

BILAN 2025 - PLAN DE FORMATION 2026

Communauté Urbaine du Grand Reims



Service développement des
compétences
15 / 10 / 2026

**GRAND
REIMS**
COMMUNAUTÉ URBAINE

Contexte :

Ceci est un document réglementaire, toute collectivité est tenue d'établir un plan de formation devant être soumis pour avis au Comité Social Territorial (CST).

Ce plan de formation doit ensuite être présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Sommaire :

PARTIE I – BILAN 2025

- I- Bilan des formations 2025**
- II- Bilan de l'École de Formation Interne (EFI) 2025**
- III- Bilan des formations sécuritaires 2025**
- IV- Bilan des formations en faveur de l'évolution professionnelle 2025**

PARTIE II – PLAN DE FORMATION 2026

- I- Stratégie et plan d'action du plan triennal 2024-2026**
- II- Indicateurs quantitatifs du recueil des besoins 2026**
- III- Formations INTRA CNFPT**

PARTIE I – BILAN 2025

I- Bilan des formations 2025

Indicateurs de suivi n°1 – Etat financier et nombre d’heures réalisées

	Cotisation CNFPT	Effort CUGR	Nombres d’heures réalisées
2025	431 679 €	349 862 €	42 533
2024	425 355 €	389 783 €	34 556

38 % des départs en formation sont réalisés dans le cadre de la consultation de prestataires externes, 37 % par le biais de l’EFI et 25 % avec le CNFPT.

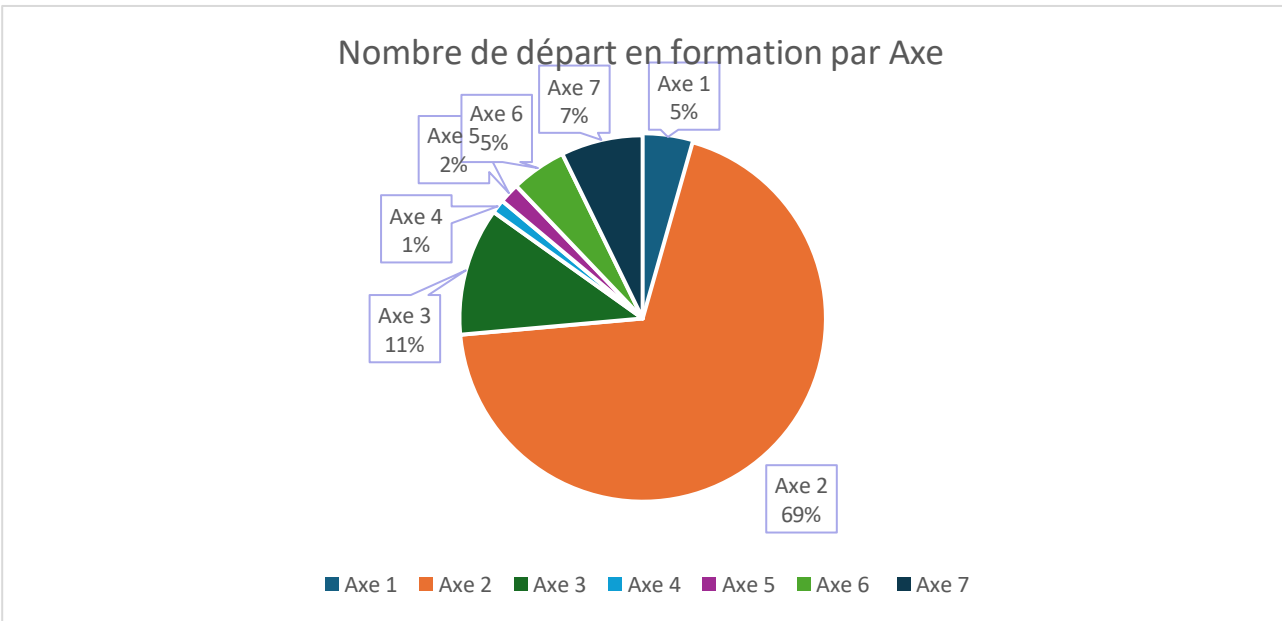
Le budget formation (cotisation CNFPT + frais pédagogiques) s’élève à 781 541 €.

II- Bilan de l’École de Formation Interne (EFI) 2025

Indicateurs de suivi n°2 – Nombre de sessions, état des participations, bilan financier

En 2025, 195 sessions de formation ont été mises en place au sein de l’EFI. Cela représente 1 802 participations pour 63 formations différentes.

Indicateurs de suivi n°3 – Nombre de départs par axe*(axes détaillés page 6)



Indicateurs de suivi n°4 – Catalogue de formation interne

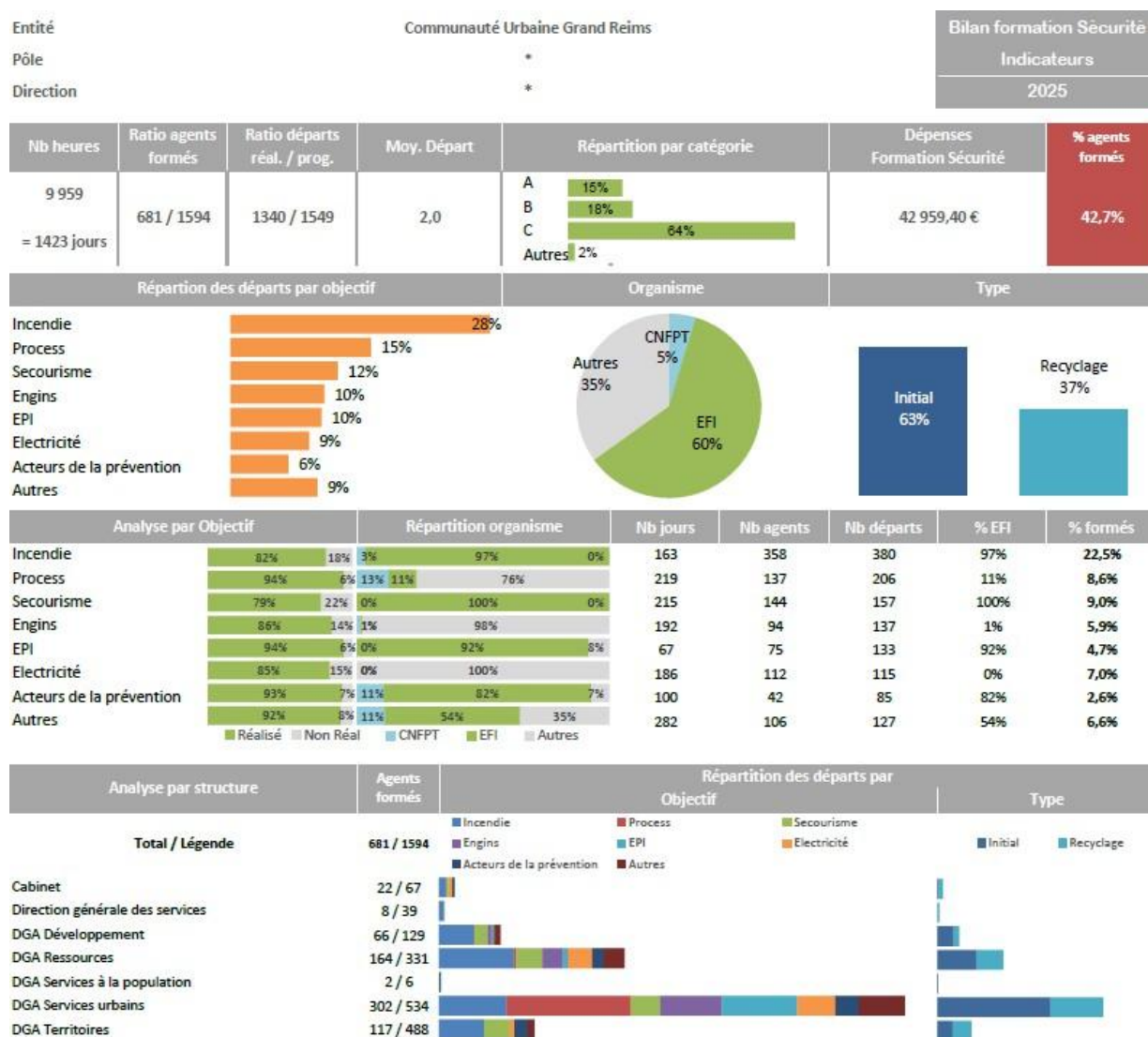
5 nouveaux formateurs ont intégré l'EFI et 7 nouvelles formations ont été créés :

- Appel à projets vs Appel d'offres : aux frontières de la Commande publique ;
- Découverte des albums littérature jeunesse de 0 à 10 ans ;
- E-sedit : exécution dépenses ;
- E-sedit : marché ;
- Atelier 2 tonnes ;
- Lutter contre la précarité menstruelle ;
- Assurer la tenue d'un bureau de vote ;

10 formations ont été retirées du catalogue en raison d'une refonte de la politique de formation.

III- Bilan des formations sécuritaires 2025

Tableau de bord n°1 – Formations sécurité

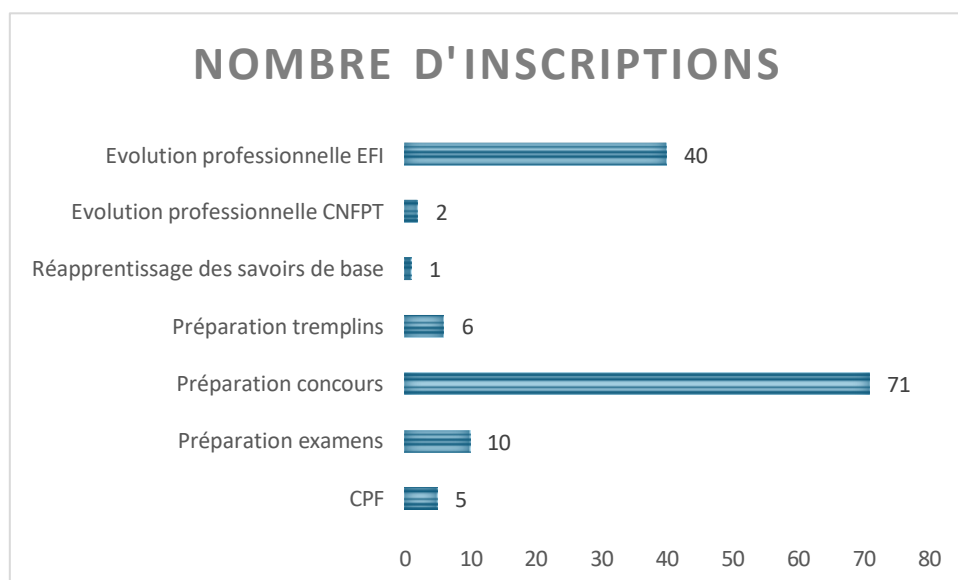


En 2025, 681 agents ont bénéficié de la formation « prévention, santé, sécurité », ce qui représente 9 959 heures de formation. Les formations « Incendie » représentent 28% des formations. Quant aux modules « Process » et « secourisme » ils représentent respectivement 15 % et 12 % du total des formations.

60 % des formations sont effectuées au sein de l'EFI, 35 % avec des prestataires extérieurs et 5 % au CNFPT.

IV- Bilan des formations d'évolution professionnelle 2025

Indicateurs de suivi n°5 – Accompagnement des formations dédiées à l'évolution professionnelle :



Les évolutions en faveur de l'évolution professionnelles représentent 135 inscriptions au total : 3 accompagnements à une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et 2 formations diplômantes dans le cadre du CPF.

71 inscriptions en préparation concours, 10 en préparation examen et 6 en tremplins.

1 inscription aux réapprentissages des savoirs de base se déroulant ½ journée par semaine sur la période scolaire (2024/2025 et 2025/2026).

40 agents de la CUGR ont suivi les 2 formations proposées à l'EFI ci-dessous.

Formation CV et lettre de motivation (EFI) :

6 sessions de formations pour 31 agents, 23 de catégorie C, 5 de catégorie B et 3 de catégorie A (Ville et CUGR).

Formation identifier ses compétences, préparer et réussir son entretien d'embauche (EFI) :

4 sessions de formations pour 35 agents, 22 de catégorie C, 10 de catégorie B et 3 de catégorie A (Ville et CUGR).

PARTIE II – PLAN DE FORMATION 2026

I- STRATÉGIE ET OBJECTIFS DU PLAN TRIENNAL 2024-2026

✓ Progression managériale :

Développer des compétences en matière d'intelligence émotionnelle, de leadership et de gestion du management. Positionner les managers en pilote de l'accompagnement du changement et des transitions. A cet effet, 3 cycles de formations pour les managers de proximité, intermédiaires et stratégiques sont mis en place.

✓ Développement du territoire :

Soutenir le développement de l'expertise métier dans le cadre des enjeux du territoire et des évolutions (technologiques, organisationnelles, etc...)

✓ Évolution des politiques publiques :

Adapter les compétences aux nouveaux enjeux et attentes des citoyens, accompagner les projets de directions pour une meilleure performance.

✓ Sécurité dans les pratiques professionnelles :

Garantir l'exercice des missions des agents en toute sécurité via des formations généralistes mais aussi ciblées.

✓ Évolution individuelle et collective :

Encourager la progression professionnelle en accompagnant les déroulements de carrières et le développement des compétences.

✓ Axes stratégiques du plan triennal :

- Axe 1 : Progression managériale
- Axe 2 : Prévention, santé, sécurité
- Axe 3 : Profession et statut
- Axe 4 : Transition numérique
- Axe 5 : Transition écologique
- Axe 6 : Transition professionnelle
- Axe 7 : Citoyenneté et valeurs du service public

II- INDICATEURS QUANTITATIFS DU RECUEIL DES BESOINS

Indicateurs de suivi 6 – Nombre de demandes issues de l'entretien professionnel

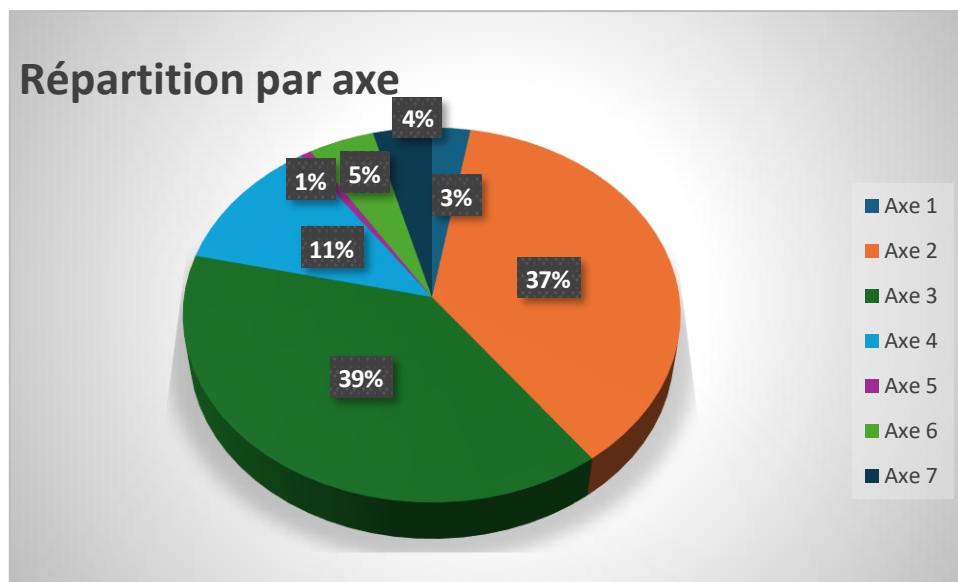
Plan Ville, CUGR, CCAS.

En date du 16 juin 2026, le plan de formation 2026 est composé de :

6 490 expressions du besoin dont :

- 3 569 déjà instruites ;
- 2 839 acceptées et issues du CREP ;
- 81 en attente dans le CREP.

3 152 sont encore en attente de classification par axe, les autres représentent :



Les formations professionnelles, la sécurité, la prévention et l'amélioration des conditions de travail et les formations en lien avec le numérique représentent respectivement 39 %, 37 % et 11 % des formations du plan à ce jour.

III- FORMATIONS INTRA - CNFPT

Libellé	Nbre de journée	Nbre de sessions	Total journée
Appréhension du Handicap par les ATSEM	3	6	18
Bureautique Excel - débutant	3	2	6
Bureautique Excel - intermédiaire	2	1	2
Bureautique Word - débutant	3	2	6
Communication non violente	1	1	1
Cycle de management intermédiaire 2025-2026	7	2	14
Cycle de management intermédiaire 2025-2026	3	2	6
Cycle de management proximité 2025-2026	7	2	14
Cycle de management proximité 2025-2026	3	2	6
Formation continue pour les ETAPS	2	1	2
Gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil (gardien)	2	2	4
Gestion des enfants difficiles de 3 à 6 ans	2	4	8
L'animation de séance de co-développement	1	1	1
Les activités de courte durée en périscolaire et extra-scolaire	2	1	2
Les soins et la santé de l'enfant de 3 à 12 ans	2	1	2
L'IA et moi	1	6	6
Motivation pour les enseignants	2	1	2
RETEX Cycle de management de proximité 2025-2026	0,5	2	1
RETEX Cycle de management intermédiaire 2025-2026	1	2	2
SPOC découverte de l'IA			0
Total		41	103