logique mutualisée. Elle pourra également solliciter des organismes extérieurs pour la formation des agents de droit privé du service eau et assainissement.

## Partie III : Contexte de la CCLST et du CIAS

Créée en 2017 suite à la fusion de 4 communautés de communes, la communauté de communes Loches Sud Touraine et son CIAS ont dû s'organiser pour relever de nouveaux défis. La communauté de communes vient d'ailleurs d'adopter son projet de territoire, construit autour de 3 axes : faire territoire, activer les ressources locales et accélérer les transitions.

La communauté de communes Loches Sud Touraine et son CIAS, comme toutes les collectivités, sont de plus en plus touchées par des difficultés de recrutement et intègrent donc de plus en plus de personnes contractuelles en leur sein. Cela amène des changements de pratiques, ces nouveaux agents ayant parfois peu d'expérience et de culture territoriale, et à des besoins de formation sur le fonctionnement d'une collectivité territoriale et/ou en lien avec les compétences statutaires des EPCI. De plus, la communauté de communes et son CIAS connaissent de nombreuses mutations, qui seront détaillées au sein du document, auxquelles il convient de s'adapter.

Par ailleurs, la communauté de communes a su mettre en œuvre depuis plusieurs années de nombreuses formations mutualisées avec les communes de son territoire principalement, voire avec d'autres EPCI proches en partenariat avec le CNFPT permettant une plus grande adaptation au contexte local et une proximité favorisant l'adhésion des agents.



## Partie IV : Les axes du plan de formation 2025-2027

### I. Accompagnement de l'évolution de la collectivité et renforcement d'une culture partagée

Face à un environnement en forte évolution, la communauté de communes doit adapter ses missions en continu. La formation est un élément central qui vise à accompagner le changement au sein de la collectivité. Elle permet d'adapter l'organisation des services et de favoriser une élévation du niveau des compétences collectives et individuelles en ayant toujours comme objectif l'amélioration de la qualité du service rendu et de la prise en compte de l'utilisateur.

#### A. L'adaptation aux changements et aux évolutions des missions de la collectivité

##### 1. Harmonisation des pratiques, utilisation des outils et supports numériques

L'un des principaux enjeux de la communauté de communes Loches Sud Touraine consiste en l'harmonisation des pratiques de tous ses agents. Il est important de rappeler qu'en 2017, ce sont 4 communautés de communes et plusieurs syndicats qui ont fusionné. Chacun disposait alors de pratiques, méthodes et des outils qui lui étaient propres. Il semble désormais essentiel que chaque agent de la communauté de communes et du CIAS, quel que soit son service, puisse travailler avec les mêmes connaissances et les compétences de bases sur les outils dont il a besoin, pour plus d'efficacité et de synergie, et afin de façonner une identité et une culture commune.

Un manque de connaissance des fonctionnalités avancées des outils numériques mis à disposition des agents a été mis en lumière. Un parcours de formation va donc être mis en place pour que les agents puissent appréhender l'environnement professionnel numérique qui est à leur disposition avec des formations. Des formations plus spécifiques pourront également être organisées sur des outils tels que traitement de texte, tableurs, outils collaboratifs ou de création graphique. Il est également prévu qu'une partie de ces formations puisse être réalisée par un formateur interne à la communauté de communes, le responsable du service informatique. Il pourrait former des petits groupes de même niveau (10 personnes maximum) par session d'une heure pour une initiation générale ou sur une thématique spécifique.

##### 2. Développement d'un réseau et d'une curiosité professionnelle

L'objectif poursuivi est que chaque agent puisse se nourrir professionnellement à travers un réseau professionnel et des échanges avec ses pairs. À cette fin, entre autres, la collectivité adhère depuis 2022 à la plateforme participative IdealCo, qui met en relation les professionnels selon les thématiques qui les intéressent et permet des retours d'expérience entre pairs. Il faut noter qu'il existe également des e-communautés auprès du CNFPT qui comprennent plus de 45 thématiques.

En plus de ces rencontres et échanges, essentiellement à distance, la participation à des congrès, des séminaires ou des réunions sur des points d'actualité, est valorisée. En effet, la communauté de communes doit pouvoir se projeter et anticiper les enjeux de demain. Il est donc primordial que les agents se tiennent informés de l'actualité, soient à l'écoute des innovations et des retours d'expériences dans leur domaine d'expertise essentiellement. La collectivité souhaite ainsi favoriser la curiosité professionnelle de ses agents par ce biais. De plus, la présence à ces événements permet de participer à la promotion et au rayonnement de la communauté de communes et du CIAS vers l'extérieur.

##### 3. Renforcement de la cohésion des équipes et consolidation des pratiques communes

En plus de se saisir de l'intérêt d'aller vers l'extérieur de son territoire, il est nécessaire d'encourager la cohésion des équipes par des séminaires organisés en intra. Ces derniers peuvent porter sur des points



d'actualité ou des thématiques spécifiques. Ces événements encouragent également le développement d'une culture et de valeurs communes et partagées ainsi que l'harmonisation des pratiques.

#### 4. L'essor du travail collaboratif

Depuis sa création, la communauté de communes Loches Sud Touraine expérimente une nouvelle méthode de travail, celle du travail collaboratif. Le travail collaboratif s'appuie sur l'intelligence collective, c'est-à-dire sur l'échange entre différents collaborateurs, ainsi que sur la mutualisation de leurs compétences et de leurs connaissances, pour atteindre un objectif commun.

La vocation de ce mode de travail est de favoriser l'émergence des idées des participants, l'implication et la responsabilisation de chacun dans le projet et l'émulation créative et l'innovation. Ayant été abordé au cours de différents groupes de travail, il convient aujourd'hui de mettre à disposition des outils aux agents et de leur proposer des apports théoriques et pratiques pour les aider dans l'animation, et la gestion de projet.

Ce sujet fait actuellement l'objet d'un parcours du CNFPT intitulé « L'intelligence collective et la créativité au service de l'innovation publique » prouvant que cette thématique est d'actualité.

#### 5. Télétravail : management à distance, organisation de sa journée de télétravailleur

Effectif depuis janvier 2020, et largement développé depuis la crise sanitaire de 2020-2021, le télétravail doit désormais être pris en compte comme une nouvelle modalité de travail. Le règlement du télétravail a d'ailleurs été mis à jour en janvier 2024 afin de tenir compte des 3 années d'expérimentation et ainsi mettre à jour les modalités qui n'étaient pas envisagées lors de sa mise en place ou conforter celles existantes.

Il reste important d'accompagner les agents télétravailleurs dans leur pratique afin de travailler aussi efficacement en télétravail qu'en présentiel et sans empiéter sur la vie personnelle. Le plan de formation prévoit de former, d'une part, les agents en situation de télétravail et, d'autre part, les managers à l'encadrement à la fois de leurs collaborateurs en situation de télétravail et lorsqu'eux-mêmes se trouvent en situation de télétravail.

### B. Le développement et la consolidation des pratiques managériales

Depuis six ans, la Communauté de communes s'est fortement engagée dans l'émergence d'une culture managériale commune. Un parcours de formation avait été organisé en 2017 et 2018. Des formations concernant la réalisation des entretiens professionnels ont aussi été organisées pour les agents ayant rejoint les équipes d'encadrement ou étant devenus managers ultérieurement. La communauté de communes souhaite formaliser davantage cet engagement et donc mettre en place un cycle de formation au management en s'adaptant au niveau de l'agent et au poste qu'il occupe. Ce cycle débutera donc par les bases du management pour aller vers des nouvelles thématiques émergentes ou des problématiques spécifiques rencontrées.

Le Plan de Formation décline autour de cet objectif plusieurs types de formations permettant d'acquérir des méthodes et des outils visant l'efficacité professionnelle, la coopération, le travail en équipe, une meilleure communication managériale et une gestion adaptée à des situations d'encadrement plus complexes.

#### 1. Accompagnement des nouveaux encadrants : base du management

Les agents accédant à des fonctions d'encadrement se verront proposer un parcours sur le management. Ces formations ont pour objectifs de leur transmettre les bases du management, de



promouvoir les bonnes pratiques, et de les équiper des outils nécessaires (conduite de réunions de service, des entretiens annuels ou de recadrage, rédaction de notes et rapports, notamment).

## 2. Consolidation des pratiques managériales

En plus d'accompagner les nouveaux managers à leur prise de fonctions, il reste essentiel de continuer à accompagner les managers plus expérimentés sur le maintien de leurs acquis ainsi que la découverte de nouvelles méthodes. Pour certaines thématiques, il sera pertinent d'organiser des sessions de formations en intra afin de pouvoir renforcer la cohésion entre encadrants et toujours répondre à l'objectif d'harmoniser les pratiques et développer des valeurs et une culture communes.

Toujours dans cet objectif et pour reprendre un point précédent, la communauté de communes va s'appuyer sur cette thématique pour organiser des séminaires sur notamment le management bienveillant, le management par objectifs, la communication en tant que managers....

## C. L'accompagnement des transitions

Les collectivités sont soumises à de plus en plus de mutations : écologique, énergétique, économique, numérique.... Ces transitions concernent tous les services à différents niveaux et il est donc primordial de les accompagner dans ces mutations. Des formations doivent être proposées pour tout agent selon son domaine d'activité ainsi que des sensibilisations à destination de tous les agents sur certaines thématiques plus générales

### 1. L'impact de la transition écologique

Aujourd'hui, quel que soit le métier occupé par un agent de la fonction publique territoriale, le changement climatique l'amène à modifier ses pratiques professionnelles. Les enjeux liés à la transition écologique se retrouvent ainsi au sein des missions des différentes directions de la communauté de communes. La prise en compte de ces enjeux est d'ailleurs encouragée par des obligations législatives touchant de nombreuses compétences de la communauté de communes. On peut mentionner la loi zéro artificialisation nette ; celle relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables, les budgets verts qui deviennent obligatoires pour les communes et EPCI de plus de 3500 habitants pour l'année 2025, l'obligation de tri des biodéchets à la source ou encore la gestion de la ressource en eau, et plus globalement la sobriété dans l'utilisation de toutes les ressources.

Ainsi, il est indispensable d'accompagner les agents dans le changement de leur pratique professionnelle. Il convient ainsi de les former sur ces thématiques mais plus globalement sur l'adaptation au changement. Le CNFPT l'a bien pris en compte en incluant la transition écologique dans ses formations, quel que soit le domaine et a développé son offre concernant l'accompagnement dans les transitions. Ce dernier a ainsi élaboré 3 itinéraires de formation à destination des cadres dirigeants, des encadrants intermédiaires et de proximité et des ressources humaines. Le CNFPT également mis en place, à titre expérimental auprès des collectivités volontaires, le dispositif « ItEEnéraire » qui a pour objectif « d'accompagner l'intégration pleine et entière de ces enjeux dans les stratégies, les actions mais aussi l'évolution des pratiques professionnelles des équipes et le fonctionnement même de l'administration. »

### 2. L'opportunité de la transition numérique

Le numérique fait également l'objet de plusieurs mutations impactant les services de la communauté de communes et de son CIAS avec notamment l'accélération de la montée en puissance des outils et process augmentés par l'intelligence artificielle (IA) et principalement l'IA générative. La collectivité doit accompagner les agents dans le changement de leur pratique numérique pour faire en sorte que l'IA devienne une alliée dans leur pratique professionnelle et ne soit pas subie. Il est important aussi

que les agents puissent avoir le discernement nécessaire pour se prémunir d'éventuelles dérives (fausses informations, manipulation de l'opinion, perte de libre arbitre...) et disposent des bons réflexes. Le sujet de l'utilisation de l'intelligence artificielle au travail est déjà un enjeu majeur et d'actualité et les offres de formations se multiplient. La communauté de communes souhaite donc mettre en avant sa volonté d'accompagnement des agents dans ces transitions et ainsi de modernisation de leurs pratiques.

#### D. La lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations constitue un enjeu pour lequel la communauté de communes Loches Sud Touraine s'engage fortement.

##### 1. L'inclusion des personnes en situations de handicap

Après une première vague de formations sur l'inclusion des personnes en situations de handicap organisées en 2020, des sensibilisations ont été réalisées fin 2023 – début 2024. 8 sessions ont eu lieu sur cette dernière période et ont été organisées par la responsable de la cheffe de projet santé de la communauté de communes. L'objectif est donc de poursuivre cette démarche et pouvoir proposer des sensibilisations annuellement et permettre à tout agent qui le souhaite d'y participer.

##### 2. La lutte contre le sexisme au travail

Dans le cadre du plan d'actions contre les violences faites aux femmes et des actions inscrites dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, une formation a été organisée en 2020 ayant pour thème la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu professionnel. Cette dernière, organisée avec les services de la Préfecture était conçue à destination des encadrants. De plus, depuis 2023 des formations concernant la prévention des violences conjugales et intrafamiliales sont mises en place par la cheffe de projet santé. Deux formations seront organisées par an pendant 3 ans à destination des agents de la communauté de communes mais aussi des agents des communes et des partenaires afin de sensibiliser sur cette question et d'aider les agents à adopter les bons réflexes.

##### 3. La lutte contre le harcèlement moral

Dans son contexte de démarche de qualité de vie au travail des agents, et donc dans l'objectif d'offrir un environnement de travail serein aux agents mais également afin de répondre aux obligations des employeurs en matière d'engagement d'actions sur cette thématique ; la communauté de communes va organiser une sensibilisation sur la problématique du harcèlement moral. Elle se fera prioritairement à destination des encadrants de manière obligatoire. Cette thématique n'ayant pas encore fait l'objet de formation / sensibilisation auprès des agents, il semble important d'organiser une formation ciblée pour débiter.



## Actions de formation (liste non exhaustives)

Public	Objectif	Ordre de priorité	Proposition de formation
Tous	Uniformiser et maîtriser les outils utilisés	Services utilisant des outils collaboratifs avec d'autres services	MICROSOFT OFFICE 365 MS Excel Word Outlook PowerPoint Outils de gestion de projet L'utilisation des outils numériques de travail collaboratif et de communication Progiciel selon le service
Tous	Découvrir de nouvelles pratiques		Échanges avec ses pairs, participation réseaux pro, séminaires...
Tous	Favoriser la cohésion		Organisation de séminaires sur des points d'actualité, en dehors du territoire de la communauté de communes
Tous	Encourager le travail collaboratif		Formations du parcours « L'intelligence collective et la créativité au service de l'innovation publique »
Tous	Acquérir la méthodologie de gestion de projet		Formations du parcours « Le pilotage de projet »
Agents télétravailleurs	Optimiser sa journée de télétravail		Le télétravail : savoir s'organiser et développer son efficacité
Encadrants d'agents télétravailleurs	Assurer l'encadrement des agents en télétravail		Le management d'une équipe en télétravail

Nouvel encadrant	Faciliter la prise de fonctions d'encadrant		L'évolution vers une fonction d'encadrement : les bases du management La réussite de sa prise de fonction d'encadrant ou d'encadrante Le rôle et le positionnement en tant qu'encadrant de proximité L'entretien professionnel : un acte de management Le passage de collègue à cheffe ou chef
Encadrant	Développer ses fonctions d'encadrant		Le renforcement de sa fonction d'encadrant Le manager au cœur des changements permanents L'animation d'une équipe pluridisciplinaire Organiser son service au quotidien
Encadrant	Connaître et intégrer de nouveaux outils et méthodes de l'encadrement		L'intégration des outils de coaching dans sa pratique d'encadrant L'innovation managériale : développer son agilité dans une dynamique collective Le management par objectifs : la responsabilisation et l'implication de ses collaborateurs Les ateliers du management : la méthode du co-développement
Encadrant	Apprendre à bien communiquer avec son équipe		Le management par la bienveillance – CNFPT Les clés de la communication du manager
Encadrant	Favoriser le bien-être au travail de son équipe		Le rôle du manager ou de la manageuse pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux - CNFPT
Encadrant	Apprendre à bien recruter		La conduite d'un entretien de recrutement
Tous	Accompagner les situations de changements		Les changements : les vivre positivement
Responsable	Accompagner les responsables dans les démarches de transitions		La Mise En Récits Des Transitions Pour Consolider Les Projets De Territoire

Tous	Sensibiliser à la transition écologique		Journée de formation type proposée par le CNFPT avec réalisation d'un fresque et ateliers prospectifs et réflexifs sur les pratiques de travail
Cadres en position de management stratégique	Accompagner la définition et la mise en place d'une stratégie liée à la transition écologique		Conduite de changement dans une situation complexe et de transitions Sens, stratégie et gouvernance face aux transitions : le passage à l'action Management des transitions : la mobilisation des acteurs par le sens Management dans la transversalité : transformer son organisation pour une coordination durable
Encadrants intermédiaires et de proximité	Accompagner la mise en œuvre des transitions		L'adaptation de sa posture de manager pour relever le défi des transitions La coopération entre acteurs du territoire dans un contexte de transition De la mobilisation des équipes à un collectif en mouvement La construction et l'animation de son projet de service ou d'équipe autour des transitions
Ressources humaines	Accompagner la transition écologique		La transition écologique territoriale, de quoi parle-t-on pour la fonction RH ? La fonction RH dans la stratégie écologique et sociale de la collectivité territoriale La fonction RH revisitée à l'aune de la transition écologique La transformation des pratiques RH nécessaires à la transition écologique
Agent enfance-jeunesse	Accompagner la transition écologique		Parcours action éducative et développement durable

Agent plan alimentaire territorial et prévention des déchets ménagers	Lutter contre le gaspillage alimentaire		La lutte contre le gaspillage en restauration collective : Quels outils ? (Webinaire) La conduite d'un projet de lutte contre le gaspillage alimentaire en restauration collective
Encadrant	Repérer les enjeux et accompagner ces transitions numériques		Les enjeux managériaux des transitions numériques Les enjeux internes du numérique pour les collectivités L'émergence du cadre numérique et agile Les outils du numérique et leurs usages pour un management collaboratif
Tous	Apprendre à bien utiliser l'intelligence artificielle		L'intelligence artificielle générative en collectivité territoriale - sensibilisation à l'usage de ChatGPT Utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans son environnement de travail L'utilisation de l'intelligence artificielle au service des écrits professionnels
Agent enfance-jeunesse	Accompagner dans la transition numérique		Parcours action éducative et transition numérique
Tous	Sensibiliser aux handicaps		Handicap, de qui et de quoi parle-t-on ? Sensibilisation des agents territoriaux L'accueil du public en situation de handicap
Tous	Lutter contre le sexisme		Les comportements sexistes au travail : l'affaire de tous et de toutes
Encadrant	Repérer, agir et éviter les situations de harcèlement moral		Formation harcèlement moral selon proposition CNFPT
Tous	Repérer, agir et éviter les situations de harcèlement moral		Violences sexistes et autres discriminations : je dis STOP au harcèlement au travail ! - IdealCo



## **II. Amélioration et prévention de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail et veille à l'employabilité des agents**

Comme l'atteste l'impulsion et l'engagement volontaire de la communauté de communes et de son CIAS dans une démarche dite de Qualité de Vie et des Conditions de Travail, la santé et la sécurité des agents au travail représente un enjeu important. On retrouve donc dans cette partie l'ensemble des actions de formation relatives à la prévention des risques liés au travail ; les actions obligatoires et celles concourant à la préservation de conditions de travail de qualité.

### **A. Les formations obligatoires**

La responsabilité de la communauté de communes et du CIAS en termes de respect des règles d'hygiène et de sécurité des agents est fortement engagée. Ce domaine connaît des évolutions permanentes et les agents doivent se mobiliser.

Il faut ainsi veiller à ce que les agents, principalement les agents techniques, disposent des formations nécessaires pour exercer leurs fonctions en toute sécurité et à jour. Cette veille se réalise conjointement entre l'agent, son responsable et le service ressources humaines.

### **B. Les actions contribuant au développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**

Au-delà de ces formations obligatoires, la formation constitue un levier important pour l'amélioration de l'organisation et de la communication au sein des directions.

La communauté de communes a lancé en septembre 2023 une démarche qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Des actions vont découler du constat qui a été fait suite aux questionnaires complétés par les agents. Ces propositions d'actions se retrouvent dans plusieurs points du plan de formation, un accent va être mis sur la qualité de vie au travail.

### **C. Journées annuelles de sensibilisation par thématiques (violences sexuelles et sexistes, addiction, prévention routière...)**

Dans la continuité de ce qui est organisé depuis plusieurs années, le plan de formation prévoit des sensibilisations sur différentes thématiques généralistes. Il est notamment prévu de faire une sensibilisation aux harcèlement moral fin 2024- début 2025 à destination des encadrants qui pourra être déployée à destination de l'ensemble des agents.

### **D. Accompagnement à la mobilité pour prévenir l'usure professionnelle**

Dans l'objectif de prévenir la mobilité pour usure professionnelle, la collectivité proposera aux agents concernés, d'accéder à des formations pour mieux préparer et s'adapter à ce changement. Cela peut aussi être accompagné de formation sur le nouveau domaine d'activité vers lequel l'agent souhaite, ou peut, s'orienter.



Actions de formations (liste non exhaustive)			
Public	Objectif /	Ordre de priorité	Proposition de formation
Tous	S'assurer que les agents travaillent en sécurité		Formations aux gestes qui sauvent Sauveteur secouristes au travail Manipulation d'extincteurs
Animateur enfance et jeunesse	Assurer la sécurité des enfants accueillis lors des baignades		Formation BNSSA (incluant PSC1)
Agents techniques	Assurer la sécurité des agents		Habilitation électrique Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux Signalisation temporaire de chantier CACES ou autorisation de conduite, Permis FIMO et FCO
Agents techniques Eau et assainissement	Assurer la sécurité des agents		CATEC
Tous	Assurer la sécurité des agents	Agents en contact avec le public	Gestion des conflits La gestion des situations difficiles La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil
Tous mais surtout agents d'accueil	Pouvoir mieux gérer les situations d'accueil difficiles		Premier secours en santé mentale La gestion du stress en situation d'accueil
Tous	Sensibiliser l'ensemble des agents sur des thématiques d'actualité		Sensibilisations aux Violences Sexuelles et Sexistes au Travail, handicaps, sécurité routière Les comportements sexistes au travail : l'affaire de tous et de toutes Sensibilisation sur le harcèlement moral
Tous	Accompagner les agents en situation de mobilité		Les changements : les vivre positivement

Tous	Accompagner les agents en situation de mobilité		Atelier de reconversion et de changement professionnel L'affirmation de soi dans un contexte de changement ou de mobilité professionnelle Atelier de mobilité professionnelle Le deuil professionnel : une première étape vers sa reconversion
------	---	--	---

### III. Accompagnement des projets des services

Chaque direction rencontre des évolutions ou développe des projets pour lesquels les agents doivent acquérir ou renforcer leurs connaissances et compétences. Cet axe vise à détailler les enjeux de services pour lesquels la formation constitue une réponse. Elle ne contient pas les besoins transversaux qui sont détaillés dans les axes I et IV.

Cet axe ne contient donc pas non plus les formations visant à entretenir les connaissances et les compétences concernant les fonctions habituelles de l'agent. C'est pourquoi tous les services ne sont pas mentionnés dans cette partie.

#### A. Direction de l'Aménagement, Climat et Energie

L'année 2023 a été marquée par beaucoup de mouvement de personnel. Le contexte législatif impactant cette direction a récemment beaucoup évolué. En effet, la loi climat et résilience, publiée en 2021, a notamment introduit la loi zéro artificialisation nette (ZAN), la loi concernant le développement des énergies renouvelables, la décentralisation de la police de publicité ... Du fait de ces nouveautés législatives et des mouvements de personnel, la direction s'est réorganisée en 2024. Ainsi, deux services communs ont été créés, le premier concerne la police de publicité et le second l'énergie. Des actions de formation vont être nécessaires pour accompagner les équipes dans ces évolutions.

#### B. Direction Développement et Territoire

Des mobilités internes et l'intégration de nouveaux agents ont été favorisées par des mouvements de personnel en 2024. De ce fait, les agents accédant à de nouvelles missions vont avoir un besoin accru en formation pour pouvoir répondre aux exigences de leur nouveau poste.

De plus, compte-tenu de tous ces différents changements, un accompagnement est mis en place auprès des encadrants pour développer une méthode de management transverse, agile et bienveillante.

#### C. Direction des services à la population

##### 1. Service de la petite enfance

La communauté de communes doit ouvrir en 2025 deux micro-crèches sur son territoire qui seront gérées en régie. Cela constituera un mode de gestion nouveau pour la communauté de communes. Il faudra ainsi recruter et former du personnel. Il conviendra également de viser à harmoniser les pratiques et l'intégration des agents de ces futures structures.

Si cela risque de constituer le point le plus marquant de ce service, il y a également de nouveaux décrets en préparation qui pourraient modifier les tâches réalisées au sein des Relais Petite Enfance, un recours à la formation pourrait alors être opportun.

##### 2. Service Enfance-jeunesse

L'enjeu principal auquel est soumis le service enfance jeunesse pour les années à venir est celui de la professionnalisation des agents. Il est ainsi prévu que 2 agents par an puissent suivre une formation BPJEPS avec en priorité les directeurs, directeurs adjoints et les animateurs jeunesse. Également, la communauté de communes poursuit l'objectif que l'ensemble de son personnel dispose des formations nécessaires aux fonctions d'animation. Dans cette perspective, les animateurs sont fortement incités à suivre une formation BAFA.

En lien avec la partie concernant les formations obligatoires, les animateurs doivent être formés au premier secours en santé mentale, leur permettant de repérer les situations de fragilité et savoir



comment agir. Il existe des formations pour tout public et d'autres spécialisées, sur la santé mentale des jeunes. Les agents seront ainsi invités à participer à la formation correspondant à leur contexte d'intervention et au public avec lequel ils sont en contact.

Pour compléter le volet précédent, il est aussi important que les animateurs, directeurs, éducateurs de rue et animateurs du PIJ soient formés à gérer les situations de violences intrafamiliales, c'est-à-dire entre parents ou entre parents et enfants. A l'instar du point précédent, les agents concernés doivent être formés pour développer leur capacité de repérage, d'écoute de la parole et d'alerte. De plus, les agents en fonction d'éducateur doivent pouvoir bénéficier d'analyse de la pratique et supervision d'un psychologue pour échanger, et les aider à cadrer leurs interventions auprès des publics.

Un autre volet à développer est celui de la communication, et en priorité, de la part des directeurs et animateurs jeunesse à travers les réseaux sociaux. Les réseaux sociaux sont un moyen de communication privilégié pour toucher le public jeune. Il est important de former ces agents au numérique et plus spécialement d'apprendre à bien communiquer sur les réseaux sociaux dans l'objectif de délivrer l'information au public concerné de manière adaptée en tant qu'agent de l'institution.

Enfin, pour pouvoir assurer l'accueil des enfants au mieux, il est nécessaire d'adopter la bonne posture en lien avec les familles et particulièrement avec les parents. L'objectif est donc d'accompagner les animateurs et directeurs dans cette direction.

### 3. Le CIAS

L'équipe du CIAS a connu des mouvements de personnel en 2023 et l'équipe s'est stabilisée en 2024. Néanmoins, l'accompagnement à la prise de poste, en partie par la formation, doit être maintenu.

Des analyses de pratiques ou de la supervision sont nécessaires à un bon suivi et une réelle harmonisation des pratiques. La gestion des situations difficiles, l'accompagnement au deuil ou encore la maîtrise des droits des étrangers constituent des formations prioritaires pour les agents du CIAS au cours des mois à venir.

### 4. Service France services

Ces dernières années, les France Services du territoire ont accueilli de nouveaux agents en charge du suivi administratif. Par ailleurs, le recrutement de conseillers numériques est venu compléter le service en 2021.

Ces derniers ont dû suivre une formation obligatoire à leur prise de poste (CCP1). Il a été proposé que ces agents puissent suivre les modules CCP2 et CCP3, faisant suite à cette 1<sup>ère</sup> formation. Il a été décidé de renforcer les compétences de ces agents en leur permettant de suivre les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> modules qui correspondent à « Contribuer au développement d'un espace de médiation numérique et de ses projets » et « Contribuer à la gestion d'un espace de médiation numérique et animer ses projets collaboratifs ».

Concernant les agents administratifs, il est rappelé que ces derniers doivent suivre une formation auprès de l'ensemble des partenaires des France services suite à leur prise de poste, afin de délivrer le meilleur conseil aux usagers.

## D. Direction de l'Environnement

### 1. Service eau et assainissement

Ce service s'est fortement agrandi ces dernières années du fait de l'élargissement de son périmètre. Ce service géré en régie se déploie quotidiennement sur le terrain, autant sur l'exploitation des ouvrages que sur des chantiers en tant que maître d'œuvre interne, ce qui nécessite une formation permanente à la sécurité des interventions et tout autre évolution technique dans ces domaines. Le service clientèle a, quant à lui, nécessité de suivre l'évolution des outils de gestion clientèle pour continuer d'offrir un service de qualité à l'utilisateur.

Le nombre d'agents a fortement augmenté et les agents sont amenés à se spécialiser davantage. Notamment avec la reprise de certaines communes sur la compétence assainissement, il convient d'accompagner la montée en compétences sur l'aspect exploitation des réseaux et épuration des eaux.

Les projets prioritaires du service concernent le développement de la radio-relevé, l'amélioration des rendements du réseau d'eau potable et la réduction des consommations d'énergies. Les années à venir vont aussi se focaliser sur la mise en place du Plan de Gestion de la Sécurité Sanitaire des Eaux (PGSSE). Enfin, une des priorités du service est de former les agents d'exploitation à la recherche de fuite.

### 2. Service déchets ménagers et prévention

Le service déchets ménagers et prévention connaît beaucoup de mutations ces dernières années notamment avec la mise en œuvre de nouvelles normes ou le tri à la source des biodéchets qui a amené au recrutement de 2 agents au sein du service prévention. En effet, c'est un secteur en constante évolution en terme de réglementation, avec notamment la mise en place de nouvelles filières de valorisation des déchets qui nécessite de développer des compétences technique en interne de manière continue, mais aussi en terme de sécurité qui plus est, s'agissant d'un service géré en grande partie en régie directe.

Concernant le pôle collecte, il est prévu que les agents soient formés à l'écoconduite, ce qui démontre à nouveau que l'aspect transition écologique touche toutes les directions de la collectivité.

### 3. Service GEMAPI

Ce service a pour vocation principale de poursuivre la renaturation et restauration des cours d'eau avec notamment un élargissement vers les zones humides, la réduction des pollutions diffuses, mais aussi l'aménagement et l'occupation du territoire et ce, dans un contexte de changement climatique de plus en plus visible. Un grand projet de la collectivité pour les années à venir est aussi la vidange et le curage du lac de Chemillé-sur-Indrois, qui mobilise fortement ce service. On peut aussi noter que le service GEMAPI a été fortement impacté en 2024 par plusieurs crues qui présentent un nouvel enjeu pour le service et qui pourrait se traduire par un besoin de formation restant à définir. Ce service, composé d'agents sur le terrain amenés à encadrer des chantiers ou amenés à manœuvrer des ouvrages électrifiés, est également concerné par l'enjeu sécuritaire.

## E. Direction générale et services supports

### 1. La direction générale

L'un des enjeux principaux impactant la direction générale va être la dématérialisation des courriers entrants et sortants ainsi que du processus d'envoi des documents liés aux instances communautaires. Le service ainsi que les services utilisateurs devront être formés à l'utilisation de l'outil qui sera mis en place ainsi qu'au changement de pratique.



Ce dispositif vient en complément de la professionnalisation des agents mobilisés sur la fonction « accueil » du siège de la communauté de communes.

## 2. Les services supports

### a. Le services finances

Suite à un renouvellement quasi complet des agents de la direction des finances, il va être nécessaire au cours des prochains mois de les former afin qu'ils se spécialisent sur leurs nouvelles missions. De plus, la réglementation va obliger les équipes à se former à l'élaboration et au suivi d'un budget vert à compter de 2025.

### b. Le service communication

Vecteur de grands enjeux et notamment celui de la visibilité et de l'attractivité, le service communication est en pleine évolution. Le projet de nouveau site internet ainsi que la présence de la collectivité sur différents réseaux sociaux nécessitent de la formation à l'écriture web, à l'amélioration de sa présence sur les réseaux sociaux ou encore la maîtrise du Community management.

Actions de formations (liste non exhaustive)			
Public	Objectif	Ordre de priorité	Proposition de formation
ADS	Développer les compétences en matière de planification		L'instruction des permis d'aménager L'instruction d'autorisations de l'urbanisme relevant des établissements recevant du public L'instruction des autorisations d'urbanisme : échanger pour améliorer sa pratique
ADS	Améliorer des outils de veille juridique		La conception et la mise en place d'une veille juridique
Energie	Développer le service et les compétences sur les domaines énergétiques		Parcours les politiques de maîtrise de l'énergie du patrimoine de la collectivité Parcours Vers un territoire à énergie positive Réaliser une note d'opportunité et conseiller le maître d'ouvrage pour un projet solaire thermique dans le collectif
Développement économique	Avoir connaissances des évolutions		L'offre immobilière aux entreprises
Développement touristique et culturel	Acquérir les bases et renforcer les compétences du services		Le montage et la gestion de projets touristiques
Contractualisation	Acquisition des bases		Le montage et la gestion de projets européens FEADER/LEADER
Mobilité	Savoir utiliser des outils de cartographie		Formation SIG
France services	Développer compétences conseiller numérique		CCP2 et CCP3
CIAS	Accompagner les agents à la prise de poste		Règlementation hygiène Accompagnement social Accueil social, accueil des situations difficiles
CIAS	Prendre du recul sur son travail		Analyse de pratique ou supervision

CIAS	Bien accueillir et s'adapter à son public		Accompagnement des situations difficiles L'accueil des publics en situation de deuil Le droit des étrangers Droits des usagers Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
Petite enfance	Acquérir les bases du métier		Rôle et missions d'un responsable et animateur ou animatrice de relais petite enfance Le relais petite enfance, lieu d'information et d'orientation des assistants maternels et des familles Le cadre réglementaire de l'exercice des assistantes et assistants maternels en RPE La coordination et l'animation des professionnels en relais petite enfance
Enfance - jeunesse	Former les nouveaux animateurs		Surveillant de baignade PSC1
Enfance - jeunesse	Professionalisation le métier d'animateur		BPJEPS (2 financés par an pour les directeurs adjoints ou animateur jeunesse), BAFA Parcours animateur ou animatrice enfance -jeunesse
Enfance - jeunesse	Développer sa capacité à détecter les situations inquiétantes		Premier secours en santé mentale – jeune Violence intrafamiliales (parents-enfants ou parent-parent)
Enfance - jeunesse	Adopter une communication pertinente vers les jeunes		La communication numérique et les réseaux sociaux La rédaction efficace sur les réseaux sociaux
Enfance - jeunesse	Connaitre et adopter le comportement adéquat avec les parents		Les relations parents-professionnels dans le secteur de l'animation en milieu scolaire et périscolaire
Eau et assainissement	Professionaliser encore davantage les agents	Prioritaire	Génie civil des stations de traitement - OIEAU Construction des réseaux AEP – OIEAU Bases fondamentales pour l'exploitation et la mise à jour d'un SIG – OIEAU Exploitation des STEU urbaines – OIEAU Exploitations des stations eau potable – OIEAU Radio-relève des compteurs d'eau – OIEAU



			Production et distribution d'eau potable – CNFPT Outils de gestion clientèle et de facturation Sécurité sur les interventions et sur les chantiers
Eau et assainissement 1 agent par an	Professionnaliser encore davantage les agents et réduire les pertes d'eau	Prioritaire	Recherche de fuite - OIEAU
Déchets ménagers	Conduire en sécurité et en respectant l'environnement		Écoconduite Sécurité pour les agents ripeurs/chauffeurs Gestes et postures pour les agents ripeurs/chauffeurs
Déchets ménagers	Acquérir les bases du métier		Parcours Agent ou agente de collecte Parcours Agent ou agente de déchetterie
Déchets ménagers	Renforcer les compétences des agents		Formation maître composteur
Déchets ménagers	Réaliser des supports d'e-learning		Visuels pertinents pour dynamiser ses présentations et améliorer sa communication Rédaction web
Déchets ménagers	Savoir convaincre pour initier les changements de comportements		La maîtrise de son argumentation orale pour convaincre
GEMAPI	Développer les compétences		Gestion des pollutions diffuses Restauration morphologique et renaturation des cours d'eau, zones humides et tout autre élément connexe des milieux aquatiques Parcours GEMAPI (Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations) et gestion intégrée de l'eau Adaptations dans le cadre du changement climatique (enjeux qualitatifs et quantitatifs)
GEMAPI	Assurer la sécurité des interventions et des chantiers	Prioritaire	Le suivi et les travaux de la gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI) Habitations pour manœuvre d'équipements électrifiés
Affaires juridiques	Développer la commande publique durable	Prioritaire	Les clauses environnementales et sociales dans les marchés publics Les achats et marchés publics responsables
Affaires juridiques	Acquérir et développer les connaissances en gestion patrimoniale		La stratégie de gestion du patrimoine d'une collectivité La rédaction d'un mémoire en contentieux

Archivage	Acquérir et développer les connaissances en archivage numérique		L'archivage électronique
Finances	Élaborer un budget vert	Prioritaire	Introduction à la démarche de budgétisation verte
Finances	Renforcer les compétences du service		Exécution financière des marchés publics M57
Accueil	Professionaliser le poste d'accueil		Découverte du métier de chargé ou chargée d'accueil L'accueil physique et téléphonique en collectivité territoriale Gestion et suivi des stocks de fournitures Formations au futur outil de traitement dématérialisé du courrier et des documents liés aux instances communautaires
Communication	Développer la stratégie de communication		Construire sa stratégie digitale et réussir sa présence sur les réseaux sociaux Adapter son contenu multisupport Initiation Photoshop
Ressources humaines	Spécialiser les agents, au même titre que les encadrants		La conduite d'un entretien de recrutement
Informatique	Développer la mise en sécurité du réseau informatique		Pack de formation sur la cybersécurité – Open classroom

#### IV. Renforcement de la qualification des agents et accompagnement des parcours professionnels

Il appartient à la collectivité d'accompagner tout agent à se former tout au long de sa carrière afin qu'il puisse être à l'aise dans l'exercice de ses missions. Le parcours de formation de l'agent doit ainsi débiter par un bon accueil au sein de la collectivité et une formation ou, parfois, un parcours de formation, afin d'acquérir les bases du métier exercé au sein de la communauté de communes. Par la suite, il est nécessaire que tout agent développe les compétences de bases s'il ne les détient pas et éventuellement des compétences transversales s'appuyant sur des soft skills.

##### A. Amélioration du processus d'accueil

Depuis plusieurs années et principalement après la période de la crise sanitaire de 2020-2021, le recrutement s'est complexifié. Ainsi, et en parallèle de la loi Dussopt qui en a facilité l'embauche, le nombre de contractuels recrutés a largement augmenté ces dernières années.

Les contractuels, et plus généralement les plus jeunes générations, étant plus mobiles, la fidélisation des agents est devenue un véritable enjeu. On peut considérer que cette dernière débute au moment de l'accueil et que la bonne intégration de la personne recrutée est déterminante. C'est pourquoi il est important d'améliorer le processus d'accueil. L'objectif étant de bien accueillir le nouvel agent afin qu'il s'épanouisse dans ses fonctions et souhaite rester dans la collectivité mais aussi de faire en sorte que l'équipe existante trouve un nouvel équilibre avec un nouvel arrivant.

Il est envisagé que chaque agent intégrant la collectivité ou un nouveau poste, suive les formations du parcours CNFPT de son nouveau métier, selon son niveau. S'il n'existe pas de parcours CNFPT lié au métier, l'agent pourra en élaborer un en collaboration avec son responsable de service en ciblant les actions de formation adéquates.

Il est aussi envisagé de rendre systématique une formation sur le fonctionnement d'une collectivité territoriale et les spécificités du travail au sein de la fonction publique territoriale, principalement pour les contractuels, notamment dans le cadre du Plan de Formations Mutualisées.

##### B. Développement des compétences de bases, lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

Les compétences de base : lire, écrire, communiquer à l'oral, utiliser les outils numériques, se repérer dans l'espace et dans le temps font partie des compétences professionnelles.

Ces formations peuvent viser plusieurs objectifs :

- être plus à l'aise dans son poste et dans l'organisation et le fonctionnement global de l'EPCI ;
- s'adapter aux changements (engins, procédures, nouvelle organisation...) ;
- mieux communiquer avec ses collègues ou avec les usagers ;
- être plus autonome dans l'exécution de son travail ;
- préparer une évolution.

Elles sont organisées pour répondre à un besoin de l'agent et du service. Il n'y a pas de contenu standard à proprement parler mais une adaptation aux besoins de chacun.

La pédagogie pratiquée dans ces formations privilégie les méthodes actives et s'appuie sur des supports de la vie quotidienne : documents de travail, administratifs, journaux, modes d'emploi, etc., ainsi que sur les connaissances et les expériences des agents. L'intérêt est de faire monter l'agent en compétence pour répondre au mieux aux besoins de son poste

Cette prise en compte peut se traduire par de la formation à destination de l'agent concerné, mais peut aussi inclure les encadrants ainsi que tout agent, pouvant repérer des situations de carence en connaissances de base ou d'illettrisme.



Des compétences doivent aussi être développées pour que les agents soient tous en capacité de prendre connaissances et utiliser les process internes par le biais des outils numériques. Il est essentiel qu'ils soient aptes à utiliser le logiciel des ressources humaines, consulter l'intranet agents ou le site du CNAS par exemple.

### C. Développement de soft skills, des compétences transposables du perso au pro

Face aux difficultés de recrutement rencontrées, il a également été nécessaire de réviser les critères de sélections des candidats. En effet, la sélection était principalement basée sur les « hard skills » c'est-à-dire les compétences techniques qui s'acquièrent par l'éducation ou l'expérience et peuvent se traduire par un niveau de diplôme, de permis... Aujourd'hui, les « soft skills », que l'on peut littéralement traduire par « compétences douces » et qui correspondent à des compétences liées à des traits de personnalité sont donc de plus en plus valorisées.

Il n'existe pas de définition précise mais ces dernières correspondent, d'après Caroline Vène, directrice pédagogique des programmes Leadership et transformation du département Exécutive Éducation de CentraleSupélec, à des « *capacités à se comporter et à être compte-tenu de la situation. Ces compétences comportementales constituent donc la partie visible de chaque personnalité et sont mobilisées différemment selon l'environnement de travail et la situation.* »

Pour donner quelques exemples de soft skills, on peut mentionner la gestion du stress, l'organisation de son temps, la gestion des conflits, le travail en équipe, l'ouverture à la nouveauté, l'intelligence émotionnelle, situationnelle, relationnelle, la communication (écrite, orale, non verbale), l'esprit critique, la confiance en soi...

Il s'agit de thématiques pour lesquelles l'offre de formation est en plein essor. La plateforme IdealCo a même créé une communauté dédiée à la thématique du développement personnel. Ces formations sont aussi de plus en plus demandées par les agents.

La communauté de communes valorise le suivi de ce type de formation et le développement de ces compétences par les agents pour améliorer leur pratique professionnelle. La communauté de communes a d'ailleurs mis en place fin 2023- début 2024 de l'expérimentation de la formation TOP en intra (Technique d'Optimisation du Potentiel) sur 12 encadrants. Cela rejoint également le travail mené sur la qualité de vie et des conditions de travail.

Il faut également prendre en compte l'importance du renforcement de ces soft skills concernant le travail d'équipe et la cohésion d'équipe. En s'appuyant sur des personnes qui cherchent à améliorer leur gestion du stress, leur confiance en soi ou leur communication notamment ; le service peut trouver davantage à la fois d'efficience et de bien-être au travail.

Actions de formations (liste non exhaustive)			
Public	Objectif	Ordre de priorité	Proposition de formation
Nouveaux arrivants	Bien intégrer les nouveaux arrivants		Inscrire l'agent au parcours CNFPT de son nouveau métier selon son niveau Élaborer un parcours de formation par métier s'il n'existe pas par le CNFPT
Nouveaux arrivants	Bien intégrer les nouveaux arrivants		Mettre en place des « formations » pour expliquer aux agents concernés surtout contractuels ce qui est attendu dans la collectivité Mettre en œuvre du tutorat
Nouveaux arrivants	Donner les bases du travail dans une collectivité		Les bases de la fonction publique territoriale et de son statut « Formation d'intégration » réduite
Tous	Permettre l'accès à tous aux compétences de bases		Parcours pour se préparer au certificat CléA : certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles Notamment : Formation de base numérique À la découverte des outils informatiques et numériques La lecture et la compréhension d'un document Les règles de base de la communication écrite Les techniques de consolidation en orthographe et en grammaire  Mise en place d'accompagnement individuel avec le CNFPT ou autre partenaire
Tous	Travailler efficacement et sereinement – apprendre à gérer son stress		La mobilisation de ses ressources pour prévenir le stress
Tous	Travailler efficacement et sereinement – apprendre à gérer son temps		La maîtrise du temps, une dimension essentielle de son organisation

Tous	Travailler efficacement et sereinement – améliorer son organisation		L'organisation et la gestion de son temps La concentration et l'attention au travail : l'amélioration de ses capacités pour une meilleure gestion du quotidien L'organisation du classement des documents
Tous	Travailler efficacement et sereinement - Réguler les informations reçues		Gestion et optimisation de sa messagerie professionnelle La surcharge d'informations : méthodes et outils pour gérer l'infobésité
Tous	Travailler efficacement et sereinement - Gagner en confiance en soi		Estime de soi, confiance en soi : deux leviers pour réussir son évolution professionnelle Le développement de la confiance en soi : un atout pour les relations professionnelles
Tous	Travailler efficacement et sereinement		Santé et qualité de vie en service - QVS - gestion des émotions et optimisation des temps de récupération La conciliation de la sérénité et de l'efficacité au travail grâce à la pleine conscience
Tous	Travailler efficacement et sereinement		Techniques d'Optimisation du Potentiel
Tous	(re) trouver la motivation au travail		Motivation et bonheur au travail : leviers et actions personnelles Le sens au travail, facteur de motivation



## Conclusion

Le plan de formation est un document prévisionnel qui doit être mis à jour, si besoin, pendant son application. Il doit également faire l'objet d'un bilan annuel auprès du Comité Social Territorial.

Il est toutefois important de rappeler que la communauté de communes Loches Sud Touraine et son CIAS promeuvent le recours à la formation et qu'il est nécessaire que chaque agent soit acteur de son parcours de formation sans se contraindre à ce qui est inscrit dans ce document. Chaque agent peut s'inscrire à une formation, sans coût pédagogique, avec l'aval de son supérieur hiérarchique.

Pour toute demande, le service RH reste à votre disposition :

- Amandine DESSAULT  
☎ 02.47.91.19.33  
✉ [amandine.dessault@lochessudtouraine.com](mailto:amandine.dessault@lochessudtouraine.com)
- Marianne THÉOU – pour le service eau & assainissement  
☎ 02.47.91.97.62  
✉ [marianne.theou@lochessudtouraine.com](mailto:marianne.theou@lochessudtouraine.com)