



Direction des Espaces Verts et de l'Environnement
Service des Ressources Humaines - Bureau des relations sociales

CST

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU 12 JUIN 2026

PLAN DE FORMATION 2026

Pour avis

Table des matières

LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU PLAN DE FORMATION 2026	3
I – LES BESOINS DE FORMATIONS TRANSVERSEES	3
II – LES BESOINS DE FORMATIONS PLUS SPECIFIQUES.....	5
IV – L’INSERTION PROFESSIONNELLE.....	7

LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU PLAN DE FORMATION 2026

PREAMBULE

Le plan de formation 2026 de la DEVE se structure autour des axes stratégiques poursuivis par la direction que sont la démarche de transformation managériale et le renforcement de l'attractivité des métiers en tension tout en préservant les fondamentaux portés par la direction, soit le renforcement des compétences en santé / sécurité au travail (SST), le développement des compétences professionnelles métier, des compétences socles et des valeurs portées par la collectivité parisienne.

I – LES BESOINS DE FORMATIONS TRANSVERSES

Le nombre global de places de formation demandées sur le catalogue de la DRH, détaillé dans le tableau ci-dessous, s'élève à 2 625, en légère hausse (2,6%) par rapport à 2025 (2 557 places) (voir détails par thème et filière en annexe 3)

Filières du catalogue des formations transverses de la DRH	Nombre de demandes
Prévention des risques professionnels	1367
Egalité professionnelle et inclusion	296
Numérique et Bureautique	295
Management	189
Relation usager et participation citoyenne	116
Systèmes d'informations métiers	100
Droit finances publiques et marchés publics	75
Français - écrits administratifs et langues	65
Ville durable, écologie urbaine et résilience	63
Innovation	21
Techniques de rédaction et d'organisation	20
Apprendre à former	12
Mathématiques	4
Ressources humaines	2
TOTAL	2625

La DEVE s'investit sur des dispositifs nouveaux en 2026 en lien avec la DRH :

- la montée en puissance de la médiation numérique
- le recentrage de la formation obligatoire « Principes et valeurs du service public » sur le thème de la laïcité
- le lien affiché entre des mesures indemnitaires et une formation à la prévention des discriminations obligatoire pour les managers
- le déploiement d'une plateforme digitale et pédagogique dédiée aux agents de terrain

Les formations liées au développement des compétences numériques :

Outre les 295 formations aux numériques déjà sollicités au plan, la DEVE a mis en place en 2026 des ateliers de médiation numérique pour les agents éloignés des outils numériques afin de les familiariser avec les outils professionnels à leur disposition (Chronotime, portail habillement...) à partir de leur smartphone. Neuf ateliers ont d'ores et déjà été programmés d'ici l'été 2026, soit un à destination des représentants du personnel, deux à destination des agents malentendants dans le cadre du groupe de pair-aidance et six organisées dans quatre divisions du service d'exploitation des jardins. Les premiers retours des agents concernés ont été très positifs. L'objectif est de poursuivre cette démarche activement tout en associant l'encadrement au repérage des situations cibles.

La formation initiale à destination des nouveaux arrivants ATEE et ATJ comporte aussi désormais un module qui présente notamment les outils numériques à disposition des agents.

Les formations liées aux valeurs du service public :

Depuis cette année, seul le module laïcité de cette formation est resté obligatoire pour tous les agents. Ce module est en accès libre sur Ville@pp. Un certificat post-formation est délivré.

Ce module obligatoire peut être complété par deux modules supplémentaires, également en accès libre sur Ville@pp : la déontologie, d'une part, et l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, d'autre part.

Enfin et pour aller plus loin, les profils d'agents suivants peuvent solliciter un complément de formation, en présentiel ou en distanciel :

- managers et/ou fonctions support RH
- agents en situation de relation usagers et/ou exerçant un métier à risque déontologique.

Ces deux modules complémentaires peuvent être demandés dans FMCR durant la campagne des entretiens professionnels par les agents relevant du public cible.

Tous les nouveaux arrivants ATJ ou ATEE pourront, dès cette année, suivre le module laïcité obligatoire durant le nouveau parcours de formation initiale dispensé à l'école du Breuil.

Les formations liées à la prévention des discriminations :

La DEVE porte toujours un programme ambitieux de formation à la prévention des discriminations. Dans ce cadre, 90 encadrants devraient suivre en 2026 la formation EGALITE-10 « manager sans discriminer ». Cette action de formation s'inscrit notamment dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du protocole des cadres B techniques.

Au-delà de la formation Egalité- 10, la DEVE poursuit son effort de formation de ses agents à l'égalité professionnelle et aux questions d'inclusion avec environ 175 places demandées à la DRH dont :

- 66 demandes pour la formation « Lutter contre les discriminations dans le cadre professionnel »
- 53 demandes pour les formations sur l'accompagnement des agents en situation de handicap

Le déploiement prévu en 2026 de l'application Ville@pp+ :

En 2025, la Ville de Paris a conduit une expérimentation de déploiement sur un échantillon de 50 agents pour la DEVE d'une application de micro-learning disponible sur smartphone appelée Villapp+. Accessible gratuitement sur smartphone (Android et iOS), cette application propose des capsules de formation très courtes, de 3 à 10 minutes, conçues pour être consultées facilement sur son téléphone. Les résultats de cette expérimentation ont été très encourageants : 86 % des agents inscrits sont revenus régulièrement sur l'application, confirmant l'intérêt de ce format de formation court et accessible.

Fort de ces résultats, la Ville de Paris a décidé de déployer cette application à plus grande échelle, notamment à la DEVE pour l'ensemble de son personnel. Le SRH prévoit de mettre à disposition de ces agents cinq capsules de formations spécifiques aux métiers DEVE d'ici l'été 2026 :

- Biodiversité à Paris
- Plan de circulation motorisée dans les parcs et jardins
- Les chenilles processionnaires
- Le nettoyage des tondeuses et de leurs filtres à air
- Mesures de prévention pour l'utilisation de batteries au lithium

Une campagne d'information sur ce sujet sera prévue pour en informer les personnels et un module de présentation de cette application sera intégré à la formation initiale des ATEE et ATJ

II – LES BESOINS DE FORMATIONS PLUS SPECIFIQUES

II – Les besoins de formations plus spécifiques

Le budget prévisionnel 2026 de crédits délégués pour le paiement d'organismes de formation s'élève à 230 849€ (voir détails en annexe 1), soit un volume de crédits comparables aux 228 034€ sollicités au titre de 2025.

D'autre part, le budget prévisionnel 2026 de crédits déconcentrés pour le paiement des vacances destinées aux formateurs internes, s'élève à 127 931€ contre 112 000€ en 2025, soit une hausse de 12% qui prend en compte la nouvelle formation initiale ATEE et ATJ (voir détails en annexe 2).

La transition managériale de la DEVE au travers de la démarche CO-DEVE

La DEVE poursuit son action envers ses encadrants afin de les aider et les soutenir au quotidien.

En 2026, les actions prévues portent essentiellement sur le développement d'un management participatif qui associe les équipes aux prises de décision. Des ateliers d'échanges de pratiques managériales sont ainsi mis place sur le thème « *comment mobiliser mon équipe sur la résolution d'un problème et sur la mise en place de nouvelles modalités de travail ?* » et des formations méthodologiques pour les encadrants à l'animation d'espaces d'échanges. Cette démarche a vocation à s'inscrire dans le prolongement des temps d'échange conduits dans plus de 200 collectifs de la DEVE en 2025 et dans la perspective du protocole de la démocratie sociale à l'échelle de la Ville, auquel la DEVE est associée par la DRH sur son premier volet de mise en œuvre.

Par ailleurs, des ateliers sont proposés sur la co-construction de solutions entre pairs au travers de l'expérimentation du co-développement et sur le développement d'une communication managériale sincère et respectueuse. Des ateliers de sensibilisation à la communication non violente (CNV) sont ainsi programmés dans ce dernier cadre ainsi que la mise en place d'un cursus long CNV qui permettra de mettre en place un réseau interne d'animateurs CNV et de diffuser ainsi plus largement cette pratique vertueuse.

Les dispositifs d'attractivité mis en place par la DEVE :

Le dispositif « passerelle » vers le métier de jardinier est reconduit en 2026. En revanche, celle des arboristes élagueurs n'a pas produit de résultat probant, : les efforts se concentrent donc sur un renforcement du dispositif d'apprentissage et la mise en place de dispositifs innovants en lien avec France Travail.

A ce titre, la DEVE a travaillé, avec la DRH, à l'expérimentation d'un nouveau dispositif intitulé « POEI » (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle), qui permet de disposer d'accéder à un vivier de recrutement France Travail élargi par rapport à celui du PACTE et d'une prise en charge financière partielle de la formation par France Travail. Deux POEI vont donc être mis en place : l'une vers le métier d'arboriste élagueur pour 10 places en 2026 et l'autre vers le métier de jardinier pour 20 places mais avec un cursus qui débutera en 2027. La formation des agents recrutés dans ces dispositifs se fera à l'Ecole du Breuil. La POEI arboriste élagueur comprendra une période de formation d'environ 4 mois démarrant à la Toussaint et intégrant 5 semaines de pratique en atelier. Cette formation se prolongera par un contrat d'un an avec la Ville qui leur permettra de parfaire leur formation au CS équivalente au nombre d'heures de formation dispensées dans le cadre du CS.

Par ailleurs, le socle de formation initiale des jardiniers a été revu et renforcé en 2026 et ouvert à tous les viviers, quel que soit leur mode de recrutement (y compris les contractuels). Les agents d'entretien d'espace sont désormais intégrés à ce dispositif afin d'améliorer leur montée en compétences dès leur recrutement.

Le tronc commun des formations est fixé à sept jours auquel vient s'ajouter des formations spécifiques aux métiers et affectations de ces personnels (jusqu' à cinq jours supplémentaires). A noter que ce nouveau parcours prend en compte les sujets précédemment traités dans le cadre de la formation initiale des jardiniers stagiaires, comme la SST et les compétences horticoles, mais renforce les aspects liés au travail sur l'espace public et vise à développer une culture de sensibilisation à la biodiversité mais aussi aux valeurs du service public

La préparation au concours de jardinier est proposée comme chaque année par la DEVE à 70 agents pour permettre notamment aux agents d'entretien des espaces d'accéder à ce métier.

Les formations réglementaires obligatoires

Les enjeux de santé-sécurité au travail restent très prégnants au sein de la direction avec un volume de formations SST très important, ce qui est indispensable au bon fonctionnement des services comme à la protection des agents.

Outre les formations SST du catalogue DRH (52% des demandes sur ce catalogue transverse -cf infra-), certaines formations SST sont prises en charge directement par la DEVE sur ses crédits et sur marchés. C'est le cas par exemples du travail en espace confiné pour sécuriser les agents lors de leurs descentes en chambre de comptage, des formations de grimpeurs sauveteurs dans l'arbre pour sécuriser les arboristes élagueurs. lorsqu'ils interviennent dans les arbres ou de la prévention du risque de chute lors de la descente en caveaux pour les fossoyeurs du service des cimetières.

Les crédits destinés au financement de ces formations dites « réglementaires » et obligatoires s'élèvent à 77163€, ce qui représente un tiers de la demande de crédits destinée au financement d'organismes de formation.

D'autres formations en prévention des risques professionnels sont assurées par des formateurs internes à la DEVE et représentent 15% des besoins exprimés sur le budget de vacances.

Parmi elles on compte deux formations habilitantes, animées par des formateurs habilités : celle de grimpeur sauveteur dans l'arbre et celle relative au certificat individuel d'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

Les autres formations métiers :

Les autres formations prises en charge par des organismes de formation représentent les deux tiers du budget avec notamment :

- un tiers en lien avec les cœurs de métier de la direction : la production et l'entretien horticole et sylvicole ainsi que sur les questions liées au funéraires ou à la biodiversité et transition écologique. Ces formations témoignent des enjeux que doit relever la DEVE compte tenu de l'augmentation des surfaces végétalisées et arborées.
- 22% en lien avec l'informatique et la communication (ex. : ArcGis Pro), témoignant des enjeux forts sur les systèmes d'information métier.

Cette offre de formation est proposée par la DEVE sur ses catalogues mais également par l'Ecole du Breuil dont les actions de formation permettent aux agents de la direction d'inscrire leur action quotidienne dans un cadre porteur de sens, axé sur la stratégie de préservation de notre biodiversité, de restauration de nos écosystèmes ou de l'aménagement de l'espace pour lutter notamment contre les îlots de chaleur.

IV – L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'apprentissage :

Pour la campagne d'apprentissage 2026, la DRH a ouvert 50 postes à la DEVE. Ce nombre est en baisse de 10 places par rapport à 2025 et les recrutements se concentrent donc majoritairement sur les métiers en tension de la DEVE, ceux de jardiniers et d'arboristes grimpeurs.

La DEVE a de nouveau participé aux différentes actions menées en partenariat avec la DRH (Webinaire organisé avec France Travail pour valoriser nos offres d'apprentissage de jardinier) et à la tenue d'un stand DEVE lors du salon de l'alternance de la CCI de Paris à La Villette afin de valoriser au maximum nos offres.

Le SAB et le SRH ont également participé aux différentes journées portes ouvertes organisées notamment par l'Ecole du Breuil et le CFA de Saint-Germain. Ces différentes actions ont contribué au recrutement d'une promotion de 12 à 14 apprentis arboriste-grimpeur pour la rentrée 2026, résultat exceptionnel par rapport aux années précédentes.

Le recrutement des stagiaires de plus de 2 mois :

Une enveloppe de 31 680€ a été allouée dès le début de l'année afin de permettre le recrutement de stagiaires de plus de deux mois. Cette enveloppe est stable par rapport à 2025.