

Annexe 1 : TABLEAU DES POSTES - BP2026

Tous les postes permanents présentés dans ce tableau peuvent être indifféremment occupés par des agents titulaires ou des agents contractuels

GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIE (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES(3)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL
DIRECTEUR GNRL ADJOINT DES SERVICES	A	7		7
DIRECTEUR GNRL DES SERVICES	A	1		1
EMPLOIS FONCTIONNELS		8	0	8
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRIT.	C	391	1	392
REDACTEURS TERRITORIAUX	B	321		321
ATTACHES TERRITORIAUX	A	340		340
ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX	A	10		10
FILIERE ADMINISTRATIVE		1062	1	1063
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	C	7		7
ANIMATEURS TERRITORIAUX	B	3		3
FILIERE ANIMATION		10	0	10
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	C	11		11
ASSISTANTS DE CONSERVATION TERR.	B	36		36
ATTACHES DE CONSERVATION TERR. PAT	A	11		11
BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX	A	10		10
CONSERVATEURS TERR. DU PATRIMOINE	A	3		3
FILIERE CULTURELLE		71	0	71
AUXILIAIRES PUERICULT TERRITORIAUX	B	24		24
CADRES TERRITORIAUX SANTE PARAMEDIC	A	11		11
INFIRMIERS TERR EN SOINS GENERAUX	A	48		48
MEDECINS TERRITORIAUX	A	44	7	51
PED ERGO PSY ORT TECLAB MAN PREP DI	A	16		16
PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	A	34		34
PUERICULTRICE TERRITORIALE	A	86		86
SAGES FEMMES TERRITORIALES	A	12		12
FILIERE MEDICO-SOCIALE		275	7	282
BIOLOGISTE, VETERINAIRE, PHARMAC. TER	A	4		4
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		4	0	4
MONITEURS EDUC ET INTERV FAMILIAUX	B	1		1
ASSISTANTS TERR. SOCIO-EDUCATIF	A	647	1	648
CONSEILLERS TERR SOCIO-EDUCATIFS	A	24		24
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	A	4		4
FILIERE SOCIALE		676	1	677
EDUCATEUR DES ACT PHYS ET SPORT	B	20		20
CONSEILLER TERR. ACT. PHYS. ET SPORT.	A	1		1
FILIERE SPORTIVE		21	0	21
ADJOINTS TECHNIQUES TER. ETB ENS	C	5		5
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	C	951	2	953
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX	C	171		171
TECHNICIENS TERRITORIAUX	B	203		203
INGENIEURS TERRITORIAUX	A	146		146
INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	A	5		5
FILIERE TECHNIQUE		1481	2	1483
Sous-total		3608	11	3619
APPRENTIS				14
CONTRATS AIDES				20
Total droits privés				34
ASSISTANTS FAMILIAUX				787
TOTAL GENERAL				4440

CREATIONS DE POSTES 2026

Catégorie	Filière	Libellé du poste	Pôle	Direction	Financement et observation	Catégories		
						A	B	C
A+	ADMINISTRATIVE	Poste d'emploi fonctionnel - Directeur.trice général.e adjoint.e	EGALITE		Mobilité interne financée par le budget RH	1		
A+	ADMINISTRATIVE	Poste de catégorie A+ - Administrateur.trice/ingénieur.e en chef Directeur.trice général.e de pôle				1		
A	SOCIALE	Accompagnateur.trice.s socio-professionnel.le.s	TERRITOIRES	AGENCE DE SAINT-MALO	Postes financés par transfert de charges entre pôles (fin des délégations RSA)	3	1	
B	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire insertion	TERRITOIRES	AGENCE DE SAINT-MALO		2		
A	SOCIALE	Accompagnateur.trice.s socio-professionnel.le.s	TERRITOIRES	AGENCE DE FOUGERES	Postes financés par transfert de charges (fin de la convention CROUS/Département d'Ille-et-Vilaine au titre de la restauration des élèves du collège Duguay-Trouin de Saint-Malo)			3
C	TECHNIQUE	Agent.e polyvalent.e d'entretien et de restauration	TERRITOIRES	AGENCE DE SAINT-MALO				
C	TECHNIQUE	Chef.fe de cuisine	TERRITOIRES	AGENCE DE SAINT-MALO				1
A	MEDICO-SOCIALE	Médecins PMI - poste à 17 heures et 30 minutes par semaine	EGALITE	DIRECTION ENFANCE FAMILLE	Poste à temps non complet (17 heures et 30 minutes / semaine) financé sans augmentation des dépenses (aucune variation des Equivalents temps plein)	1		
A	MEDICO-SOCIALE	Médecins PMI - poste à 17 heures et 30 minutes par semaine	EGALITE	DIRECTION ENFANCE FAMILLE	Poste à temps non complet (17 heures et 30 minutes / semaine) financé sans augmentation des dépenses (aucune variation des Equivalents temps plein)	1		
A	MEDICO-SOCIALE	Médecins PMI - poste à 21 heures par semaine	EGALITE	DIRECTION ENFANCE FAMILLE	Poste à temps non complet (21 heures / semaine) financé sans augmentation des dépenses (aucune variation des Equivalents temps plein)	1		
A	MEDICO-SOCIALE	Médecins PMI - poste à 21 heures par semaine	EGALITE	DIRECTION ENFANCE FAMILLE	Poste à temps non complet (21 heures / semaine) financé sans augmentation des dépenses (aucune variation des Equivalents temps plein)	1		
A	MEDICO-SOCIALE	Médecins PMI - poste à 24 heures et 30 minutes par semaine	EGALITE	DIRECTION ENFANCE FAMILLE	Poste à temps non complet (24 heures et 30 minutes / semaine) financé sans augmentation des dépenses (aucune variation des Equivalents temps plein)	1		
TOTAL:						12	1	4

TOTAL Postes:

17

EVOLUTION DES EFFECTIFS 2026

Il est proposé la création de 17 postes :

- **Pour le pôle territoires et services de proximité – Agences Départementales :**
 - 5 postes d' Accompagnateur.trice.s socio-professionnel.le.s - financés par transfert de charges (fin des délégations RSA – Saint-Malo et Fougères)
 - 1 poste de gestionnaire insertion - financé par transfert de charges (fin des délégations RSA – Saint-Malo et Fougères)
 - 3 postes d' Agent.e polyvalent.e d'entretien et de restauration (réouverture restauration Collège Duguay-Trouin de Saint-Malo)
 - 1 poste de chef.fe de cuisine (réouverture restauration Collège Duguay-Trouin de Saint-Malo)

- **Pour le pôle égalité éducation citoyenneté**
 - 1 poste d'emploi fonctionnel – Directeur.trice général.e adjoint.e
 - 1 poste d'administrateur.trice/ingénieur.e en chef de Directeur.trice général.e de pôle.

- **Pour la Direction enfance famille :**
 - 5 postes de médecins PMI à temps non complet :
 - 2 postes à 17 heures et 30 minutes par semaine
 - 2 postes à 21 heures par semaine
 - 1 poste à 24 heures et 30 minutes par semaine

PRESTATIONS SOCIALES - ANNEE 2026

I – Bénéficiaires :

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

II - Bases de calcul et montant des prestations :

Chèques vacances et participations repas (restaurant administratif de Beauregard et restaurant du Hil)					
REVENU BRUT N-1	APPLICATION DES TRANCHES SUIVANTES				
		0 € < tranche 1 < 2 300 € 2 301 € < tranche 2 < 3 000 € 3 001 € < tranche 3 < 4 200 € > 4 201 € tranche 4			
Chèques-vacances	Tranches	Epargne de l'agent	Taux de bonification du Département	Montant de la bonification	Montant total des chèques vacances
	1	220 €	81,80 %	180 €	400 €
	2	220 €	68,20 %	150 €	370 €
	3	220 €	50 %	110 €	330 €
	4	220 €	31,80 %	70 €	290 €
Participation repas (RIA et Hil)	Participation repas (si revenus bruts n-1 ≤ 4 200€)				1,38€
	Participation repas complémentaire à tous les agents				1,20 €
	Participation complément de prix				0,50 €
Total des participations : Tranches 1 – 2 et 3 (1,38 € + 1,20 € + 0,50 €) soit 3,08 € Tranche 4 (1,20 € + 0,50 €) soit 1,70 €					
Complémentaire santé	Tranche 1 Tranche 2 Tranche 3 Tranche 4		45 € bruts/mois 33 € bruts/mois 18 € bruts/mois 15 € bruts/mois		

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

Autres prestations	
Noël : Titre cadeau pour les enfants âgés de 0 à 10 ans	Valeur faciale d'un titre cadeau : 25 €
<p><i>Les montants ci-après relèvent de l'application de la circulaire du 4/01/2024 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune applicable au 01/01/2024, et sont susceptibles d'être revalorisés en 2026.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - allocation enfant handicapé moins de 20 ans, - allocation étude enfant handicapé de 20 à 27 ans, - séjour d'enfants handicapés ou infirmes en centre de vacances spécialisés, - allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leurs enfants. 	<p>183 € / mois Taux mensuel (30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales) 23,96 € / jour 26,16 € / jour</p>
<p>Titres-restaurant agent</p> <p>En cas de départ de la collectivité, de changement d'affectation ou de changement de position administrative, la valeur faciale totale du titre restaurant sera réclamée à l'agent</p> <p>Titre restaurant service civique</p>	<p>Valeur faciale actuelle d'un titre restaurant: 7,20€ Participation employeur : 4,15 €</p> <p>Valeur faciale d'un titre restaurant : 5,69€</p>
<p>Restaurant le Beauregard :</p> <p>Participation forfaitaire de chaque convive aux frais de fonctionnement (prise en charge ou non par l'employeur)</p>	2,57 € par repas
<p>Subvention de fonctionnement aux associations et autres organismes</p> <ul style="list-style-type: none"> - amicale du personnel - association sportive 	<p>8 628 € 5 000 €</p>
Prêt voiture réglementaire	<p>1^{ère} demande : 4 117 € maximum, 2^{ème} demande : 2 745 € maximum, Taux d'intérêt 5,5 % - durée de 1 à 4 ans</p>
Indemnité transport (trajets domicile-travail)	75% des frais d'abonnement à un service de transport collectif ou de location de vélos
Forfait mobilité durable	Les agents effectuant une demande de forfait mobilité durable déclarent sur l'honneur avoir utilisé un mode de transport durable (covoiturage, vélo personnel, vélo à assistance électrique personnel, trottinette, hoverboard, gyropode, etc.) au moins 30 jours par an pour leurs trajets domicile-travail durant l'année écoulée.

	<p>L'aide financière du Département varie en fonction du nombre de jours réalisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plus de 30 jours par an : 100€ - plus de 60 jours par an : 200€ - plus de 100 jours par an : 300€
Dispositif Mutuelle – Prévoyance	Versement d'une participation mensuelle de 16 € bruts pour les agents adhérents à la convention de participation à la prévoyance en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2024
Bibliothèque du personnel (du Département et de la Préfecture)	Prêt gratuit aux agents de livres, de BD et de DVD acquis par la bibliothèque du personnel ou prêtés par la bibliothèque départementale d'Ille-et-Vilaine
Prestation « découverte culturelle » pour les enfants des agents départementaux	Participation du Département à hauteur de 50% du prix du billet du spectacle

Régie de recettes – Prestations sociales	
Titres restaurant	<ul style="list-style-type: none"> - Participation agent pour chaque titre-restaurant : 3,05 € - En cas de départ de la collectivité, de changement d'affectation ou de changement de position administrative, pour les titres restaurant perçus à tort et non restitués, les parts salariales et patronales des titres restaurant sont à rembourser, soit 7,20€ par titre (valeur faciale du titre) - Attribution d'un forfait annuel de 20 titres restaurant pour les agents des collèges
Edition d'une 2^{ème} carte du RIA	Participation agent : 3,05 €
Prestation « découverte culturelle »	<p>Participation enfant : 50% du prix du billet</p> <p>Participation parent accompagnateur : 100% du prix du billet</p>

ANNEXE 5

<p style="text-align: center;">AUTORISATIONS DE PROGRAMME ET D'ENGAGEMENT 2026 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES</p>
--

Autorisations de programme :

RESTI001 : matériel et outillage technique pour le restaurant

Montant des crédits 2026 : **25 000 €**

Objet : matériel du restaurant inter administratif.

RHSOI001 : prêts au personnel

Montant des crédits 2026 : **58 000 €**

Objet : prêts au personnel.

COMPI001 : développement des compétences

Montant des crédits 2026 : **44 000 €**

Objet : matériel - personnes handicapées.

HYSAI001 : hygiène et sécurité et santé au travail

Montant des crédits 2026 : **11 000 €**

Objet : Matériel et outillage techniques

Autorisations d'engagement :

FORMF002 : Accompagnement des équipes et des agents

Montant des crédits 2026 : **50 000 €**

Objet : formation.des agents

FORMF003 : Formation apprentis C.F.A

Montant des crédits 2026 : **27 147 €**

Objet : frais pédagogiques apprentis

FORMF004 : Supervisions et analyses des pratiques

Montant des crédits 2026 : **202 777 €**

Objet : formation des agents.

FORMF005 : Compte personnel d'activité

Montant des crédits 2026 : **25 869 €**

Objet : formation des agents.

FORMF006 : Titre professionnel cuisinier

Montant des crédits 2026 : **58 240 €**

Objet : formation des agents.

ANNEXE 6

SUBVENTIONS 2026 – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Subventions versées aux associations du personnel :

- Amicale du personnel : 8 628 euros
- Association sportive : 5 000 euros

Subventions versées aux autres associations :

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

ANNEXE INDEMNITES DES ELU.ES
ET ENVELOPPES DES GROUPES POLITIQUES

I – ETAT ANNUEL DES INDEMNITES

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

À cet effet, l'état des indemnités perçues en 2025 par les élu.es départementaux.ales au titre des mandats et fonctions prévues par cette disposition est présenté dans le tableau ci-après.

Il est en outre précisé que les indemnités de fonctions versées sur le budget départemental au titre de l'année 2025 représentent un montant global, cotisations sociales incluses, de 2 564 635 euros.

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

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

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

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

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

Sur cette base et compte tenu de l'assiette indemnitaire 2025 (2 564 635 euros), l'enveloppe 2026 affectée à la rémunération des collaborateurs des groupes politiques s'établit à 769 390 euros qui seront affectés entre les groupes selon les dispositions de la délibération du 21 juillet 2021 telles qu'ajustées pour tenir compte de l'application de la loi 3DS.

A titre d'information, au regard des effectifs des groupes constitués au 1^{er} janvier 2026, l'affectation de l'enveloppe est la suivante :

Groupes	Nombre d'élu.es	Enveloppe 2026
Groupe Union du centre et de la droite	22	304 010,74 €
Groupe de Gauche, socialiste et citoyen	19	264 600,19 €
Groupe Ecologiste, fédéraliste et citoyen	8	120 094,81 €
Groupe Territoires unis et solidaires	3	54 410,56 €
Total affecté aux groupes		743 116,30 €
Solde		26 273,70 €

ETAT DES INDEMNITES PERCUES PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL (Année 2025)

(Montant en euros - article L. 3123-19-2-1 du code général des collectivités territoriales)

NOM DE L'ELU.E	ORDRE DES NOMINATIONS	MONTANT BRUT MENSUEL DE L'INDEMNITE DE FONCTION PERÇUE AU DEPARTEMENT EN 2025	MONTANT BRUT MENSUEL DES INDEMNITES PERÇUES EN 2025 DANS LES ORGANISMES MENTIONNES A L'ARTICLE L. 3123-19-2-1 DU CGCT*		
			AU SEIN DE SYNDICATS MIXTES**	AU SEIN DE SEM OU DE SPL***	AU TITRE DE TOUT MANDAT EXERCE DANS UNE AUTRE COLLECTIVITE TERRITORIALE****
PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL					
CHENUT Jean-Luc		7 398,94	Néant	Néant	Néant
VICE-PRESIDENT.E.S DU CONSEIL DEPARTEMENTAL					
Anne-Françoise COURTEILLE	1	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Nicolas PERRIN	2	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Christophe MARTINS	3	2 877,36	Néant	Néant	2 486,86
Armelle BILLARD	4	3 699,47	Néant	Néant	10,28
Ludovic COULOMBEL	5	3 699,47	384,33 ⁽¹⁾	Néant	790,86
Caroline ROGER-MOIGNEU	6	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Laurence ROUX	7	3 699,47	Néant	Néant	1 890,83
Emmanuelle ROUSSET	8	3 699,47	Néant	Néant	899,69
Stéphane LENFANT	9	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Jeanne LARUE	10	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Yann SOULABAILLE	11	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Gaëlle MESTRIES	12	3 699,47	Néant	Néant	181,27
Denez MARCHAND	13	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Cécile BOUTON	14	3 699,47	Néant	Néant	Néant
Roger MORAZIN	15	3 699,47	Néant	Néant	1 475,11

⁽¹⁾ Syndicat mixte Mégalis Bretagne

CONSEILLERS DEPARTEMENTAUX MEMBRES DE LA COMMISSION PERMANENTE					
Frédéric MARTIN	16	2 877,36	Néant	Néant	2 121,03
Jeanne FERET	17	2 877,36	Néant	Néant	796,21
Christophe LEPRETRE	18	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Sébastien GUÉRET	19	2 877,36	Néant	Néant	1 991,96
Schirel LEMONNE	20	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Béatrice DUGUÉPÉROUX-HONORÉ	21	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Benoît SOHIER	22	2 877,36	Néant	Néant	2 116,92
Agnès TOUTANT	23	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Jean-Luc BOURGEAUX	24	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Leslie SALIOT	25	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Bernard DELAUNAY	26	2 877,36	Néant	Néant	1 868,19
Isabelle BIARD	27	2 877,36	Néant	Néant	188,26
Louis PAUTREL	28	2 877,36	Néant	Néant	1 274,26
Michèle MOTEL	29	2 877,36	Néant	Néant	82,21
Laurence MERCIER	30	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Jonathan HOUILLOT	31	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Marie-Christine MORICE	32	2 877,36	Néant	Néant	2 075,81
Christian SORIEUX	33	2 877,36	Néant	Néant	1 048,19
Jean-Michel LE GUENNEC	34	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Isabelle COURTIGNÉ	35	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Jean-François BOHANNE	36	2 877,36	Néant	Néant	2 121,03
Charlotte FAILLÉ	37	2 877,36	Néant	Néant	665,90
Franck PICHOT	38	2 877,36	Néant	Néant	2 055,26
Anne MAINGUET-GRALL	39	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Marc HERVÉ	40	2 877,36	Néant	Néant	3 275,57
Marion LE FRENE	41	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Sylvie QUILAN	42	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Olwen DÉNÈS	43	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Jean-Paul GUIDONI	44	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Régine KOMOKOLI-NAKOAFIO	45	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Marcel LE MOAL	46	2 877,36	Néant	Néant	Néant
Florence ABADIE	47	2 877,36	Néant	Néant	1 106,14

Arnaud SALMON	48	2 877,36	Néant	Néant	2 690,34
Céline ROCHE	49	2 877,36	Néant	Néant	1 106,14
Aymar de GOUVION SAINT CYR	50	2 877,36	Néant	Néant	1 908,93
Aline GUIBLIN	51	2 877,36	Néant	Néant	702,89
Paul LAPAUSE	52	2 877,36	Néant	Néant	1 176,11
Elisabeth BRUN	53	2 877,36	Néant	Néant	1 931,94

*** Article L. 3123-19-2-1 code général des collectivités territoriales**

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

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

- EPTB Vilaine (Eaux et Vilaine)
- Syndicat mixte pour la gestion du fonds départemental pour le développement de la production d'eau potable d'Ille-et-Vilaine (SMG 35)
- Syndicat mixte Mégalis Bretagne
- Syndicat mixte Bretagne Mobilités

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

- Société d'aménagement et de développement d'Ille-et-Vilaine (SADIV)
- Société publique locale Construction Publique d'Ille-et-Vilaine
- Société anonyme bretonne d'économie mixte d'équipement naval (SABEMEN)
- Sembreizh
- Société d'économie mixte Rennes Cité Média (SEM RCM)
- Société d'économie mixte Energ'iv (Energ'iv)

****** Autres collectivités territoriales : communes et région**

En application des dispositions de l'article 70 du règlement intérieur du Conseil départemental, il a été procédé aux minorations des indemnités suivantes, pour la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025 : Isabelle BIARD (2 absences non validées au regard du règlement pour un montant total de 200 € brut), Jean-Luc BOURGEOUX (2 absences non validées au regard du règlement pour un montant total de 200 € brut), Bernard DELAUNAY (1 absence non validée au regard du règlement pour un montant total de 100 € brut), Béatrice DUGUÉPÉROUX-HONORÉ (1 absence non validée au regard du règlement pour un montant total de 100 € brut), Marc HERVÉ (3 absences non validées au regard du règlement pour un montant total de 300 € brut), Marie-Christine MORICE (3 absences non validées au regard du règlement pour un montant total de 300 € brut), Michèle MOTEL (1 absence non validée au regard du règlement pour un montant total de 100 € brut), Caroline ROGER-MOIGNEU (1 absence non validée au regard du règlement pour un montant total de 100 € brut) et Arnaud SALMON (2 absences non validées au regard du règlement pour un montant total de 200 € brut).

PLAN DE FORMATION 2026

CONSTRUIRE, METTRE EN OEUVRE ET ÉVALUER UN PLAN DE FORMATION.....	2
1. Les Objectifs du Plan de Formation	3
2. Besoins en formation	3
3. Budget et ressources.....	4
4. Le CNFPT, un partenaire privilégié.....	5
5. La feuille de route du service Formation pour l’année 2026.....	6
PROGRAMME D’ACTIONS DE FORMATIONS 2026.....	8
1. Sécurité et Génie technique.....	9
2. Social, Santé, Enfance-Famille.....	11
3. Assistant.es familiaux.ales	15
4. Transitions et Développement local	17
5. Formation à destination des agents des collègues	21
6. Sport, Culture, Citoyenneté	23
7. Informatique et communication.....	25
8. Management.....	27
9. Fonctions support, repères et outils fondamentaux	28
10. Reconversion professionnelle et savoirs de Base	31
ACTIONS DE SOUTIEN ET D’ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS.....	33
1- Les préparations aux concours et examens professionnels	34
2- Les TREMPLINS.....	35
3- La mobilisation du Compte personnel d’activité (CPA).....	36
4- Supervisions et analyses de pratiques	37
5- Les accompagnements managériaux	38

CONSTRUIRE, METTRE EN OEUVRE ET ÉVALUER UN PLAN DE FORMATION

1. Les Objectifs du Plan de Formation

Le Plan de formation 2026 du Département d'Ille-et-Vilaine s'inscrit dans la continuité directe du Plan de formation 2025. Il vise à poursuivre, approfondir et consolider les actions engagées, tout en intégrant les ajustements rendus nécessaires par les évolutions du contexte, des missions et des ressources disponibles.

Dans cette logique, le plan 2026 permet :

- de finaliser le déploiement d'actions engagées en 2025 qui n'ont pu être menées ou achevées,
- d'approfondir les dispositifs structurants (formations pluriannuelles, parcours métiers, accompagnement des encadrants, transitions),
- de consolider les compétences collectives nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques départementales.

Le plan de formation contribue ainsi à l'adaptation et au développement des compétences des agents, en cohérence avec le projet de mandature 2022–2028, pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Dans un contexte de transformations continues des métiers et des organisations, il participe à la sécurisation des pratiques professionnelles, à la qualité du service rendu aux usagers et à la soutenabilité de l'action publique.

Par ailleurs, le Plan de formation 2026 poursuit l'accompagnement des parcours professionnels des agents, tant au travers des formations statutaires obligatoires que par des dispositifs favorisant la mobilité, la reconversion et le maintien dans l'emploi. Il s'inscrit dans une approche équilibrée, articulant priorités collectives et accompagnements individualisés, dans un cadre budgétaire contraint.

Enfin, le plan 2026 vise à renforcer la lisibilité de l'offre de formation, en donnant à voir un programme d'actions structuré, cohérent et priorisé, établi au regard des besoins recensés et des orientations stratégiques de la collectivité.

2. Besoins en formation

Les besoins en formation pris en compte dans le Plan de formation 2026 s'inscrivent dans les **axes stratégiques du projet de mandature 2022–2028** :

1. Porter les solidarités au service de la justice sociale
2. Accélérer les transitions pour préserver l'environnement et la qualité de vie des Breilliennes et des Breilliens
3. Agir pour l'égalité des droits et des chances et favoriser le vivre-ensemble, en impliquant les citoyens et en les accompagnant selon leurs besoins

Ces orientations structurent les priorités de formation et constituent le cadre de référence pour la définition des actions et projets portés par les services. Le plan de formation accompagne ainsi l'ambition départementale d'une société plus juste, plus inclusive et engagée dans les transitions écologiques et sociales.

Annexe 8

Le Plan de formation 2026 s'articule également avec les **grandes orientations stratégiques de la collectivité**, notamment :

- les schémas et plans pluriannuels sectoriels (enfance-famille, autonomie, mobilités, lecture publique, achats publics socialement et écologiquement responsables, action sociale de proximité, etc.),
- La Mission Transitions, articulée autour de 5 axes (alimentation, carbone, biodiversité, foncier et vulnérabilités),

Dans sa dimension Ressources Humaines, le plan de formation s'inscrit dans une logique de **continuité et de consolidation** autour de plusieurs axes structurants :

- la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agent.es,
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des agents tout au long de leur parcours professionnel,
- L'attractivité des postes et la fidélisation des agent.es,
- le développement et l'accompagnement des compétences managériales.

Enfin, le Plan de formation 2026 intègre des **axes individuels de formation**, visant à soutenir les dynamiques professionnelles et les projets d'évolution des agents, notamment à travers :

- les formations statutaires obligatoires,
- les formations préparatoires aux concours et examens professionnels,
- les formations longues diplômantes ou certifiantes,
- les dispositifs de reconnaissance de l'expérience (Valorisation des Acquis de l'expérience, Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle),
- la mobilisation du Compte personnel de formation et du Compte personnel d'activité.

3. Budget et ressources

Le Plan de formation 2026 est élaboré dans un contexte budgétaire contraint, nécessitant une gestion rigoureuse et responsable des ressources dédiées à la formation professionnelle. Dans ce cadre, la collectivité fait le choix de prioriser les actions de formation collective, les formations organisées en intra et le recours aux dispositifs mutualisés, notamment ceux proposés par le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

Les formations individuelles externes payantes, hors dispositifs mutualisés, demeurent encadrées et prioritairement réservées aux situations de prise de poste, de mobilité ou de maintien dans l'emploi, afin d'accompagner les transitions professionnelles jugées essentielles.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la maîtrise et au pilotage des frais de déplacement liés aux actions de formation, qui constituent un enjeu financier et organisationnel à part entière. Ces

Annexe 8

frais sont étroitement liés aux choix d'ingénierie de formation, de localisation des sessions et de modalités pédagogiques.

À ce titre, le Plan de formation 2026 privilégie :

- la territorialisation des formations, lorsque cela est possible, afin de limiter les déplacements des agents ;
- le recours aux formations intra et aux formateurs internes, contribuant à réduire les coûts logistiques associés ;
- des formats pédagogiques adaptés, compatibles avec les contraintes d'organisation des services.

Le service Formation veille également à une application homogène et sécurisée des règles de prise en charge des frais de déplacement, dans un souci de conformité réglementaire, d'équité et de lisibilité.

La question des déplacements en formation s'inscrit dans une approche globale du coût des actions de formation, intégrant les dimensions pédagogiques, logistiques et environnementales.

4. Le CNFPT, un partenaire privilégié

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) constitue un partenaire incontournable du Département d'Ille-et-Vilaine en matière de développement des compétences, notamment au regard de la cotisation obligatoire versée par la collectivité à hauteur de 0,9 % de la masse salariale.

Dans le cadre du Plan de formation 2026, le partenariat avec la Délégation Bretagne du CNFPT s'inscrit dans une logique de continuité, de consolidation et de co-construction, au service des priorités de la collectivité et des besoins des agents. Il se décline autour des axes de collaboration suivants :

- une offre de formations statutaires obligatoires, garantissant l'accompagnement des agents tout au long de leur parcours professionnel ;
- la formation initiale et continue des assistant.es familiaux.ales, en lien avec les évolutions réglementaires et professionnelles du métier ;
- les préparations aux concours et examens professionnels, contribuant à l'évolution de carrière et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des actions visant le renforcement de la culture territoriale, le développement des savoirs de base et la lutte contre l'illettrisme ;
- des parcours de reconversion professionnelle, construits en partenariat avec la Région Bretagne et Rennes Métropole, afin d'accompagner le maintien dans l'emploi et les mobilités professionnelles ;
- des actions de sensibilisation et de formation autour des transitions, qu'elles soient numériques, environnementales ou professionnelles ;
- la coordination et l'animation du réseau régional des responsables formation, favorisant le partage de pratiques, la mutualisation et la montée en compétences collective.
- La mise en place d'un réseau d'apprentissage des agents de la fonction publique territoriale : les **e-communautés** thématiques (<https://e-communaut.es.cnfpt.fr/accueil>)

Dans ce cadre partenarial, le CNFPT met à disposition du Département un volume annuel de 115 jours de formation intra, mobilisables pour des actions réservées aux agents départementaux. Ce volume

Annexe 8

peut être complété par des jours de formation mutualisés avec les autres départements bretons pour répondre à des besoins inter-départementaux sur des sujets communs (MDPH, Mineurs non accompagnés etc.).

Le partenariat avec le CNFPT constitue ainsi un levier majeur du Plan de formation 2026, permettant d'inscrire les actions de formation dans une logique de mutualisation, d'efficacité des ressources et de cohérence avec les priorités stratégiques départementales.

5. La feuille de route du service Formation pour l'année 2026

En cohérence avec les orientations du Plan de formation 2026, le service Formation s'inscrit dans une dynamique d'adaptation et de transformation, visant à renforcer son rôle de pilotage, d'ingénierie et d'accompagnement des évolutions de la collectivité.

La feuille de route 2026 repose sur plusieurs axes de travail structurants, appelés à être engagés ou consolidés au cours de l'année, en fonction des priorités, des ressources disponibles et du calendrier institutionnel.

Consolider l'accompagnement des managers et des collectifs de travail

Le service Formation poursuit le développement de son rôle d'appui auprès des encadrants, en lien avec la ligne managériale départementale.

À ce titre, des dispositifs d'accompagnement managérial sont appelés à être consolidés ou déployés, qu'il s'agisse d'accompagnements individualisés ou de démarches collectives favorisant le partage de pratiques et la prise de recul professionnelle (*plus d'informations en Partie 3*).

Ces actions s'inscrivent dans une logique de soutien aux managers, de sécurisation des pratiques managériales et d'accompagnement des collectifs dans les phases de transformation.

Poursuivre et structurer l'engagement du service en faveur des transitions

Le service Formation s'inscrit dans la continuité des actions engagées en matière de transitions, avec la volonté de structurer progressivement des ingénieries de formation adaptées aux enjeux de transition numérique, environnementale et professionnelle.

Cet engagement repose sur une approche transversale, articulant sensibilisation, montée en compétences et accompagnement des métiers, en lien étroit avec les directions concernées et les partenaires internes et externes.

Sécuriser les plans de formation pluriannuels et les dispositifs structurants

Une attention particulière est portée à la sécurisation des plans de formation pluriannuels, notamment dans les champs du social, du médico-social et de l'enfance, afin de garantir la cohérence des parcours, la continuité des actions et la qualité des formations proposées.

Le service Formation accompagne également les évolutions du métier et des dispositifs de formation des assistants familiaux, en lien avec la Direction Enfance Famille et le CNFPT, dans une logique de suivi et d'amélioration continue.

Renforcer progressivement la formation interne et la professionnalisation des acteurs

Annexe 8

La formation interne constitue un levier stratégique que le service Formation entend consolider et structurer dans la durée.

Cette orientation vise à soutenir la professionnalisation des formateurs internes (au nombre de 88 à ce jour), à favoriser l'animation de réseaux métiers et à développer des formats pédagogiques diversifiés, en complément des formations présentielles.

Développer le pilotage, les partenariats et l'évaluation

Enfin, la feuille de route 2026 intègre un axe de travail visant à renforcer le pilotage de l'activité formation, notamment à travers le développement du dialogue de gestion avec les directions et les ressources humaines déléguées.

Le service Formation veille également à l'alignement de ses pratiques d'achat avec la stratégie de la collectivité en matière de commande publique et à la consolidation de ses partenariats, en particulier avec le CNFPT.

Une attention croissante est portée à l'évaluation qualitative des actions de formation, afin de mieux apprécier leur impact sur les pratiques professionnelles, sur les collectifs de travail et *in fine* le service rendu à l'utilisateur.

PROGRAMME D' ACTIONS DE FORMATIONS 2026

Cette présentation vise à mettre en perspective l'offre de formation déclinée par le Département. Elle n'est pas exhaustive.

La programmation annuelle est faite en cohérence avec les priorités du plan de formation et le budget annuel.

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

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

Les nouvelles formations sont identifiées par un N

1. Sécurité et Génie technique

Sécurité

Les formations obligatoires sont déclinées du **Référentiel des formations et des habilitations obligatoires** (accessible dans **Iloenet**, rubrique prévention et sécurité au travail ou dans l'aide **Neeva** : Module formation – Le suivi des habilitations obligatoires) conformément à la politique de prévention des risques professionnels adoptée par la collectivité.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Autorisations de conduite	110	215	CEPIM
Habilitations électriques (tous niveaux)	13	104	CEPIM
Sensibilisation aux risques électriques	1	8	CEPIM
AIPR (Autorisation Intervention à Proximité des Réseaux)	6	46	CEPIM
Sécurité incendie	30	175	Aura Prev / UFPS
PSC1 (premiers secours)	34	363	Protection Civile 35
N - Gestes qui sauvent	80	800	Formateurs internes
AFGSU2 (gestes et soins d'urgence)	3	37	FORSIM
Gestes et Postures	10	143	Formateurs internes
Signalisation temporaire	7	77	Formateurs internes
Epareuse - Rotofaucheuse	4	25	Formateurs internes
Tronçonnage - Formation initiale et recyclage	9	79	Formateurs internes
Permis Poids lourds	28	28	Boulay Formation
Code de la route pour permis Poids Lourds	10	10	Boulay Formation
Amiante sous-section 4	5	5	A déterminer (formation individuelle)
Ecoconduite	3	50	GMF
Formation préalable obligatoire des assistants de prévention	1	15	CNFPT-INTRA
Prévention des risques liés aux travaux en hauteur : harnais, échafaudages	1	6	CNFPT-INTRA
Propreté : techniques d'entretien des surfaces	1	19	CNFPT-INTRA
Sensibilisation aux risques chimiques et biologiques	1	13	CNFPT-INTRA
Utilisation en sécurité des produits chimiques	1	17	CNFPT-INTRA
Santé et sécurité au travail - Accompagnement des managers	1	50	Formateurs internes
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux	1	15	CNFPT-INTRA
N - Comprendre et savoir aménager les postes de travail sur écran(s) pour prévenir le risque de trouble musculosquelettique	2	17	Formateurs internes

Gestes qui sauvent

En complément des formations PSC1 (premiers secours) et AFGSU2 (gestes et soins d'urgence), nous mettons en place cette année des formations Gestes qui sauvent. Elles seront dispensées en interne par nos agents sapeurs-pompiers volontaires, sous la certification du SDIS. Les sessions seront organisées dans toutes les Agences Départementales, ainsi qu'au Siège de Beauregard, l'objectif étant de former un maximum d'agents chaque année (environ 800) et de former à terme l'intégralité des agents de la collectivité.

Formations aux autorisations de conduite

Nous poursuivons l'organisation de ces formations en proximité sur les sites de travail des équipes, dans les centres d'exploitation routiers. Cette approche délocalisée permet une réduction significative des coûts globaux de formation et des émissions carbone.

Génie Technique

Les formations Génie technique concernent les formations non obligatoires déclinées notamment du parcours métiers Routes et du parcours Maintenance-Bâtiments.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Entretien de la chaussée : bases techniques et vocabulaire de la route	1	8	Formateurs internes
L'entretien de la signalisation permanente et des équipements de voirie	1	15	CNFPT-INTRA
Viabilité hivernale	4	53	Formateurs internes
Signalisation verticale	1	15	Formateurs internes
Entretien du petit matériel pour les espaces verts	2	24	CNFPT-INTRA
Réaliser des opérations de treuillage forestier en milieu naturel	1	16	CNFPT-INTRA
Initiation aux techniques de soudage	2	21	CNFPT-INTRA
Zootéchnie (équidés)	1		Formateurs internes

Annexe 8

2. Social, Santé, Enfance-Famille

Le champ social, santé et enfance-famille constitue un axe majeur du Plan de formation 2026, au regard de la nature des missions exercées et des enjeux humains, éthiques et réglementaires qui y sont associés. Les actions de formation visent prioritairement à sécuriser les pratiques professionnelles, à soutenir les agents dans l'exercice de leurs missions et à garantir la qualité de l'accompagnement des publics.

En 2026, cet axe de formation s'inscrit dans une logique affirmée de continuité et de consolidation. La priorité est donnée à la poursuite de dispositifs structurants et à la pluriannualité des actions, afin de favoriser une montée en compétences progressive, cohérente et lisible pour les professionnels et les encadrants.

À ce titre, l'Approche centrée compétences constitue un axe structurant du plan. Après une phase d'expérimentation, le dispositif entre dans une phase de déploiement. L'objectif est d'accompagner dix équipes de Centres Départementaux d'Action Sociale (CDAS) volontaires sur une période de deux années (2026–2027), dans une logique de formation-action visant à renforcer la participation des personnes accompagnées, la cohérence des pratiques et le développement d'une culture professionnelle commune.

Par ailleurs, les enjeux de santé mentale demeurent une priorité forte du Plan de formation 2026. Le Département poursuit le déploiement des formations aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), en s'appuyant sur une stratégie de développement des compétences internes. À ce titre, le recrutement et la formation de quatre nouveaux agents accrédités sont engagés afin de renforcer la capacité de déploiement du dispositif et de garantir une offre de formation interne de proximité.

Les actions de formation du champ social, santé et enfance-famille s'articulent étroitement avec les orientations des schémas départementaux et les dispositifs de soutien aux professionnels (supervisions, analyses de pratiques). Dans un contexte budgétaire contraint, le Plan de formation 2026 privilégie ainsi des dispositifs ciblés, structurés et inscrits dans la durée, afin d'en garantir la pertinence et l'impact sur les pratiques professionnelles.

Le Plan de formation 2026 prévoit l'organisation d'une **conférence départementale AGORA**, à destination des équipes de service social en CDAS, avec une ouverture possible aux équipes des CDAS dans leur ensemble. Ce temps s'inscrit dans une logique de formation continue et de développement des compétences collectives, en continuité des actions menées depuis 2024 autour de l'éthique et de la réflexion professionnelle en travail social.

La conférence 2026 vise à restituer les travaux conduits dans le cadre de l'AGORA sur la thématique « *Le travail social hors dispositif* », à valoriser les pratiques et enseignements issus des échanges territoriaux, et à proposer une intervention extérieure à visée réflexive. Elle a également pour objectif de préparer la dynamique de travail pour la thématique 2027, en cohérence avec le schéma départemental d'action sociale de proximité et son cadre de référence.

Ce temps collectif contribue au renforcement des savoirs professionnels, à l'appropriation des évolutions du travail social et à la construction de repères partagés au sein des équipes.

Annexe 8

Par ailleurs la collectivité souhaite formaliser le plan de formation des agents d'accueil en CDAS ainsi que des agents administratifs en CDAS. Ce travail se concrétisera à partir de 2027.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Accueil et accompagnement du public souffrant de troubles psychiques et/ou psychiatriques	4	80	CNFPT
Violences conjugales et intrafamiliales	3	45	Formateurs internes
Le droit des étrangers	2	30	CNFPT/Formateurs internes
Premiers secours en santé mentale (PSSM)	4	45	Formateurs internes
Approche Centrée Compétences	10	Professionnel.les de 10 CDAS en 2026 et 2027	A déterminer
L'évaluation centrée sur les besoins fondamentaux de l'enfant (réf HAS)	3	40	ARFOS
Droit de l'ASE : de la loi de 2007 à la loi Taquet	2	41	CNFPT
Interculturalité et service social Niveau 1	4	60	Lauriane PETEL
N - Conférences Numérique et travail social	2	Conférences ouvertes à l'ensemble des professionnels de l'action sociale	Askoria
Droit de la famille et de l'enfant, un socle pour prendre des décisions (parcours de formation des cadres du social)	1	18	CNFPT
Les écrits professionnels en protection de l'enfance, Responsabilité de l'encadrant (parcours cadres du social)	1	10	CNFPT
Apprentissage du théâtre-forum (BIBO)	1	Guichen	A déterminer
N - Formation des Auxiliaires de puériculture - L'éveil à la nature des jeunes enfants (moins de 6 ans)	2	21	A déterminer
Interculturalité et service social - Niveau 2	1	23	Lauriane PETEL
Accompagner l'allaitement maternel en PMI	1	Professionnel.les de la PMI (12)	Formateurs internes
Développement de l'enfant < 6ans - repérage, accompagnement et orientation	2	Professionnel.les de la PMI (29)	A déterminer

Annexe 8

Portage bébé en toute sécurité	2	Puéricultrice et auxiliaires de puériculture (21)	Formateurs internes
Remplir la grille AGGIR (Autonomie Gérontologique et Groupe Iso Ressources)	1	15	Formateurs internes
Formation spécifique des sage-femmes	1	Sage-femmes (10)	A déterminer
18^{ème} Congrès Vents d'Ouest "Parents d'aujourd'hui, nouvelles configurations familiales: quel accompagnement?"	30 places disponibles	Travailleurs sociaux	PEGASE Processus
N - Formation collective des médecins PMI	1	Médecins PMI	A déterminer
N - Formation collective des médecins PA-PH	1	Médecins PA-PH	A déterminer
N - Formation spécifique des Conseiller.es en Economie Sociale et Familiale	1	10	A déterminer
N - L'exploitation sexuelle des jeunes, notamment des mineures, comprendre pour agir	1	20	Amicale du nid
Accompagner les professionnels de la PMI à la mise en oeuvre du dispositif PANJO – Lot 2	2	30	Formateurs internes
N - Le recueil de la parole de l'enfant	4	60	CNFPT
Approche des pathologies mentales	4	Selon les places disponibles	Centre hospitalier Guillaume Regnier
N - Santé mentale et vieillissement	2	30	A déterminer
N - RSA rénové	Le plan de formation complémentaire à celui de 2025 sera précisé en cours d'année		
N - Comment aborder la vie affective et sexuelle des jeunes confiés à l'ASE	2	23	Planning familial
Le harcèlement entre enfants : agir en tant que professionnel éducatif	1	15	CNFPT
Premiers Secours en Santé Mentale – formations de formateurs	1	5	PSSM France
N - Sécuriser le parcours des personnes accompagnées	1	15	CNFPT
N - Accompagnement collectif et Développement Social Local	1	15	A déterminer
N - Anglais de conversation en travail social	1	Vitré (15)	Formateurs internes
N - Inspection Contrôle dans les domaines sanitaires, sociaux et médico-sociaux	1	Médecins PA-PH (2)	EHESP
Communication bienveillante et Consciente	1	15	A déterminer
N - Conférence AGORA	1	120	A déterminer

Annexe 8

N - Prévention de l'usure professionnelle en travail social	2	30	A déterminer
--	---	----	--------------

Annexe 8

3. Assistant.es familiaux.ales

A l'instar des années précédentes, en plus des formations individuelles, des formations seront proposées en 2026 en fonction des besoins et des attentes, notamment :

STAGE	Nombre de sessions
Mémoire : mieux accompagner les jeunes dans leur parcours scolaires	1 session
Violences éducatives ordinaires et leviers éducatifs	2 sessions
Les écrans chez le jeune enfant de 0 à 5ans	1 session
Le harcèlement entre enfants : agir en tant que professionnel éducatif	1 session
Formation commune Assistants familiaux et assistants sociaux : "Communication avec Bienveillance"	1 session
N - Actualisation des connaissances des soins à prodiguer aux enfants confiés 0/3 ans	1 session
PSC1 (premiers secours) Initiation et recyclage	2 sessions
Santé et développement psycho-moteur précoce des enfants confiés	2 sessions
Les troubles psychiques chez les enfants confiés	1 session
L'intolérance à la frustration et les limites éducatives	1 session
Formation de référent professionnel auprès des assistants familiaux	1 session
N - Les troubles causés par l'alcoolisation fœtale	1 session
Comment maîtriser un jeune en crise : les bons gestes, la bonne attitude, les bons mots	1 session
Recueil de la parole de l'enfant en protection de l'enfance	1 session
Accueil et accompagnement du public souffrant de troubles psychiques et/ou psychiatriques	1 session
Formation de formateur occasionnel	1 session
N - Initiation à l'art-thérapie	1 session

Le Décret n° 2025-305 du 1er avril 2025 relatif à la formation et au diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF) renforce de façon notable la formation qualifiante et diplômante des intéressé-es. Les objectifs principaux sont les suivants :

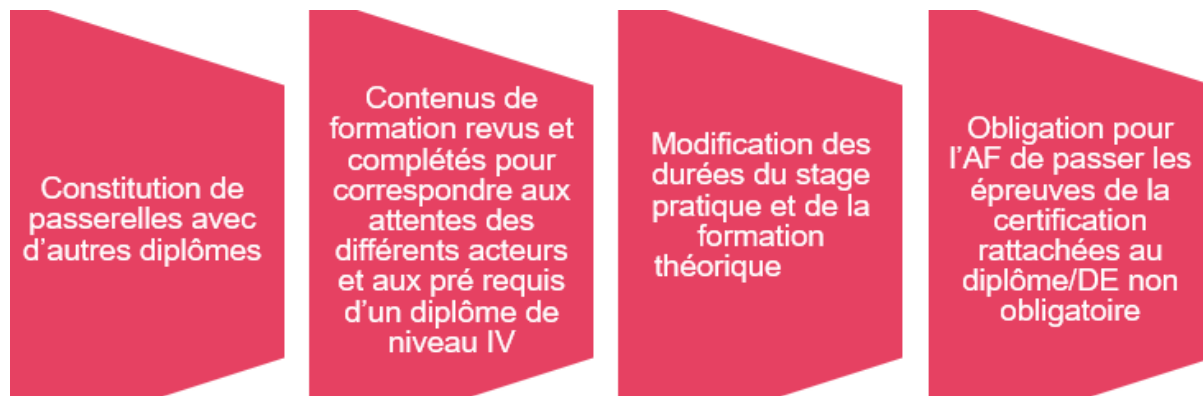
- Valoriser le diplôme par une reconnaissance au niveau Bac et ainsi reconnaître le niveau de qualification nécessaire pour occuper ce métier ;
- Renforcer la professionnalisation et la qualité éducative de l'accueil familial ;
- Intégrer la dimension du travail en réseau et la coopération avec les familles d'origine ;
- Adapter la formation aux besoins actuels (modularité, distanciel, Validation des Acquis de l'Expérience).

Le stage préalable obligatoire à l'accueil du premier enfant de 100 heures a débuté en septembre 2025. Cette formation "employeur" est organisée par des intervenants internes avec 2 jours de stage découverte en CDAS et une journée immersion chez un.e assistant.e familial.e L'objectif de cette journée immersion étant de favoriser la découverte et la prise de conscience des réalités du métier d'une manière plus concrète.

Annexe 8

Comme chaque année, 4 sessions du stage préalable seront proposées aux assistants familiaux (mars, juin, septembre et novembre 2026).

En 2026, conformément au décret du 1er avril 2025, la formation 240 heures passera à 420 heures. Elle sera assurée par un prestataire extérieur en partenariat avec le CNFPT.



Ce qui change

Ancien référentiel 240 heures	Nouveau référentiel 420 heures
<ul style="list-style-type: none">• Bloc de compétence 1 : accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil (140 heures)• Bloc de compétence 2 : accompagnement éducatif de l'enfant (60 heures)• Bloc de compétence 3 : communication professionnelle (40 heures)	<ul style="list-style-type: none">• Bloc de compétence 1 : accompagnement éducatif, affectif, social et prise en compte des besoins et droits fondamentaux de l'enfant/du jeune (150 heures)• Bloc de compétence 2 : accompagnement de l'enfant/du jeune dans ses relations avec son cercle familial élargi (95 heures)• Bloc de compétence 3 : La place de l'enfant/du jeune au sein de sa famille d'accueil : de son départ à son arrivée (100 heures)• Bloc de compétence 4 : Le contexte d'intervention de l'assistant familial et travail en équipe pluri-professionnelle (75 heures)

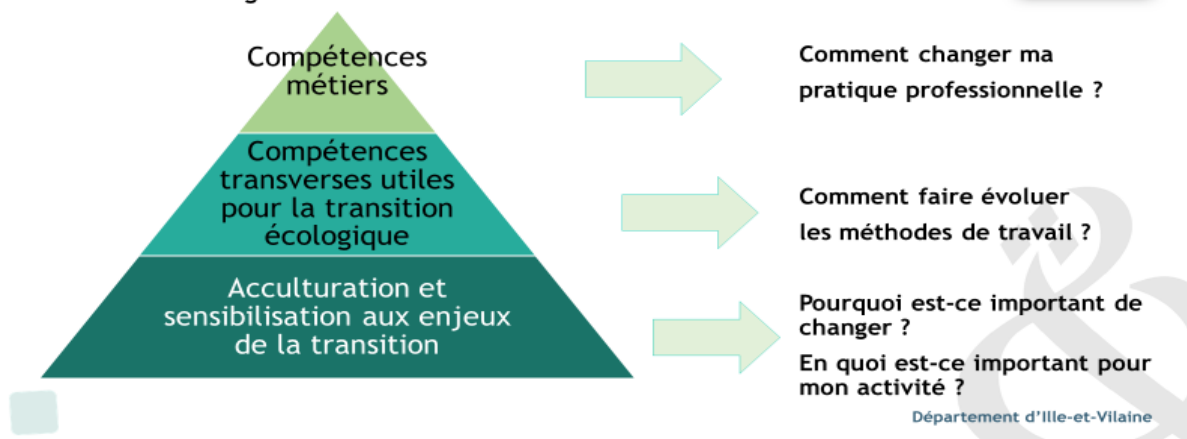


4. Transitions et Développement local

➤ **Mission TRANSITIONS :**

Développer les compétences nécessaires à la transition

Les actions de sensibilisation s’inscrivent dans une démarche plus large de formation des agents



Plusieurs actions de formation sont mises en œuvre depuis 2023 et se sont étoffées depuis.

1-Un plan de sensibilisation avec les Ateliers “Inventons nos vies bas carbone” et “Mon Département bas carbone” dans l’objectif de sensibiliser à l’horizon 2026 un maximum d’agents du Département au changement climatique. Une organisation est mise en place auprès de chacune des agences et chacun des pôles métiers pour l’organisation des ateliers. Un suivi des actions a lieu entre la direction des ressources humaines et la direction de la transformation écologique tous les mois pour faire un point d’étape des avancées.

Depuis 2023, ce sont plus de **2340 agents** qui ont été sensibilisés (Ateliers Bas carbone, Fresques du climat, Cap sur les transitions au niveau des collègues) avec une accélération en 2025.

25 agents sont formateurs internes pour animer les ateliers “Inventons nos vies bas carbone” et "Mon Département Bas Carbone". Un nouveau module vient de s’ajouter à ces ateliers avec la prise en compte du sujet des vulnérabilités sociales face au changement climatique.

En 2025, ont été mis en place des ateliers “**Fresques de la Biodiversité**” à destination des agents des routes afin de sensibiliser les agents à la prise en compte de la biodiversité dans l’entretien des abords routiers. Ces ateliers vont se poursuivre en 2026.

Ateliers de Sensibilisation proposés en 2026	Objectifs de sessions en 2026	Objectifs d’agents à former	Formateurs
Inventons nos vies bas carbone et Mon Département Bas carbone	50 ateliers	800	Interne
Fresque du climat	10 sessions	150	CNFPT ou KERESS
N-Fresque de la Biodiversité	10 sessions	150	KERESS

Annexe 8

N-Eco-gestes des consommations en énergie et eau des bâtiments	5 sessions	100	Interne
N-Sensibilisation des Assistants Familiaux “Transition environnementale et vulnérabilité sociale”	Conférence et ateliers	200-300	En cours
N-Numérique Responsable	10 sessions	150	Interne

En 2026, le Plan de formation poursuit et enrichit les actions de sensibilisation aux enjeux environnementaux et aux transitions, en privilégiant des formats de proximité, concrets et directement reliés aux situations professionnelles des agents.

Dans ce cadre, de nouvelles actions de sensibilisation aux écocgestes liés à l'énergie et à l'eau seront déployées, en lien étroit avec la direction des bâtiments.

Des ateliers dédiés seront proposés aux agents exerçant dans certains bâtiments identifiés comme particulièrement consommateurs d'énergie et d'eau. Ces temps de sensibilisation ont pour objectif de permettre aux agents de mieux connaître le fonctionnement du bâtiment dans lequel ils travaillent, de comprendre les postes de consommation et d'identifier les écocgestes applicables au quotidien, afin de contribuer collectivement à la réduction des consommations et à la sobriété énergétique.

Par ailleurs, un temps fort départemental sera proposé aux assistant.es familiaux.ales en fin d'année 2026, à travers l'organisation d'un séminaire dédié aux transitions environnementales et aux vulnérabilités sociales.

Ce séminaire s'appuie sur le constat que les populations les plus précaires sont particulièrement exposées aux effets du dérèglement climatique et en subissent davantage les conséquences. Il visera à apporter des repères sur les enjeux climatiques et leurs impacts sur les publics vulnérables, et à engager une réflexion collective avec les assistant.es familiaux.ales sur les actions et pratiques possibles en faveur des enfants confiés, dans une approche à la fois éducative, préventive et protectrice.

Enfin, le Plan de formation 2026 prévoit le déploiement d'ateliers de sensibilisation au numérique responsable, ouverts à l'ensemble des agents du Département.

Ces ateliers ont pour objectif de promouvoir des usages numériques plus sobres, responsables et moins énergivores, en agissant sur les pratiques professionnelles quotidiennes (équipements, usages, données, outils). Ils visent à favoriser une prise de conscience durable et à accompagner l'évolution des comportements, en cohérence avec les engagements de la collectivité en matière de transition numérique et environnementale.

2-Un plan de **formations spécifiques** à destination des agents dont les pratiques professionnelles sont directement impactées par le changement climatique et qui disposent d'une capacité d'action concrète sur leur environnement de travail, notamment les agents des routes et les équipes des espaces naturels sensibles.

Dans la continuité des actions engagées en 2025, un programme de formation intégrant les enjeux de biodiversité a été initié pour les agents des routes. En 2026, ce programme se poursuit et s'intensifie, avec un accent particulier mis sur les formations de terrain, en lien avec l'entretien des infrastructures

Annexe 8

routières et la prise en compte de l'environnement. L'objectif est d'accompagner l'évolution des pratiques professionnelles, en intégrant les enjeux écologiques de manière opérationnelle et durable.

À ce titre, une première action portera sur l'éco-pâturage, dans le cadre d'une expérimentation menée en 2026 par certains Centres d'Exploitation des Routes (CER) pour l'entretien des abords routiers. Une formation dédiée permettra aux agents concernés d'appréhender les principes de l'éco-pâturage, ses conditions de mise en œuvre et ses impacts environnementaux, en lien avec les spécificités du réseau routier départemental.

Par ailleurs, un programme de formation pluriannuel est engagé pour l'ensemble des agents des CER autour de la prise en compte de la faune et de la flore des bords de route, ainsi que de la gestion durable des haies. Ces formations, déployées sur les années 2026 et 2027, visent à renforcer les connaissances naturalistes des agents, à adapter les pratiques d'entretien et à concilier sécurité des usagers, préservation de la biodiversité et entretien des infrastructures.

STAGES	Objectifs de sessions en	Objectifs d'agents à former sur 2026	Formateurs
N-Eco-pâturage (2 jours)	2 à 3	40	INTERNE
N-Faune et Flore des bords de route	4	60	INTERNE
N-Gestion durable des haies en bord de route	4 à 5	80	INTERNE
N-Mise en oeuvre de la transition écologique dans l'activité du service travaux	1 Séminaire 1 journée	60	INTERNE

Un séminaire dédié à la mise en œuvre de la transition écologique dans les activités du **service travaux** sera proposé en 2026. Ce temps collectif vise à partager les enjeux, à valoriser les pratiques existantes et à favoriser une appropriation commune des objectifs de transition à l'échelle des équipes.

Un programme de formation a été élaboré et va être déployé sur 2026 pour accompagner l'évolution des missions des agents des **Espaces Naturels Sensibles**, en partenariat avec le CNFPT.

STAGE	Objectifs de sessions en 2025	Objectifs d'agents à former	Formateurs
N - Connaissance de la Biodiversité des milieux naturels : -Module les landes -Module les prairies -Module les forêts -Module les zones humides -Module le littoral	Plusieurs modules de formation suivant les milieux	60 personnes (Chefs d'équipe et équipe ENS)	CNFPT Intra
N – Elaboration d'un plan de gestion des Espaces naturels	1 session	5 agents (chargés d'étude et de mission)	CNFPT inter collectivité
N– La Biodiversité dans les opérations d'aménagement	1 session	5 techniciens et 1 responsable	CNFPT inter collectivité

--	--	--	--

➤ **Le schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER) :**

Depuis 2025 un plan de formation sur les Achats publics durables est en place et se poursuit sur 2026 avec deux objectifs :

- Sensibiliser aux achats durables tous les agents de la collectivité qui réalisent des achats de prestation, établissent des marchés et interviennent dans le champ de la commande publique.

-Former plus spécifiquement les agents qui réalisent des actes d'achats au quotidien en traitant toutes les étapes du processus : définition fonctionnelle du besoin, sourcing, choix des critères de sélection des offres, aspect insertion sociale et la considération environnementale dans les marchés. Le plan de formation du schéma doit se dérouler pendant 2 ans.

Ces formations permettent aux agent-es concerné-es d'apprendre à **intégrer des critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics**, exemple : acheter du papier recyclé, choisir une entreprise qui emploie des personnes éloignées de l'emploi, ou encore sélectionner des matériaux moins polluants pour des travaux. **D'ici 2026, 100 % des agent-es qui interviennent dans la commande publique seront formés ou sensibilisés aux achats responsables.** Une manière de faire en sorte que chaque euro d'achat dépensé par le Département soit plus durable et solidaire.

Pour atteindre cet objectif, la collectivité proposera des Ateliers "**Fresque des Achats publics durables**" à destination de tous les agents. Créée par RESECO, en partenariat avec le ministère de la Transition écologique, la Fresque des Achats Publics Durables est un outil de sensibilisation sur la commande publique durable. Il s'agit d'un atelier participatif d'intelligence collective qui permet d'aborder des notions complexes de manière ludique.

STAGE	Nombre de sessions 2026	Nombre d'agents à former	Formateurs
Sensibilisation Achats Responsables	2	80	RESECO
Formation Achats Publics Responsables	5	75	BL Evolution
N-Fresque des Achats publics durables	2 sessions	80	RESECO

➤ **Le développement local :**

Depuis 3 ans les agents des services du développement local bénéficient de formations sur **l'ingénierie publique** afin de mieux accompagner les communes et intercommunalités sur : la participation citoyenne, les enjeux environnementaux et les enjeux des mobilités dans les projets. Ce programme d'action se termine en 2026 avec une nouvelle formation dédiée aux chargés de mission sur la rédaction des cahiers des charges et l'analyse des offres de marchés publics. Cette formation n'a pas pu se faire en 2025 et aura lieu en 2026 en interne avec le service de la commande publique.

STAGE	Nombre de sessions 2026	Nombre d'agents à former	Formateurs

Annexe 8

N-Commande publique : Accompagner les communes à la rédaction d'un cahier des charges et à l'analyse des offres	1 session	15	Interne
N- La Coopération comme levier dans le développement local	2 sessions	30	En cours
Parcours Economie sociale et solidaire	1 session Réseau métier	15	Elan créateur
N-Gestion économique des projets associatifs (niveau 2)	1 session	15	France Active

5. Formation à destination des agents des collèges

Restauration et Hygiène

Dans la continuité du Plan de Formation 2025, les 13 agents engagés dans la formation certifiante au titre professionnel Cuisinier en Restauration Collective (RNCP38871) vont entamer leur seconde année de formation au centre AFPA de Rennes en 2026. Cette formation combine modules théoriques et pratiques afin de développer des compétences en techniques culinaires, hygiène, sécurité et organisation de la cuisine collective. L'objectif est de répondre aux besoins des collègues en renforçant la professionnalisation des équipes et en anticipant un nombre important de départs en retraite dans les prochaines années sur ce métier par ailleurs en tension.

Les formations en hygiène déployées dans le cadre de la norme HACCP sont désormais remplacées par les sessions de sensibilisation à l'hygiène (SH). Des demi-journées de formation seront organisées pour chaque collègue, avec l'objectif de former l'ensemble des établissements sur une période de trois ans.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Cuisson basse température	1	12	Cuisson Expertise
Cuisinons des plats alternatifs (végétariens)	4	20	Formateurs internes
Pâtisserie en restauration collective	3	15	Formateurs internes
La conduite d'un projet de lutte contre le gaspillage alimentaire en restauration collective	1	15	CNFPT-INTRA
Sensibilisation Hygiène	12	120	LABOCEA
Titre professionnel cuisinier en restauration collective - 2026	1	13	AFPA

Séminaire Collèges

Les agents techniques des collèges sont des acteurs essentiels de la communauté éducative. Leur posture professionnelle, leurs interactions quotidiennes et leur communication contribuent à façonner un climat de travail respectueux et sécurisant pour les élèves comme pour les collègues.

Annexe 8

Les référents RH territoriaux ont identifié dans certaines équipes une augmentation des situations impliquant des propos sexistes, racistes ou dégradants, parfois formulés sous couvert d'humour. Ces situations traduisent un besoin de clarification du cadre professionnel, et un travail sur les postures individuelles et collectives.

Par ailleurs, la Direction des ressources humaines constate une augmentation du nombre de dossiers disciplinaires liés à ces thématiques impliquant des agents de collège. Ces derniers expriment souvent une incompréhension face aux reproches qui leur sont faits, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et de clarification du cadre professionnel. Cette incompréhension semble liée à un défaut d'appropriation du cadre déontologique, et au manque de repères partagés sur les limites professionnelles en matière de communication.

Il s'agit également de mieux informer les agents qui pourraient être eux-mêmes victimes de propos ou de comportements inadaptés, en clarifiant les recours possibles et les interlocuteurs à mobiliser.

Dans le cadre de la formation obligatoire des agents, le Département organise, en partenariat avec le CNFPT, un séminaire dédié à la communication professionnelle.

Ce séminaire vise à :

- Prendre conscience des effets des propos inadaptés, même banalisés.
- Clarifier le cadre d'expression professionnelle : ce qui est acceptable ou non.
- Différencier les niveaux de traitement des situations : prévention, régulation, sanction.
- Outiller les agents pour réagir ou relayer de façon professionnelle.
- Identifier les bons interlocuteurs en cas de situation vécue ou observée (agent victime ou témoin).
- Renforcer la culture commune de respect, de responsabilité et de non-discrimination dans les équipes.

Le séminaire des agents des collèges sera organisé par regroupement sur quatre territoires (Brocéliande - Saint-Malo -Rennes - Fougères).

STAGE	Nombre de sessions 2026	Nombre d'agents à former	Formateurs
Séminaire Collèges : Communication professionnelle, prévenir, réguler et sanctionner les propos inadaptés	4	659 agents	CNFPT et formateurs internes

6. Sport, Culture, Citoyenneté

➤ **Sport et Socio-sport :**

Une journée de formation à **l'enseignement de nouvelles pratiques sportives** est proposée aux éducateurs sportifs du Département comme tous les ans (le Char à voile en 2025). Le choix de la pratique sportive est décidé en réseau métier. Par ailleurs il pourra être proposé comme en 2025 une formation sur la "lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le sport" en collaboration avec le CDOS35.

En 2025, les éducateurs sportifs ont passé le "**Brevet Initiateur Mobilité Vélo**" durant 4 jours auprès de Roazhon Mobility. Déjà aguerris dans leurs fonctions respectives et sportives, ils repartent avec la compétence "Initiateur Mobilité Vélo" (délivrée par la **FUB** : Fédération française de l'usage de la bicyclette) et peuvent désormais entrevoir davantage d'actions à mener autour du déplacement à vélo.

Le champ du **socio-sport** s'est considérablement développé en France. Le sport est apparu comme un vecteur de lien social, d'inclusion, d'insertion professionnelle ou de réussite éducative pour les publics vulnérables. La démocratisation de l'accès à la pratique sportive est au cœur des objectifs sportifs de la collectivité, mis en place par les équipes d'animation sportive départementale ; les éducatrices et éducateurs sportifs départementaux encouragent la pratique sportive comme outil de santé et d'inclusion sociale.

Un séminaire d'une journée à destination des éducateurs sportifs et des travailleurs sociaux a été réalisé en 2025 afin de présenter ce que recouvre le concept de socio-sport et les expériences sur le Département. En 2026, une formation sur le Socio-sport de 2 jours à destination des professionnels de champs d'intervention différents sera organisée à destination des travailleurs sociaux et médico-sociaux des CDAS (centres départementaux d'action sociale) et des éducateurs.rices sportifs.ives.

STAGE	Nombre de sessions 2025	Nombre d'agents à former	Formateurs
Journée Formation à l'enseignement de nouvelles pratiques sportives	1 session	20	En cours
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le sport	1 session	15	CDOS35
N-Formation Socio-sport	3 sessions	40	En cours

➤ **Culture, Archives et Documentation :**

Schéma de lecture publique 2023-2028 : Le Schéma de la lecture publique a une ambition sociale et environnementale. L'objectif est de renforcer le rôle social et éducatif de la lecture publique et d'accompagner la transition environnementale dans ce domaine. Pour cela plusieurs formations seront proposées sur 2026 :

STAGE	Nombre de sessions 2025	Nombre d'agents à former	Formateurs
-------	-------------------------	--------------------------	------------

Annexe 8

N-Transition sociale et écologique dans le domaine culturel	2 sessions	25	Electronik
N-Développement durable et écologie du livre	1 session	15	A déterminer
N-Bibliothèques vertes, actrices du développement durable	1 session	15	CNFPT Intra
N- les Enjeux de l'intelligence artificielle en milieu culturel	1 session	20	A déterminer
N- Les Archives : communicabilité	2 sessions	30	A déterminer

➤ **Citoyenneté :**

Chaque agent public doit être sensibilisé à la **laïcité** et aux valeurs de la République. Des formations et temps de sensibilisation proposés par le CNFPT à la laïcité seront proposés aux agents en cours d'année. Par ailleurs, les professionnels du Département sont invités à se saisir du bouquet de ressources mises à disposition et accessibles sur le site du CNFPT : [Les actualités | Livret « Valeurs et principes du service public » | CNFPT - Bretagne](#)

A ce jour, le Département compte 26 référent.es égalité Femmes Hommes. Les nouveaux référent.es vont suivre une formation de deux jours "référent.es égalité entre les femmes et les hommes" et les référent.es confirmé.es participeront à un stage de retour d'expériences.

STAGE	Nombre de sessions 2025	Nombre d'agents à former	Formateurs
Laïcité et service public	1 session	12 personnes	Formateur interne
Sensibilisation à l'Egalité Femmes Hommes et lutte contre les discriminations au travail	2 sessions	23 personnes	CNFPT
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail	1 session	12 personnes	CNFPT

Annexe 8

7. Informatique et communication

Le plan de formation numérique repose sur :

- Des actions relatives à l'inclusion numérique et aux savoirs numériques de base grâce notamment aux formateurs internes;
- La montée en compétences sur l'Intelligence artificielle (IA);
- Une continuité de montée en compétences sur les outils bureautiques.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Excel initiation	3	28	Formateurs internes
Gestion des mails	5	40	
Excel : Tableaux croisés dynamiques	3	26	
Excel : 15 fonctions	3	22	
Excel graphiques et mise en forme conditionnelle	2	14	
Excel niveau intermédiaire	4	30	
Excel Niveau expert	1	3	CNFPT
Outlook : messages	1	5	Formateurs internes
Outlook calendrier	1	9	
Power point	1	8	
WORD	1	6	
WORD PUBLIPOSTAGE	1	8	
GFD (gestion des frais de déplacement)	1	6	
N- Astuces bureautiques Word, Excel et Power point	4	29	
Les bases de teams	4	33	Formateurs internes
ONE NOTE	2	19	Formateurs internes
Parcours Savoirs de base	17 modules	43	Formateurs internes
Neeva remise à niveau gestionnaire	1	1	Formateurs internes
Délib 35	1	3	A déterminer
SKYPE	1	4	Formateur interne
BO WEB INTELLIGENCE	2	12	Formateur interne
N- Sensibilisation RGD (Règlement général à la protection des données)	1	3	Formateur interne
Autopiste	1	1	Externe
N- Sensibilisation à l'IA et ses enjeux dans le métier de formateur	1	15	CNFPT
Forum Cap com	1	6	Externe
N- Sensibilisation aux intelligences artificielles génératives		Tous les agents potentiellement	En cours

Annexe 8

ASTRE	1	8	Externe
Formation IA pour les graphistes et les responsables de fabrication (imprimerie)	1	11	Externe

Annexe 8

8. Management

Le parcours de formation des Managers membres du CODIR 200 se poursuit et s'enrichit en 2026 autour de 4 axes :

- Un socle commun basé sur le projet de mandature, les valeurs citoyennes (égalité femmes-hommes ; laïcité, déontologie et probité) et les transitions (numérique et environnementale)
- Le développement des compétences en management d'équipes
- Les pratiques et outils du manager (mode projet, communication, gestion des conflits etc.)
- Une acculturation managériale sur les fonctions ressources (finances, RH).

Différents formats seront expérimentés en 2026 : temps de formations courts, formations à distance et formations en grand nombre.

Un rendez-vous formation est proposé désormais aux nouveaux arrivants du CODIR200 afin d'accompagner le manager dans sa prise de poste, d'identifier des besoins spécifiques et de proposer un parcours de formation adapté et individualisé.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Être manager au Département (Journée 1 des encadrants CODIR200)	4	50	Formateurs internes
Encadrants de proximité et techniques - Le Rôle et le Positionnement de l'encadrant	1	18	CNFPT
Réussir sa prise de poste de manager	1	15	CEGOS
Fondamentaux du management	2	30	CEGOS et CNFPT
Perfectionnement au management	3	36	CEGOS
Le management fonctionnel	1	15	CNFPT
Gestion et résolution des conflits	1	17	CNFPT
La prise de parole en public pour les encadrants	1	15	CNFPT
La mobilisation de l'intelligence collective	1	15	Formateurs internes
Le management des personnes en insertion professionnelle		15	A déterminer
L'entretien professionnel : un acte de management	1	15	CNFPT et formateurs internes
Encadrants et exemplarité : déontologie, probité et prévention de la corruption	1	50	CNFPT
Les encadrants face à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations : comprendre, agir, incarner	1	50	CNFPT
Laïcité et valeurs de la République : repères et posture pour les encadrants	1	50	CNFPT
Culture numérique pour les managers	3	120	Formateurs internes

Annexe 8

9. Fonctions support, repères et outils fondamentaux

- Parcours formation pour la commande publique et finances

Le parcours rassemble les formations de base pour acquérir les connaissances générales concernant les marchés publics et finances locales.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Bases des marchés publics	1	18	Formateur interne
Bases des finances publiques locales	1	18	Formateur interne
Le cadrage juridique et le suivi des subventions entre collectivités	1	15	CNFPT
L'exécution administrative et financière des marchés publics	3	45	CNFPT
N-Jeu du malfrat : probité de l'agent public		Potentiellement tous les agents	Formateurs internes

- Ressources Humaines

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
N-Connaître les règles RH pour manager son équipe au quotidien	2	30	Formateurs internes
Formation de formateur occasionnel	1	12	Formateurs internes
La conduite d'entretiens RH	1	15	CEGOS S.A.
Lire et comprendre son bulletin de paie	1	12	Formateurs internes
Pratiquer l'entretien de recrutement	1	12	CEGOS S.A.
Formation des conseillers en projet professionnel	4	15	A définir
Formation métier pour le service SARH	1	15	A définir
Formation enquêtes administratives DRH	1	12	A définir

- Repères et outils fondamentaux: compétences transverses du quotidien professionnel

Le bloc « Repères et outils fondamentaux » regroupe des actions de formation transversales visant à sécuriser les pratiques professionnelles du quotidien, quel que soit le métier exercé. Il ne s'agit pas de formations "accessoires", mais de compétences socles mobilisées dans de nombreuses situations de travail : communication, relation à l'usager, organisation personnelle, travail en équipe, compréhension du cadre institutionnel.

Ces formations répondent à des besoins récurrents identifiés par les services et les encadrants, notamment :

Annexe 8

- la qualité de la communication professionnelle (orale, écrite, relationnelle) ;
- la gestion des situations d'accueil, parfois sensibles ou conflictuelles ;
- l'efficacité professionnelle individuelle et collective (organisation, gestion du temps, réunions, posture) ;
- l'appropriation du cadre institutionnel et statutaire de la fonction publique territoriale ;
- l'accompagnement des parcours professionnels (mobilité, recrutement, apprentissage).

Un travail est engagé pour structurer et développer cette offre, en s'appuyant largement sur les formateurs internes. L'objectif est double :

- valoriser l'expertise et les compétences des agent.es du Département ;
- proposer des formations concrètes, adaptées aux réalités de travail et facilement mobilisables par les services.

Cette offre a vocation à évoluer progressivement, notamment par le développement de modules courts, ateliers pratiques et capsules pédagogiques, afin de répondre de manière souple et ciblée aux besoins identifiés.

STAGE	Nombre de sessions	Nombre d'agents à former	Formateurs
Initiation à la mobilisation de l'intelligence collective	2	30	Formateurs internes - CIO
Le mode projet au Département : doctrine et outils	4	50	Formateurs internes - CIO
Posture, communication, travail en équipe gestion des conflits	2	24	Formateurs internes
Accueil physique et téléphonique	1	12	Formateurs internes
La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	1	13	CNFPT-INTRA
Concilier vie professionnelle et vie privée	2	24	Formateurs internes
Gestion du stress	1	15	CNFPT-INTRA
L'organisation et la gestion de son temps	1	15	CNFPT-INTRA
La prise de parole en public - non-cadres	1	15	CNFPT-INTRA
La conduite de réunions efficace	1	15	Formateurs internes
Maîtriser les règles des écrits administratifs	1	15	CNFPT-INTRA
Les bases de la Fonction Publique Territoriale et de son statut	1	15	CNFPT-INTRA
Préparer son CV, sa Lettre de Motivation et son Entretien de recrutement dans le cadre d'un projet de mobilité	2	20	Formateurs internes
Modules, capsules, ateliers de travail et autres - à développer		50	A définir
Prévention des incivilités : agents des routes	1	15	CNFPT-INTRA

Annexe 8

Formation aux fonctions de maître d'apprentissage	1	5	Organisme extérieur
--	---	---	---------------------

Annexe 8

10. Reconversion professionnelle et savoirs de Base

Deux parcours sont proposés aux agents souhaitant une reconversion professionnelle :

- Se reconvertir sur des fonctions administratives,
- Se reconvertir sur un poste de chargé de mission.

Ils visent à :

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

Ils s'adressent prioritairement aux :

- Agents ayant émis un souhait de mobilité et bénéficiant d'un accompagnement par les services de la Direction des Ressources humaines,
- Agents volontaires pour suivre le parcours proposé,
- Agents actifs dans leur recherche de poste dans le domaine administratif.

Il s'agit principalement d'agents rencontrant des difficultés importantes sur leur poste, en situation d'inaptitude, d'agents avec de fortes restrictions médicales ne permettant pas un maintien dans le poste initial, d'agents en immersion, ou relevant du Pool d'Affection Transitoire.

Chaque parcours comporte des modules de formation sur les missions essentielles des métiers concernés. **La formation sur la reconversion aux fonctions administratives** doit permettre aux agents d'acquérir des compétences sur :

- Les fondamentaux de l'univers Windows, Word, Excel et power point,
- Les fondamentaux d'internet et de la messagerie Outlook,
- L'organisation de son travail, d'une réunion,
- Des missions d'accueil,
- Les fondamentaux en matière d'orthographe et de grammaire,
- La rédaction de documents.

La formation sur la reconversion vers un poste de chargé de mission apporte aux agents des compétences et connaissances sur :

- La méthodologie de gestion de projet,
- L'animation de réunions, la coordination,
- La maîtrise des écrits professionnels : rapports, notes de synthèse,
- L'environnement des collectivités territoriales, leurs missions, les rapports élus/fonctionnaires,
- Le cadre budgétaire,
- La maîtrise des outils collaboratifs numériques.

Chaque parcours prévoit la réalisation d'un stage de 2 à 5 jours permettant de découvrir la réalité du métier préparé et ainsi conforter le projet de mobilité. Ces deux parcours sont le fruit d'une réflexion collective entre la Ville de Rennes/Rennes Métropole, le Département, la Région Bretagne et le CNFPT. Ils sont individualisés et diversifiés pour s'adapter aux besoins des agents.

Annexe 8

Les parcours sont proposés sur une durée de 18 jours à raison d'une journée par semaine hors vacances scolaires.

La Direction des Ressources Humaines accompagne les agents désirant se remettre à niveau sur les savoirs fondamentaux (lire, écrire, calculer). Agir sur les **savoirs de base**, c'est :

- Permettre aux agents de renouer avec les connaissances de base pour favoriser leur intégration sociale, professionnelle et familiale,
- Les aider à être plus autonomes dans leur travail, leur redonner confiance en eux,
- Développer leurs compétences et qualités professionnelles,
- Faciliter leur évolution de carrière,
- Permettre à la collectivité de gagner en compétences et d'améliorer l'efficacité de ses services.

Après des tests d'évaluation qui permettent d'orienter au mieux l'agent vers la formation qui lui correspond, les parcours suivants, proposés par le CNFPT, sont mis en place :

	Savoirs de base – Parcours initial	Savoirs de base – Parcours approfondissement	Tremplin	
Durée	45 jours	25 jours	Français 5 à 10 jours	Maths 7 jours
Fréquence	1 jour par semaine (hors vacances)			
Etalement	1 an et demi	6 à 8 mois	1,5 à 2,5 mois	2 mois

ACTIONS DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS

Les actions de soutien et d'accompagnement des agent.es constituent un volet essentiel du Plan de formation 2026. Elles complètent les actions de formation en apportant des réponses adaptées aux situations professionnelles complexes, aux enjeux de sécurisation des pratiques et aux besoins d'accompagnement des parcours.

Ces dispositifs s'inscrivent dans une logique de prévention, de maintien dans l'emploi, de développement professionnel et de soutien aux collectifs de travail, en particulier dans les secteurs et métiers exposés.

1- Les préparations aux concours et examens professionnels

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

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

Qui peut en faire la demande ?

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

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

Points de validation obligatoires

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

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

Modalités d'entrée en préparation :

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

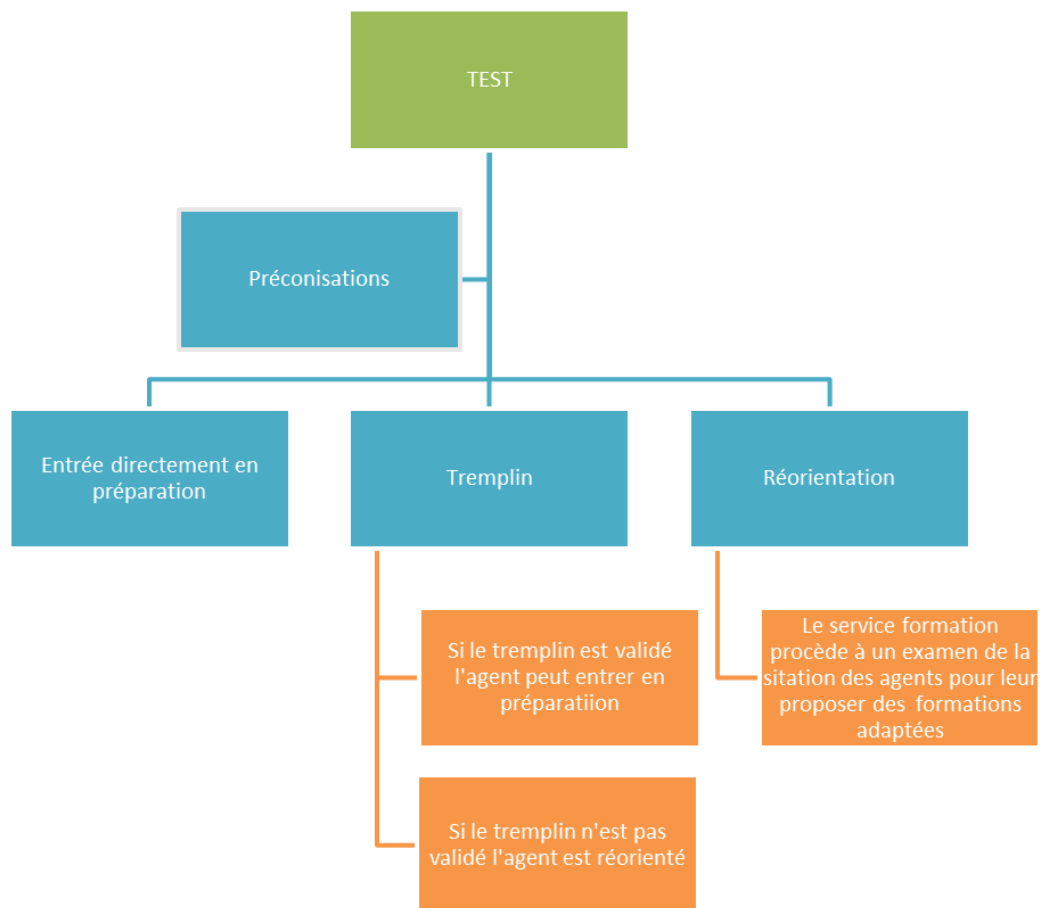
- Entrer directement en préparation : l'agent est inscrit directement par le CNFPT après validation des préconisations par le service formation
- Faire un tremplin préalablement à son entrée : une fois les préconisations validées l'agent est inscrit en tremplin (la validation du tremplin conditionne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

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

Lors de la préparation :

Le CNFPT envoie les documents relatifs au déroulement des préparations et tremplins à savoir : planning, convocations et attestations de présence.

Schéma récapitulatif :



2- Les TREMPLINS

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

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

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

Présentation des différents tremplins

Intitulé tremplin	Catégorie de concours ou examen	Durée	Objectifs de la formation
Maîtrise des techniques de communication écrites	A	4 à 6 jours	Acquérir une méthode et des techniques, pour renforcer les capacités d'analyse, de synthèse et d'argumentation, dans la perspective de la préparation des épreuves des concours et des examens de catégorie A ou A+, de la fonction publique territoriale ou dans le cadre d'une démarche volontaire de perfectionnement.
Perfectionnement des techniques de communication écrites	B	7 jours	Acquérir une méthode et des techniques, pour renforcer les capacités rédactionnelles, d'analyse et de synthèse dans la perspective de la préparation des épreuves des concours et des examens de catégorie B et B+ de la fonction publique territoriale ; ou dans le cadre d'une démarche de perfectionnement en rédaction professionnelle
Fondamentaux de l'expression écrite et orale	C	5 à 10 jours	Lecture et compréhension de l'écrit - Vocabulaire, orthographe et expression écrite - Grammaire, conjugaison et expression écrite - Compréhension et expression orale
Résolution de problèmes de nature mathématique	C	7 jours	Numération et opérations - Proportionnalité et pourcentage - Fractions et échelles - Unités de mesure et conversion - Repères dans le plan et dans l'espace, dans le temps et plannings - Moyennes et intervalles - Tableaux et graphiques

3- La mobilisation du Compte personnel d'activité (CPA)

Le Compte Personnel d'Activité constitue un levier important d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des agents. Il permet de mobiliser des actions de formation en lien avec :

- un projet de mobilité,
- une reconversion professionnelle,
- une reconnaissance de l'expérience,
- un besoin de consolidation des compétences.

En 2026, la mobilisation du CPA s'inscrit dans un cadre priorisé et encadré, afin de concentrer les moyens sur les projets présentant un enjeu fort en matière de parcours professionnel, de maintien dans l'emploi ou d'adaptation aux évolutions des métiers.

Annexe 8

Le service Formation accompagne les agents dans la formalisation de leur projet, notamment à travers des rendez-vous dédiés, et instruit les demandes dans le cadre des instances prévues à cet effet.

Les critères de priorisation et modalités d'accompagnement fixés par la collectivité sont les suivants :

Priorité 1	Demands des agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme de niveau Baccalauréat Demands relatives aux savoirs fondamentaux Demands des agents en situation de handicap de l'article L. 131-8 du CGFP Demands des agents présentant un risque d'Inaptitude ou d'usure professionnelle attesté par un certificat médical d'un médecin de prévention ou du travail Demands des agents engagés dans une période préparatoire au reclassement	100% du coût pédagogique (dans la limite de 10 000€) Prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement
Priorité 2	Les demandes des agents dont le poste est concerné par un transfert de compétences ou une réorganisation Les demandes des agents ayant un projet de formation vers un métier en tension dans la collectivité	100% du coût pédagogique (dans la limite de 8 000€) Prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement
Priorité 3	Les demandes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan professionnel et bilan de compétences Les demandes favorisant l'intégration dans la vie professionnelle (type permis de conduire)	100% du coût pédagogique (dans la limite de 2 000€). Prise en charge possible des frais de déplacements Pas de prise en charge des frais de repas ou d'hébergement.
Priorité 4	Les demandes présentant un intérêt particulier pour la collectivité (type diplômes universitaires)	70% du coût pédagogique (dans la limite de 2 000€). Pas de prise en charge des frais de déplacements ni de repas ou d'hébergement

Pour l'année 2026, seuls les projets répondant à une priorité 1 et 2, ainsi que les demandes de Validation des Acquis de l'Expérience pourront faire l'objet d'une demande.

4- Supervisions et analyses de pratiques

La collectivité consacre des moyens importants chaque année pour la mise en place d'environ 70 groupes par an soit presque 700 agents.

Ce sont des actions de soutien qui permettent de répondre à la sécurisation des pratiques professionnelles, dans les secteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires, sous des formes diverses : analyse de pratique, supervision, groupe de parole ou d'échanges, accompagnement d'équipe, accompagnement professionnel personnalisé.

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

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

Le guide de l'analyse de la pratique et de la supervision, consultable sur l'intranet, permet de :

- Guider la réflexion dans le choix et l'élaboration des demandes,
- Indiquer les principes de fonctionnement,
- Rappeler le rôle de chacun.

5- Les accompagnements managériaux

Les dispositifs de coaching et d'accompagnement des managers constituent un levier complémentaire aux actions de formation, mobilisé pour répondre à des situations professionnelles spécifiques, accompagner les parcours managériaux et soutenir les collectifs de travail dans des contextes de transformation.

À compter de 2026, le Département d'Ille-et-Vilaine engage un nouveau cycle d'accompagnements managériaux à travers la mise en place d'un accord-cadre couvrant la période 2026-2029, en cohérence avec la ligne managériale départementale et les orientations de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ce dispositif vise à renforcer une offre d'accompagnement lisible, structurée et complémentaire de la formation, en réponse aux besoins identifiés ces dernières années : accompagnement des prises de poste, formats courts et réactifs, développement des démarches collectives et sécurisation des parcours professionnels des managers.

Le coaching individuel : il constitue un outil d'accompagnement ciblé, destiné principalement aux encadrants en prise de poste, aux managers confrontés à des situations professionnelles complexes ou à des phases de transition nécessitant un appui personnalisé.

En complément, des formats de coaching flash, plus courts et réactifs, peuvent être mobilisés pour répondre à des besoins ponctuels, faciliter une prise de recul rapide ou accompagner une situation spécifique identifiée par l'encadrant ou la hiérarchie.

Ces accompagnements s'inscrivent dans un cadre visant à renforcer la posture managériale, la capacité d'analyse et la sécurisation des pratiques.

Le coaching collectif d'équipe d'encadrement : il vise à accompagner des collectifs de managers confrontés à des enjeux partagés : réorganisation, évolution des missions, amélioration du fonctionnement collectif ou renforcement de la coopération.

Ces accompagnements permettent de travailler sur :

- les dynamiques d'équipe,
- les modes de coopération et de communication,
- la clarification des rôles et des responsabilités,
- la régulation des situations de tension.

Ils s'inscrivent dans une logique de soutien aux collectifs de travail et de sécurisation des organisations, en complément des actions de formation managériale.

Annexe 8

L'accompagnement des parcours professionnels : la collectivité va proposer des actions d'accompagnement des parcours professionnels, sous la forme de coaching de carrière ou de bilans professionnels.

Ces dispositifs visent à accompagner les managers dans leurs trajectoires professionnelles, notamment dans des contextes de mobilité, d'évolution de fonctions ou de réflexion sur la suite de leur parcours. Ils contribuent à sécuriser les mobilités internes, à renforcer l'attractivité des parcours managériaux et à soutenir les démarches de fidélisation.

Le co-développement managérial : le Plan de formation 2026 intègre un axe structurant visant à développer durablement les démarches de co-développement professionnel.

Dans ce cadre, des actions de formation et d'accompagnement d'animateurs de groupes de co-développement sont prévues, afin de constituer progressivement un vivier d'animateurs internes.

Cette orientation répond à un double objectif :

- favoriser le partage de pratiques entre pairs et l'intelligence collective,
- inscrire les démarches de co-développement dans la durée, en complément des accompagnements externalisés.

Budget carbone - Ressources humaines

1- Méthodologie

Le budget carbone vise à traduire le budget financier primitif (fonctionnement et investissement) en émissions de gaz à effet de serre, exprimées en CO2 équivalent, afin d'aider à la décision pour piloter la trajectoire de décarbonation du Département.

Les budgets de fonctionnement et d'investissement sont convertis en CO2 équivalent soit en utilisant les flux monétaires soit en traduisant les flux monétaires en flux physiques. Chaque flux est ensuite associé à un facteur d'émission exprimé en kgCO2 équivalent / keuros ou en kgCO2e / unité flux physiques. Les facteurs d'émissions sont issus de la base nationale de l'ADEME, de données fournisseurs ou de données internes à la collectivité.

Le chiffrage du budget carbone de la politique publique ne comprend pas :

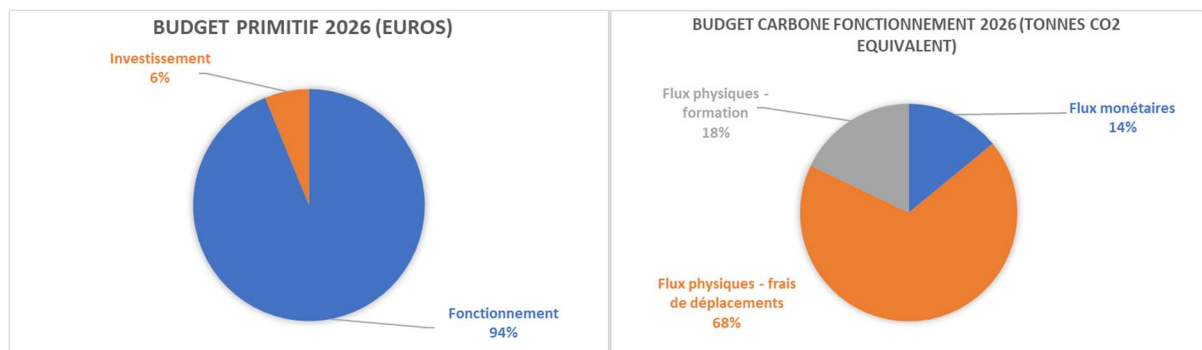
- La masse salariale
- Les flux financiers spécifiques (prêts agents, aides sociales, charges financières)

Le budget carbone traduit représente donc environ 1 % du budget ressources humaines total.

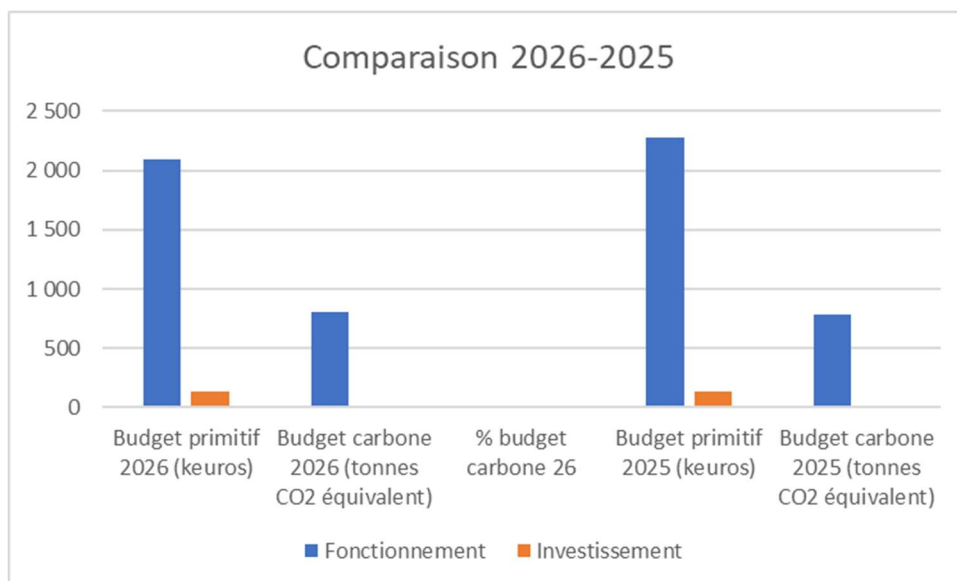
Le budget carbone investissement est calculé avec un amortissement suivant les durées définies dans le cadre financier.

2- Résultats détaillés

2-1 – Budget carbone ressources humaines 2026 :

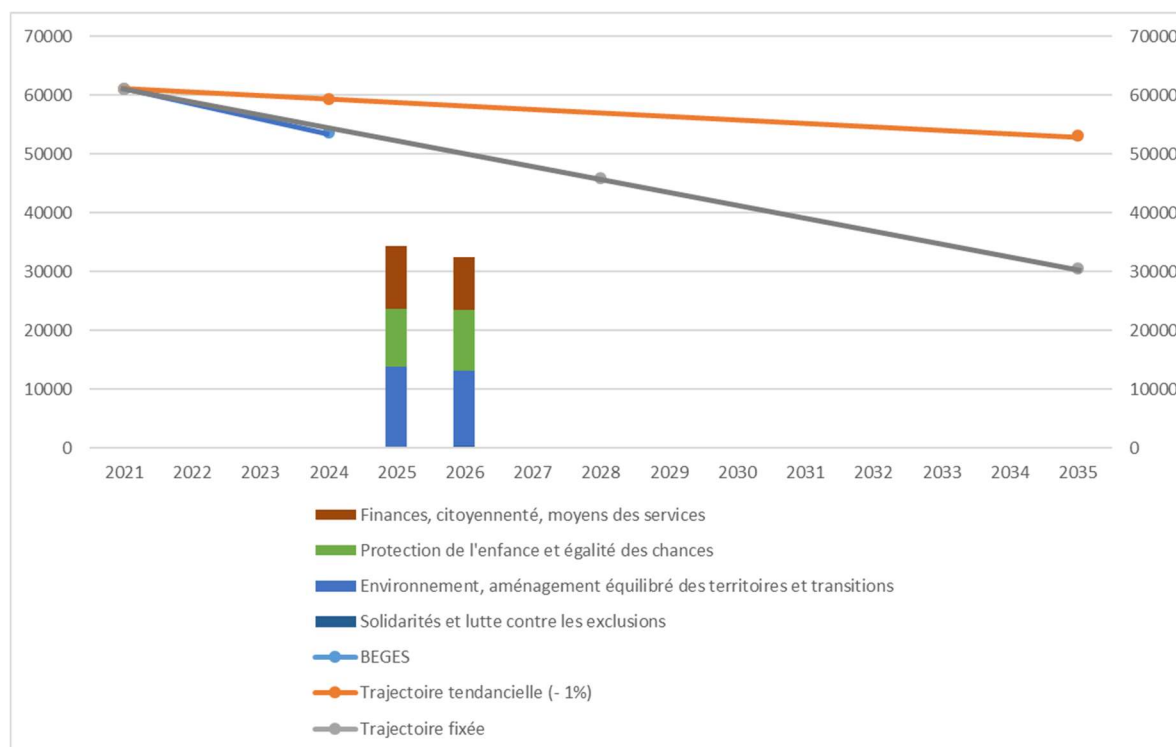


2-2- Comparaison avec le budget carbone 2025



Le budget carbone 2026 est en hausse de 20 tCO2e par rapport à 2025.

2-3 – Trajectoire de décarbonation du Département d’Ille-et-Vilaine et comparaison au budget carbone par commission (chiffré en 2025 et 2026)



NB : Les budgets carbone par commission comprennent seulement les pôles concernés par le chiffrage en 2025 et début 2026

Les trajectoires tendancielle et fixée sont basées sur le bilan des émissions de gaz à effet de serre, cf rapport session décembre 2025.

3- Perspectives

Le budget carbone est en constante évolution afin d'aider à la décision et de tenir les objectifs fixés par le Département d'Ille-et-Vilaine. L'année 2026 sera marquée par plusieurs projets :

- Déploiement du chiffrage du budget carbone afin de couvrir l'ensemble des politiques publiques de la collectivité ;
- Amélioration continue de la méthodologie de chiffrage du budget carbone (règles d'amortissements, précision de ratios CO2 équivalent etc.) ;
- Alignement des périmètres d'analyse du bilan des émissions de gaz à effet de serre et du budget carbone pour assurer une concordance avec la trajectoire de décarbonation ;
- Travail sur l'estimation des émissions évitées associées aux projets significatifs.