

Plan de développement des compétences et de formation 2021-2023

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
PÔLE DÉVELOPPEMENT RH / INGÉNIERIE DE FORMATION**

Sommaire

1. LA STRATÉGIE DE GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

- Les enjeux
- Les lignes directrices de gestion

2. L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Les revues RH
- Les entretiens professionnels annuels
- Les entretiens de parcours professionnel - EPP
- Les permanences RH
- Les commissions de formation

3. LES 7 AXES DU PLAN 2021-2023

- Axe 1 - Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité
- Axe 2 - Accompagner l'évolution des métiers départementaux
- Axe 3 - Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles
- Axe 4 - Développer les compétences managériales
- Axe 5 - Développer les compétences de savoir-être
- Axe 6 - Renforcer notre politique de prévention
- Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle

4. LES MOYENS

- Une offre élargie
- Une market-place – une plateforme LMS

1

La stratégie de gestion et pilotage des ressources humaines

LA STRATÉGIE DE GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Les enjeux

- La proximité avec les collaborateurs et managers guide les 6 enjeux de la stratégie RH :
 - #1 Attirer et recruter les futurs collaborateurs capables de porter les politiques départementales.
 - #2 Mobiliser et engager l'ensemble des agents au service de la collectivité.
 - #3 Développer durablement les compétences et faire évoluer tous les collaborateurs.
 - #4 Accompagner la transformation culturelle de l'organisation.
 - #5 Accompagner les projets de transformation organisationnelle et de développement d'activité du Département.
 - #6 Moderniser, fiabiliser et professionnaliser la fonction et les outils RH.

Les lignes directrices de gestion

- Les lignes directrices de gestion définies en application de la stratégie RH pour la période 2021-2024 sont venues réaffirmer l'ambition de la politique RH en termes de développement et valorisation des parcours professionnels pour les collaborateurs.

2022 NOS ENGAGEMENTS

- **25 formations diplômantes ou certifiantes/an**
- **1 jour de formation/an pour 50 % de nos effectifs**
- **1 jour de formation/an pour 90 % des managers**

2

L'évaluation des besoins en développement des compétences

2 L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

5 outils de pilotage

► Revues RH

► Entretiens professionnels annuels

► Entretiens de parcours professionnel

► Permanences RH

► Commissions de formation



**Le plan de
développement
des compétences
et de formation**

2 L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les revues RH

- **Rendez-vous biannuel** des directions avec leur partenaire RH pour projeter leur organisation et leurs compétences face à leurs enjeux stratégiques. Les revues RH sont **le 1^{er} outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

Il résulte des revues du 1^{er} semestre 2021 un plan d'action dont les leviers sont :

- ✓ **l'accompagnement à l'évolution des métiers,**
- ✓ **le développement managérial,**
- ✓ **la montée en compétences sur des actions de formation transversales.**

Les entretiens professionnels annuels

- **Rendez-vous annuel** des collaborateurs avec leur manager pour échanger sur les objectifs de l'année et les souhaits d'évolution et/ou de formation. Il constitue donc **le 2^{ème} outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

3 210 EP réalisés en 2021, soit **94 %** des effectifs

Les entretiens de parcours professionnel (EPP)

- **Moment d'échange entre le collaborateur et le référent RH** pour faire un point sur sa carrière, pour l'aider à définir un projet professionnel et les moyens pour l'accomplir. A l'issue de cet entretien, un accompagnement RH individualisé est proposé, si nécessaire. Il constitue donc **le 3^{ème} outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

641 EPP réalisés en 2021 (janv-oct.)

2 L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les permanences RH

- **Journées dédiées aux collaborateurs du Département** pour informer et simplifier l'accès aux interrogations RH. C'est aussi la possibilité d'être accompagné sur les projets professionnels et de déterminer les perspectives d'évolution. Les permanences constituent **le 4^{ème} outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

1 fois par semaine dans les TAD
1 fois par mois par mois à Alpha et Mignot

Les commissions de formation

- **Instance de validation des projets professionnels**, la commission se réunit quatre fois par an avec les différents partenaires RH. Elle évalue l'intérêt, la faisabilité des projets d'évolution professionnelle ainsi que les moyens mobilisés pour les concrétiser (outils, modalités, prise en charge financière, dispositif...). Les commissions de formation constituent **le 5^e outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

4 fois par an – Mars – Juin – Sept – Décembre
21 projets validés en 2020 – **17 projets** déjà validés en 2021



Le plan de développement des compétences et de formation

Guidés par ces enjeux et ces outils, le plan de développement des compétences et de formation présente les actions mises en œuvre pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences. Il précise également les actions et procédures pour l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle de nos collaborateurs de 2021 à 2023.

3

Les 7 axes du plan 2021-2023

3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Introduction

- Pour accompagner les transformations et l'évolution des métiers induits par les mutations sociétales, technologiques et organisationnelles, le Département se doit d'apporter à chaque collaborateur les ressources qui vont lui garantir son employabilité.

Le plan de développement des compétences et de formation est donc l'outil essentiel à l'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences.

7 axes d'accompagnement ou de développement ont ainsi été identifiés :

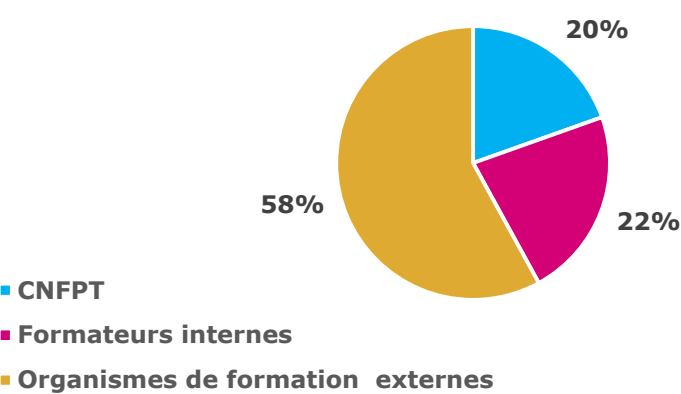
- Axe 1 - Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité
- Axe 2 - Accompagner l'évolution des métiers départementaux
- Axe 3 - Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles
- Axe 4 - Développer les compétences managériales
- Axe 5 - Développer les compétences de savoir-être
- Axe 6 - Renforcer notre politique de prévention
- Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle

... qui se traduisent par différents formats d'actions en articulant intelligemment le digital et le présentiel.

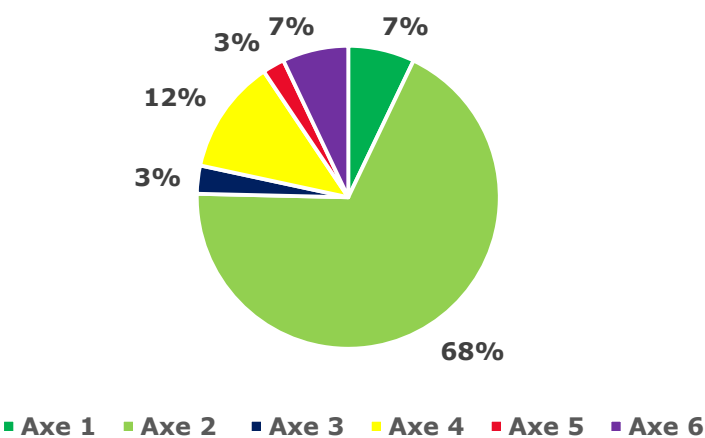
LES AXES DU PLAN 2021-2023

Les moyens

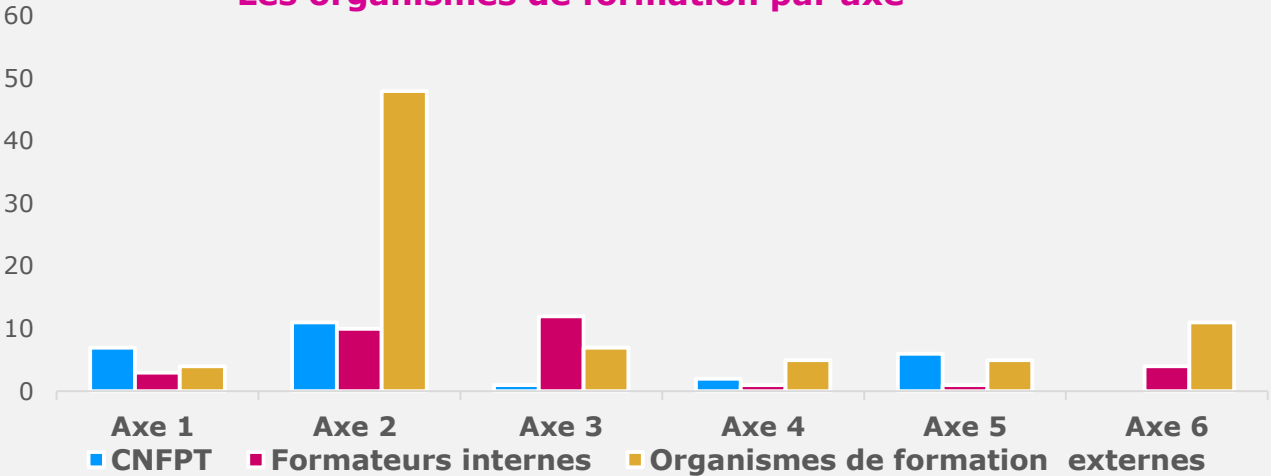
Répartition des organismes de formation par thématique



Répartition budgétaire par axe du plan de formation



Les organismes de formation par axe



Le recours a des formateurs internes concerne principalement l'axe 3 « **Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles** ».

Le plan de formation prévoit un recours aux actions dispensées par le CNFPT principalement sur l'axe 1 « **Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité** » et l'axe 5 « **Développer les compétences de savoir-être** ».

Le recours à des organismes externes reste très fréquent dans l'ensemble des axes du plan de formation, et tout particulièrement dans l'axe 2 « **Accompagner l'évolution des métiers départementaux** ».

3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 1 – Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité

- Exercer ses missions de service public au sein d'une collectivité territoriale dans l'objectif de satisfaire l'intérêt général exige des connaissances essentielles liées à son environnement. Les règles de marchés publics et les principes budgétaires doivent être connus des collaborateurs.

Exercer ses missions de service public exige une certaine déontologie qui s'applique à tous et renvoie chacun à ses obligations.

Le respect du principe de laïcité et le devoir de stricte neutralité doivent être garantis au sein du Département.

L'axe 1 – développer les compétences liées aux fondamentaux a pour enjeu de développer les connaissances et compétences fondamentales à toute intervention dans une Fonction Publique et dans notre Collectivité.



LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 1 – Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité : les essentiels

Communiquer

La méthodologie des écrits d'aide à la décision

- Cibler et mettre en valeur les informations essentielles
- Mettre en évidence la problématique à partir des éléments collectés

Etre efficace dans ses écrits professionnels

- Acquérir une méthodologie pour traiter efficacement une note de synthèse, une lettre et un rapport
- Manier l'expression écrite de façon fluide, en respectant le style administratif.

Initiation à la communication numérique

L'environnement territorial

L'environnement territorial

- Comprendre les missions et le fonctionnement des collectivités territoriales et plus particulièrement du Département ainsi que la notion de service public dans l'organisation administrative française

Sensibilisation à la gestion des documents

Sensibilisation à la cyber sécurité

La laïcité

Les valeurs de la République et la laïcité

- S'approprier le cadre historique et juridique de la laïcité
- Avoir des clés de compréhension, de réflexion et d'action à ce sujet
- Réfléchir aux façons d'agir en Centre social

La déontologie

La déontologie

- Identifier les acteurs concernés par la déontologie
- Décliner les principes déontologiques
- Connaître le sens de leur application quotidienne
- Adopter les comportements inhérents à la déontologie

L'essentiel des finances publiques

L'essentiel des finances publiques

- Définir les principes budgétaires
- Représenter le cycle budgétaire
- Appliquer les phases d'élaboration et d'exécution du budget

L'initiation aux marchés publics

L'initiation aux Marchés Publics

- Connaître et appliquer la nouvelle réglementation des marchés publics
- Distinguer les différents types de marchés, types de seuil, types de procédures

L'exécution des Marchés Publics

Actualité des marchés publics



Légende



LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 1 – Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité : **la démarche projet**



Objectifs

- ✓ Accompagner la transformation des métiers et la montée en compétences des fonctions de gestion de projets ;
- ✓ Diffuser une méthodologie commune de la gestion de projets au sein de la collectivité ;
- ✓ Développer l'employabilité des collaborateurs avec l'obtention d'une certification reconnue.

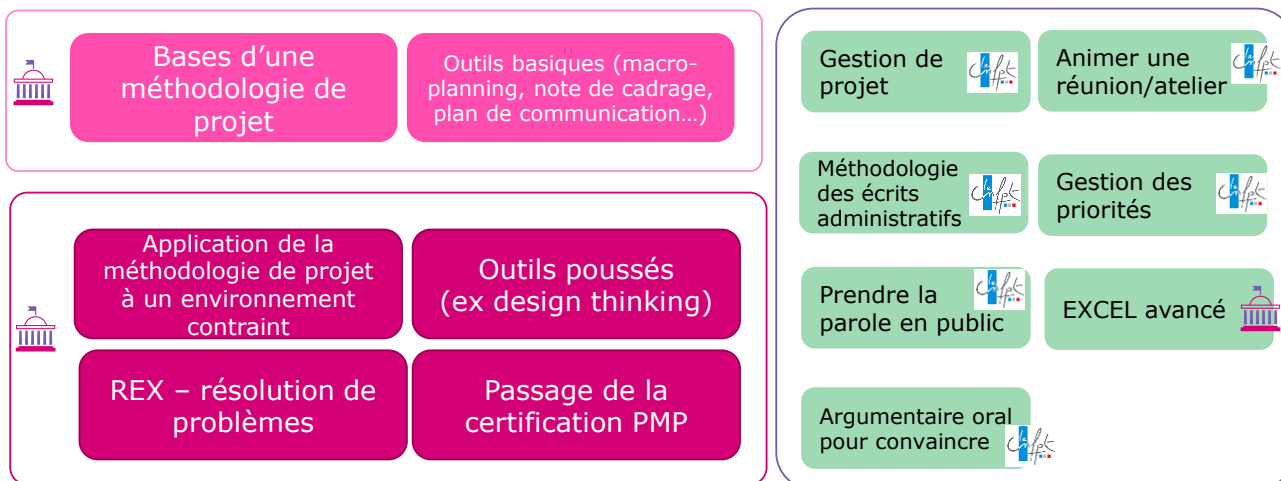


1^{ère} expérience en gestion de projets



Initiés à la gestion de projets

Plus de 2 ans d'expérience



Cible :

292 collaborateurs identifiés sur des fonctions liées à la gestion de projets

- **Répartis dans toutes les DGAs**
- **Avec une diversité de domaines d'activités :** Communication, culture, développement territorial, analyse de données, construction bâtiments, éducation, solidarité...
- **Des principes de coopération et de conception du travail de plus en plus adoptés par les Directions**



Organisme externe



Assurée par le CNFPT

Légende



Assurée par des formateurs internes



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers départementaux

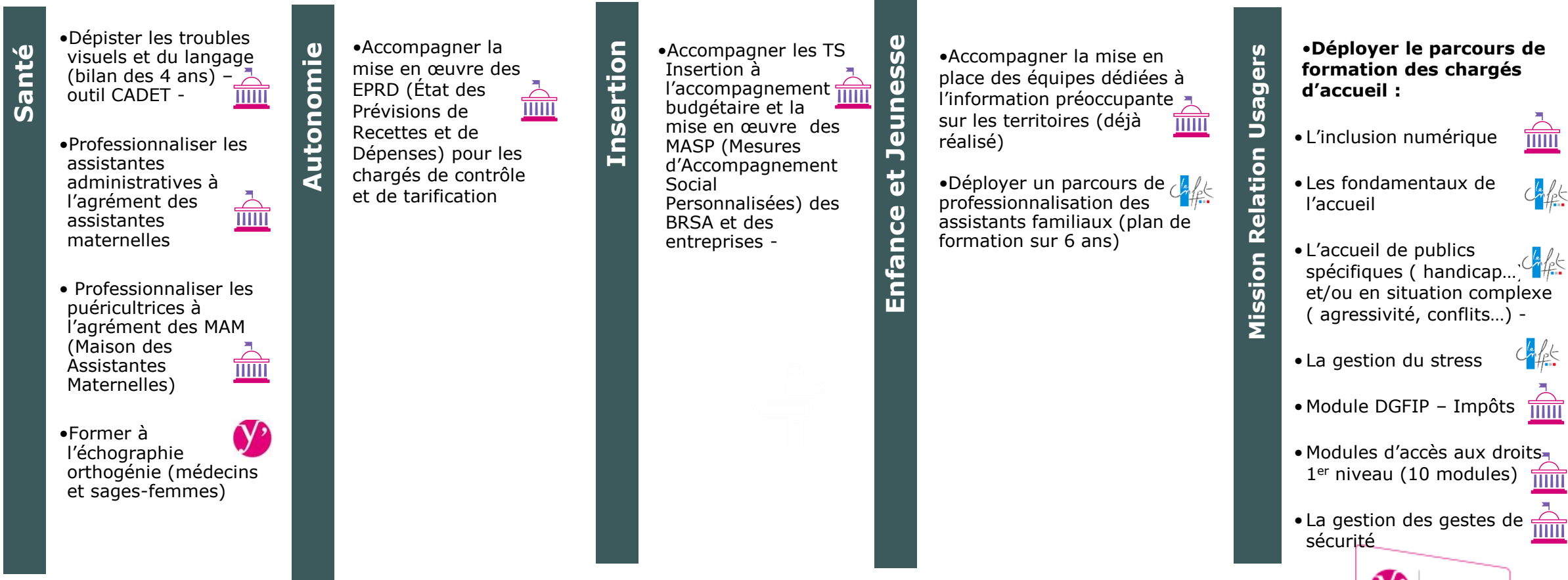
- Sa capacité à innover et à accompagner les Yvelinois au quotidien font du Département un acteur incontournable de la vie locale, dans de multiples domaines d'action. Le Département n'a de cesse d'expérimenter des projets et de développer de bonnes pratiques. Aussi pour y répondre, au-delà des organisations, les métiers départementaux se doivent d'évoluer et d'apporter les compétences nécessaires à la réalisation de ses ambitions.

L'axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers départementaux va s'attacher à présenter les thématiques ou actions de formation collectives par domaine de compétences.



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers des solidarités



Légende



LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l’évolution des métiers **des solidarités**



Objectifs

- ✓ Accompagner la transformation profonde des pratiques des professionnels de l’Enfance,
- ✓ Attester et valoriser une « façon de faire » Yvelinoise, en certifiant le parcours de formation,
- ✓ Compléter les autres dispositifs prévus dans le Plan Enfance : centre de ressources documentaires, rendez-vous mensuels « Les rencontres pour l’Enfance »...



Cible :

400 professionnels sociaux
Et environ **50** managers
rattachés à la politique Enfance

3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers **des solidarités**

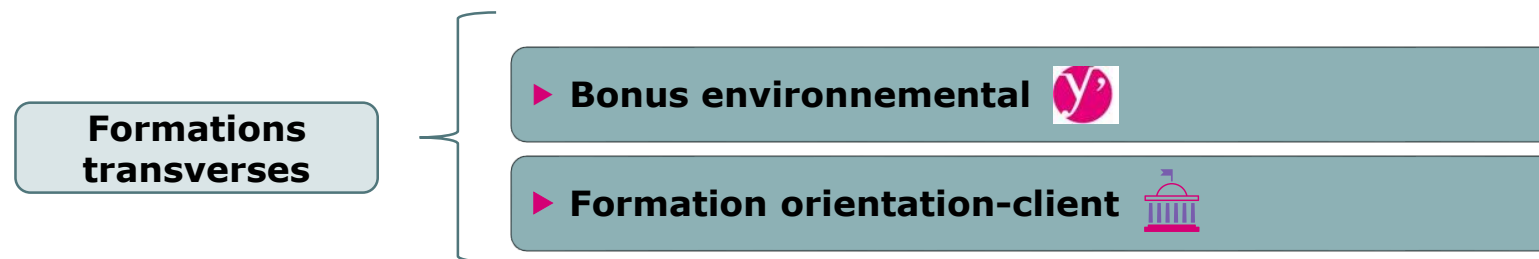
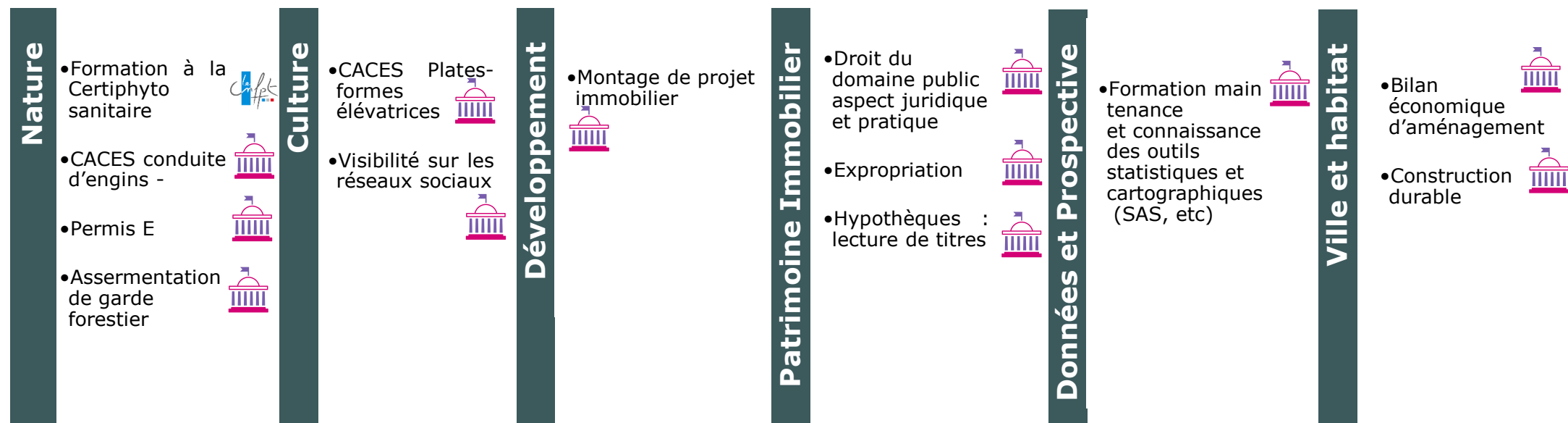


Légende



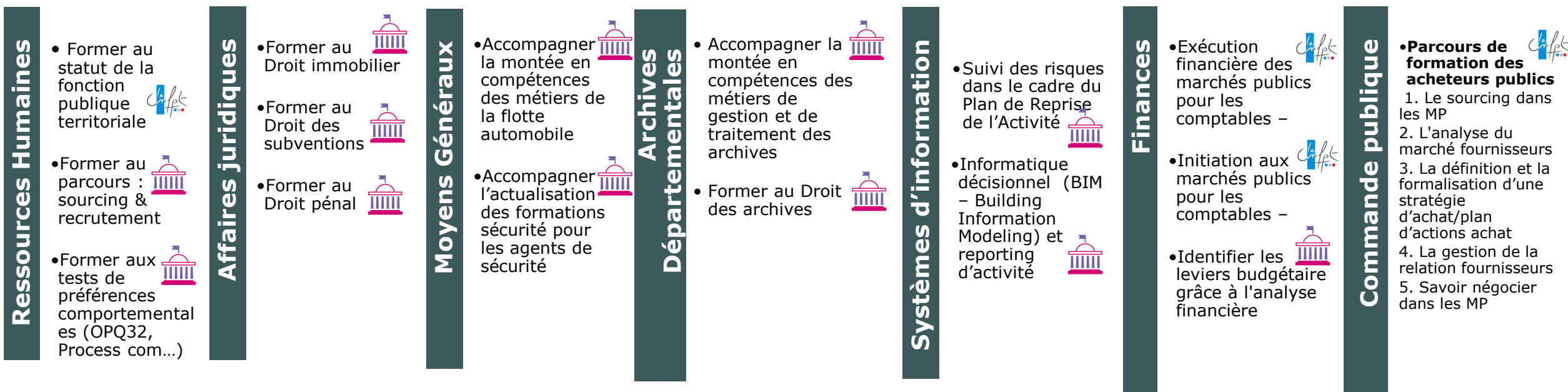
3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers de l'aménagement et du développement



LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers **des ressources**



Formation transverse

► **Formation orientation-client**






Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers du bâtiment et de l'éducation

Bâtiment

- Former au BIM Management (Building Information Modeling, soit la modélisation des informations de la construction) 
- Centre de compétences – Professionnaliser les agents de maintenance des collèges aux techniques de plomberie, électricité, peinture et menuiserie 
- Former les agents de maintenance aux normes et pratiques de sécurité : Formation Habilitation Electrique, Formation CACES 

Education

- Les fondamentaux de l'accueil 
- L'accueil de publics spécifiques (handicap...) et/ou en situation complexe (agressivité, conflits...) dans un collège 
- **Trois Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) :** 
 - Agent d'entretien et de rénovation
 - Commis de cuisine
 - Chef de cuisine

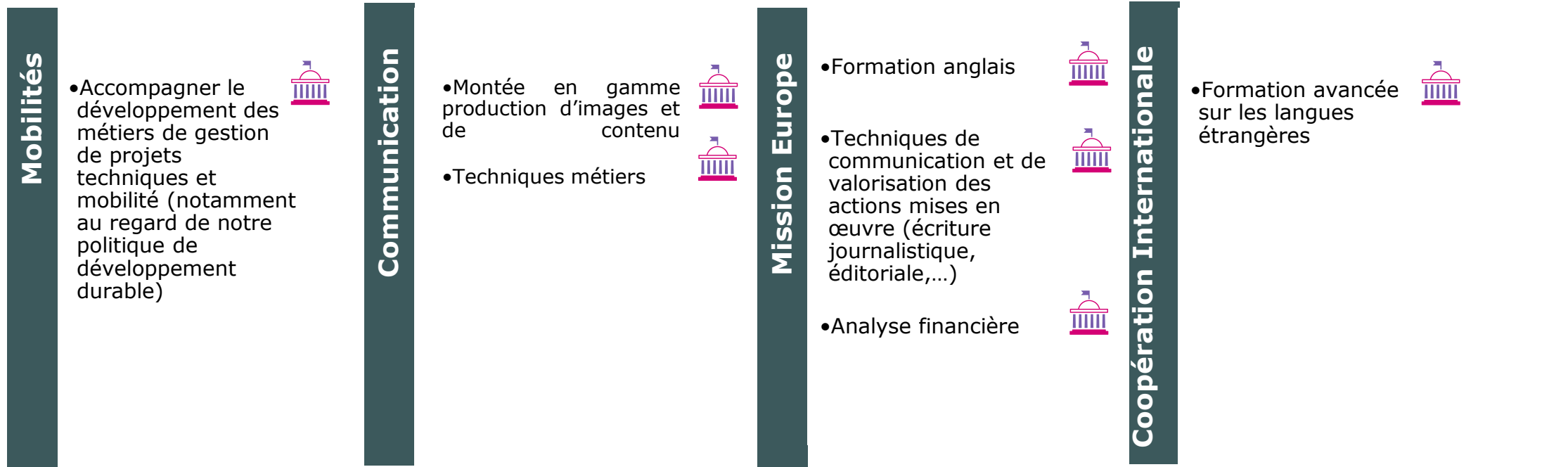


Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers **des mobilités, de la communication, de la mission Europe, la coopération internationale**

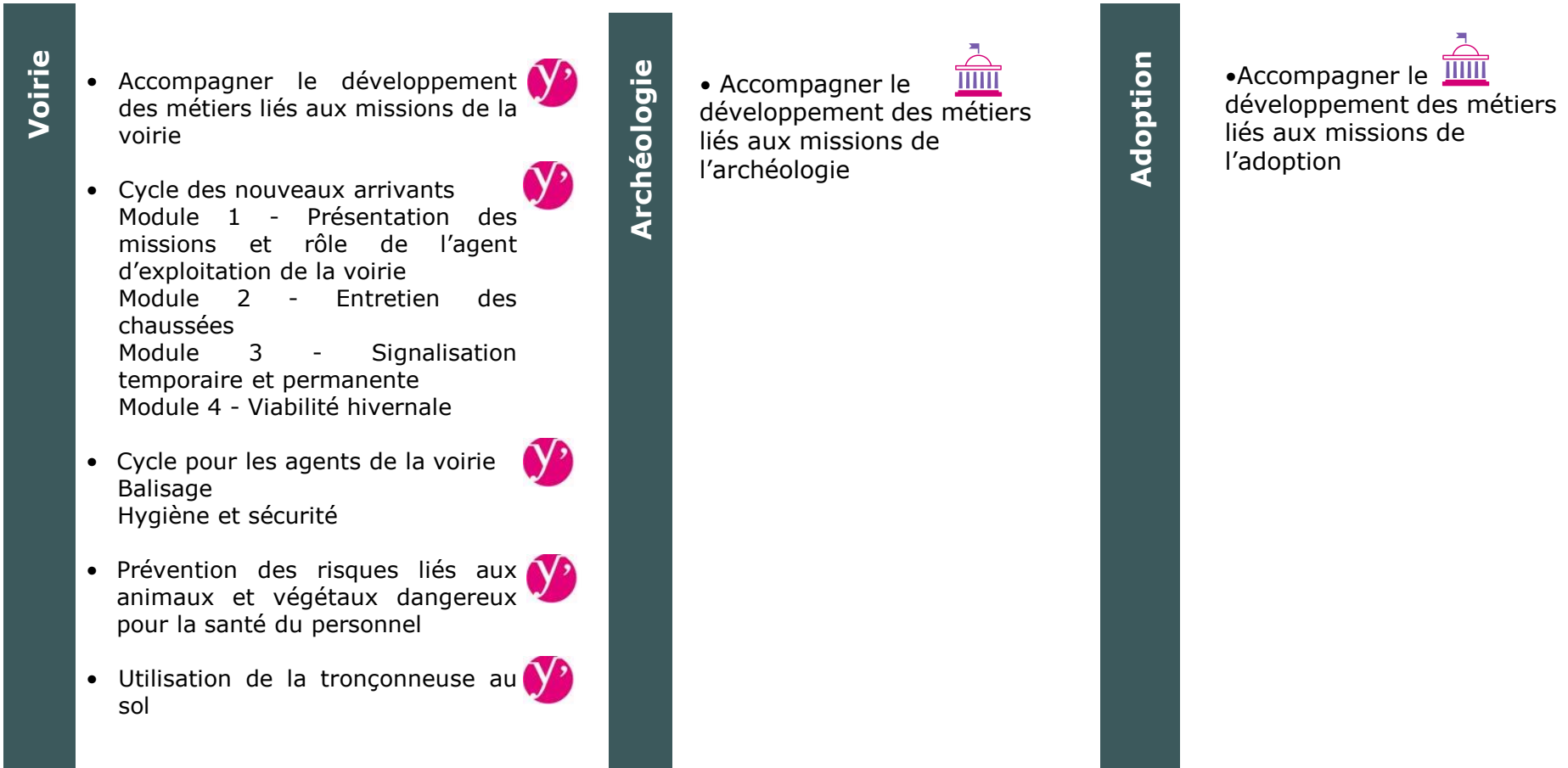


Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 2 – Accompagner l'évolution des métiers de l'EPI 78/92



Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 3 – Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles

- Le socle de connaissances et de compétences professionnelles regroupe l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu de n'importe quel secteur professionnel doit maîtriser afin de favoriser son accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'axe 3 – Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles va s'attacher à permettre aux collaborateurs de maîtriser :

- la communication en français,
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 3 – Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles - 2 actions phares

La maîtrise du français

Objectif :

Améliorer sa maîtrise de l'orthographe et de la grammaire française

Le projet Voltaire 
La licence e-learning



Les ateliers d'entraînement 


Le projet Voltaire propose des exercices d'orthographe et de grammaire adaptés aux besoins du collaborateur.


Rappel des règles et exercices ludiques adaptés aux besoins, proposés par le formateur.


La maîtrise du numérique


Objectif :

Transmettre les compétences nécessaires pour s'approprier les outils du numérique

Niveau initiation : la certification ICDL, reposant sur des formations en e-learning, basées sur un référentiel de compétences numériques, pour obtenir une certification reconnue. 

Et/ou Les ateliers de la DSI, sur la prise en main d'un ordinateur et un mobile. 

Niveau débutant : les ateliers de prise en main des outils numériques du Département (TEAMS, Forms, Outlook, prise en main de visioconférence, Sharepoint) et les formations bureautiques à Office 365. 

Niveau avancé : les formations bureautiques niveau Expert (Niveau Expert EXCEL,...) 



Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 4 – Développer les compétences managériales

- Le rôle de manager de la fonction publique territoriale connaît aujourd'hui une mutation, due à l'évolution du secteur public et des organisations. Toutes ces évolutions ont un impact sur les rôles et postures attendus et sur les compétences à développer pour répondre aux demandes des usagers.

Les postures attendues ont été synthétisées dans la Charte managériale. Cette dernière s'articule autour de 4 principes d'action :

1. Valoriser.
2. Innover
3. Décider
4. Piloter

Au-delà de cette charte, l'accompagnement des managers revêt plusieurs formes présentées dans **l'axe 4 – développer les compétences managériales.**



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 4 – Développer les compétences managériales : les actions

- **4 principes d'actions managériales :**
 - **Valoriser** : communiquer sur les réalisations de son équipe, témoigner de la reconnaissance à ses collaborateurs et accompagner leur développement en toute équité, mettre en œuvre les conditions d'une coopération ;
 - **Innover** : favoriser le développement de projets, y compris lorsqu'ils sont transverses à d'autres Directions, et accompagner ses collaborateurs dans des contextes de changements. Encourager la prise d'initiative et les idées nouvelles. Instaurer le droit à l'expérimentation ;
 - **Décider** : prendre des décisions, même complexes, en mesurant leurs conséquences et les porter, poser le cadre et responsabiliser les collaborateurs sur leurs périmètres d'intervention ;
 - **Piloter** : porter les orientations stratégiques auprès de son équipe, prioriser les projets et actions à mener, planifier l'activité et anticiper ses évolutions.

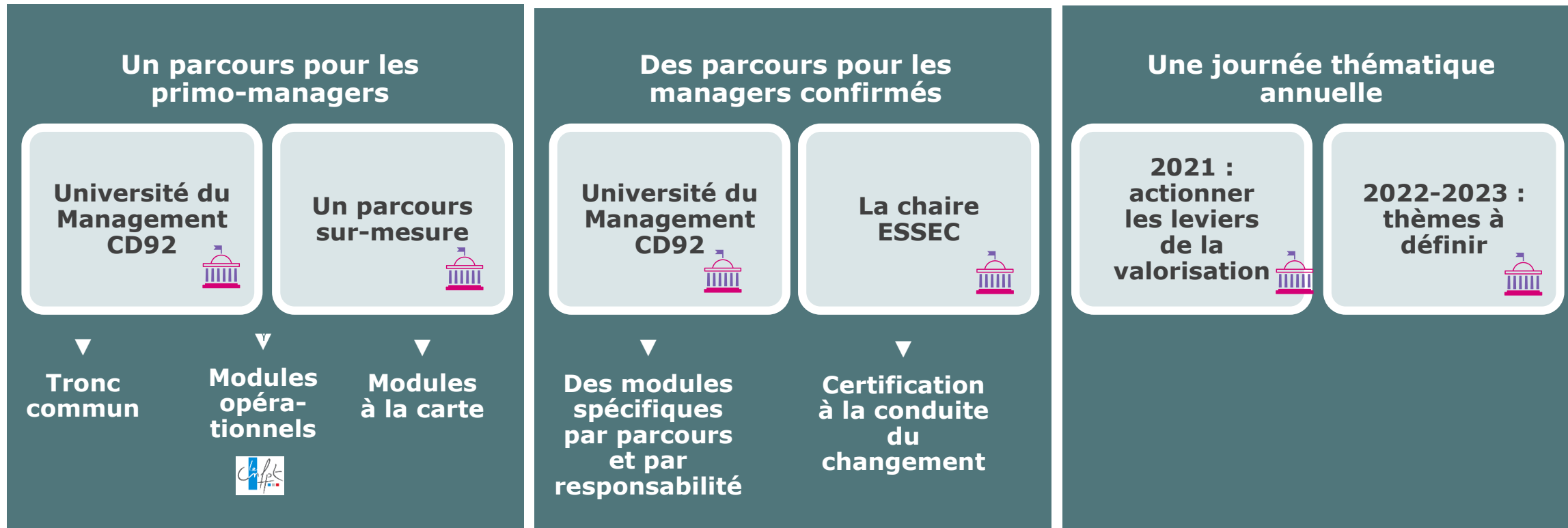
● Nos actions RH pour les développer :

- ▶ Un parcours pour les primo-managers.
- ▶ Une offre de formation pour les managers confirmés (UM CD92).
- ▶ Un diagnostic personnalisé pour une meilleure connaissance de soi afin d'adapter sa posture.
- ▶ L'animation de la communauté managériale.
- ▶ Une journée sur une thématique spécifique chaque année.

3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 4 – Développer les compétences managériales : les actions de formation

- Le management des équipes et des personnes

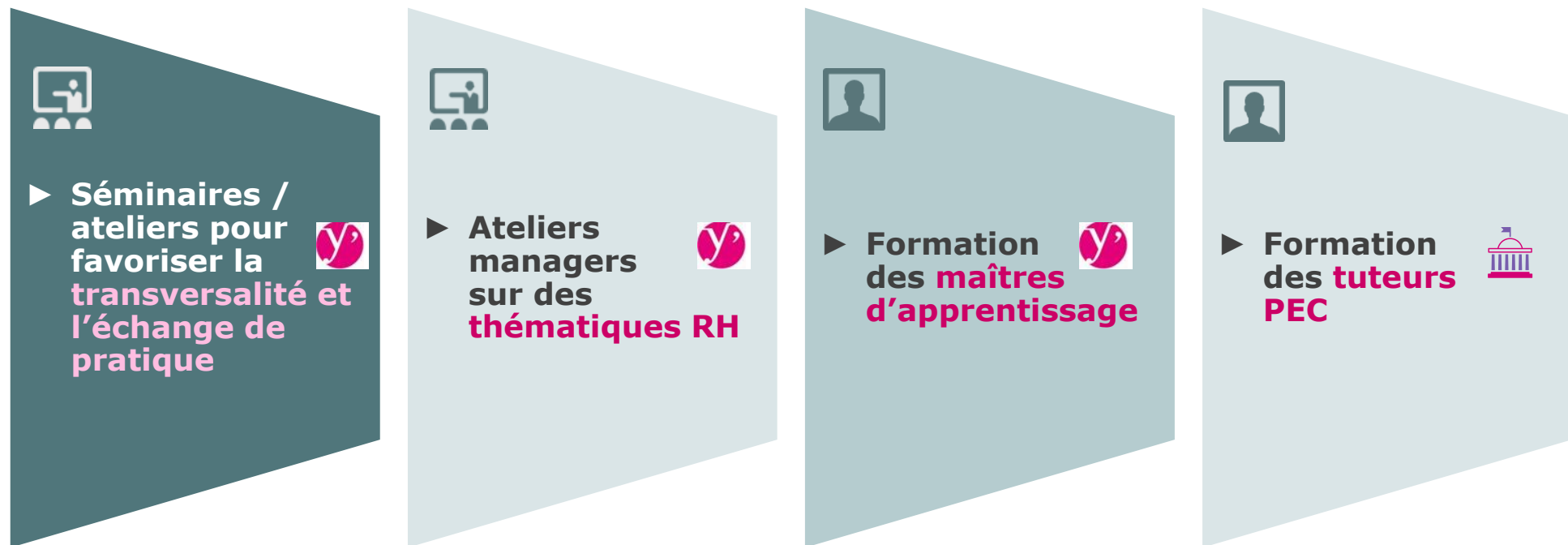


Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 4 – Développer les compétences managériales : **les autres actions**



Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 5 - Développer les compétences de savoir-être « dites soft skills »

- Des compétences de savoir-être dites « soft skills » se définissent par opposition aux compétences de savoir-faire techniques et méthodologiques dites « hard skills ».

Les soft skills sont un ensemble d'aptitudes relationnelles, situationnelles et émotionnelles qui permettent aux collaborateurs de faire face à la complexité et à l'imprévisibilité de l'environnement professionnel dans lequel ils interagissent.

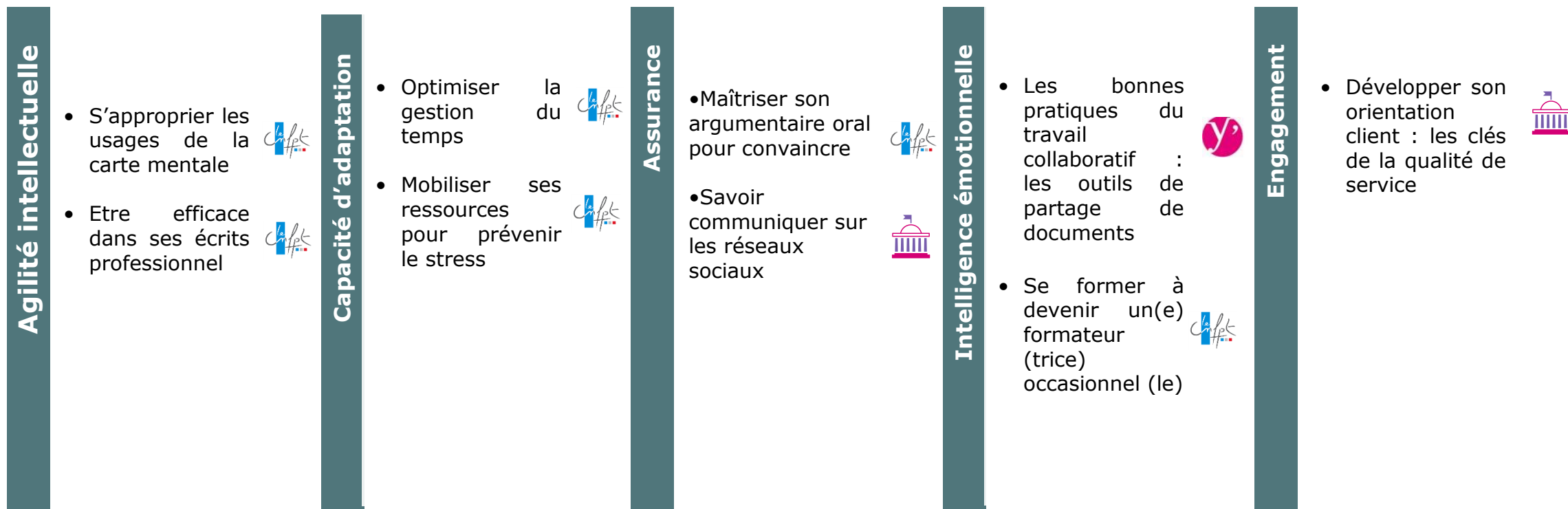
Les soft skills complètent et renforcent les hard skills. La combinaison des deux sera toujours plus performante que l'expertise métier seule.

Les actions de l'axe 5 – développer les compétences de savoir-être vont permettre d'acquérir ces savoirs-être indispensables.



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 5 - Développer les compétences de savoir-être : **les essentiels**



Légende



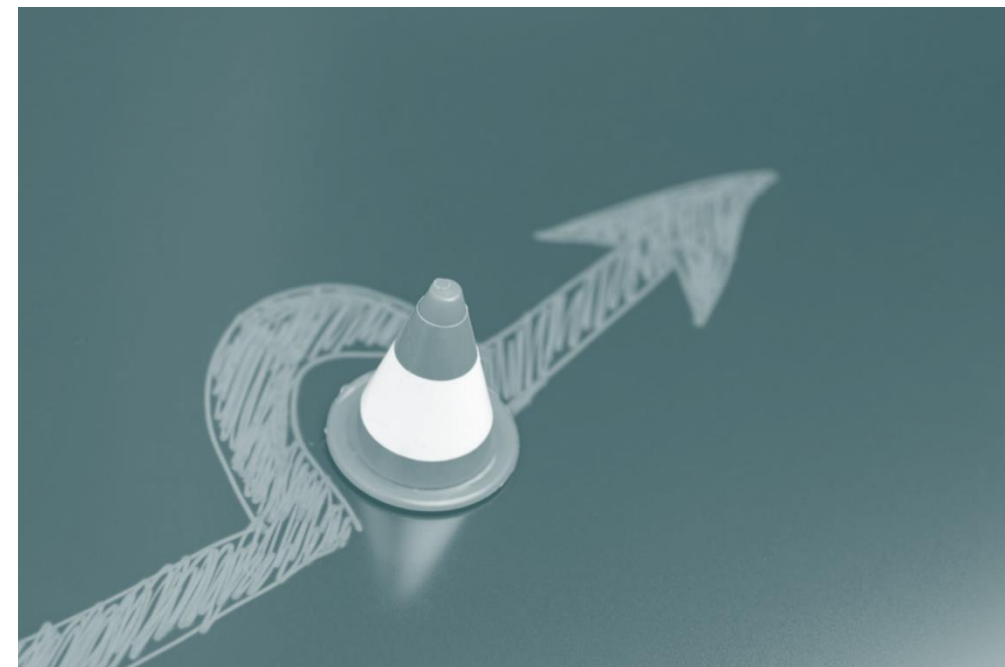
3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 6 - Renforcer notre politique de prévention

- Le Département mène une politique de prévention qui repose notamment sur la mobilisation de différents acteurs :
 - le réseau des assistants de prévention. Identifiés par les directions, ils assistent et conseillent sur la prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité et veillent à la bonne tenue du registre de Santé et de Sécurité au Travail ;
 - le conseiller en prévention coordonne le réseau des assistants de prévention, en relation avec les médecins de prévention et la chargée de mission ;
 - les membres du CHSCT.

Par ailleurs, la Direction Générale souhaite renforcer cette politique de prévention, dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail.









L'axe 6 – renforcer notre politique de prévention, s'inscrit dans cette volonté, afin de permettre aux collaborateurs de développer les connaissances nécessaires à la santé et à la sécurité au sein de notre Collectivité.








3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 6 - Renforcer notre politique de prévention : le plan des actions

Sécurité

- Rôle d'un Assistant de prévention 
- Plan de prévention 
- Amiante 
- CERP (Construire les Etablissements Recevant du public accessibles aux personnes handicapées) 
- EPI (Equipier de Premier Intervention) 
- CQP APS (Certification de Qualification Professionnelle Agent de Prévention et Sécurité) 
- SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes) 
- Gestion des risques sécuritaires 

Santé

- Les gestes de premiers secours (ex-PSC1) 
- Sauveteur Secourisme du Travail 
- SST MAC/Recyclage 
- Utilisation d'un défibrillateur 
- AFGSU (Attestation de Formation aux Gestes de Soins d'Urgence) 



Légende



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle

- L'évolution professionnelle repose sur la construction d'un projet professionnel, qui peut impliquer un changement de périmètre, d'environnement de travail et/ou de métier, voire une mobilité au sein ou à l'extérieur de notre collectivité.

L'axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle présente les outils et procédures pour construire et piloter un projet professionnel.



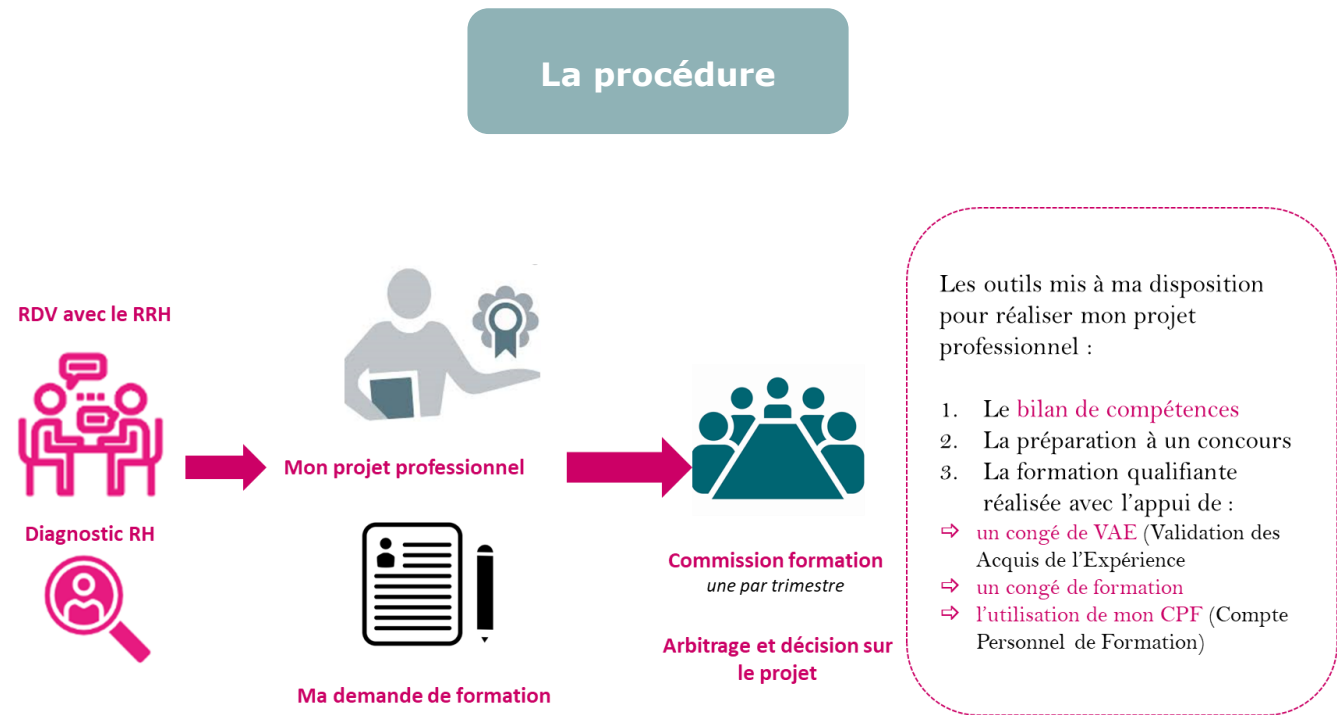
3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle : le projet professionnel

- Elaborer un projet professionnel nécessite **une première étape de réflexion** afin de le définir précisément et de construire un plan d'actions adapté (démarche, développement des compétences, professionnalisation).

Le Responsable Ressources Humaines (RRH) ou le Chargé de Ressources Humaines (CRH) accompagne les collaborateurs dans leur réflexion, notamment lors d'un **Entretien de Parcours Professionnel**.

Dans le cas d'un besoin de formation, la **commission formation** étudie la faisabilité du projet et ses modalités de déploiement (outils, dispositifs de formation, cursus, financement...).



3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle : les dispositifs et outils

Le bilan de compétences

- **Le bilan de compétences** est un outil d'aide à l'orientation au service du projet professionnel.

Il permet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Congé de 24 heures sur temps de travail, fractionnables.

Les éventuelles heures complémentaires sont sur du temps personnel ou sur les heures du CPF.

La formation qualifiante ou diplômante

- **La formation qualifiante ou diplômante** vise à obtenir un diplôme ou une qualification reconnue dans le cadre d'un projet professionnel ou d'une formation obligatoire inscrits au plan de formation.

La durée de la formation est définie en fonction de l'action de formation prévue.

Le congé de VAE

- **La Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) est un droit individuel permettant de valoriser ses expériences professionnelles pour obtenir une qualification officiellement reconnue après une expérience minimale d'une année.

Elle a pour objectif d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Ce congé est de **24 heures du temps de service** fractionnables.

3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle : les dispositifs et outils

Le Compte Personnel de Formation

- **Le Compte Personnel de Formation (CPF)** permet de suivre des formations qualifiantes et de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle pour préparer **une future mobilité, une promotion ou une reconversion professionnelle**.

Chaque année, le compteur est automatiquement **alimenter de 25 heures** jusqu'à un plafond de 150 heures maximum. Ces heures sont utilisées, à l'initiative du collaborateur, sous réserve de l'accord du Département, afin de suivre une action de formation initiée par le projet professionnel.

Celle-ci doit avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Le congé de formation professionnelle

- **Le congé de formation professionnelle** permet de suivre une formation qualifiante ou diplômante de façon continue ou discontinue, dans le cadre d'un projet professionnel inscrit au plan de formation et validé par la commission de formation.

Limité à 3 ans sur l'ensemble de la carrière, il est indemnisé durant 12 premiers mois à hauteur de 85 % du

Traitement	Brut	Indiciaire.
------------	------	-------------

Utilisable en une seule fois ou fractionnable par périodes de stages d'une durée minimale à un mois à temps plein et qui peuvent être subdivisées en semaines, journées ou demi-journées.

3 LES AXES DU PLAN 2021-2023

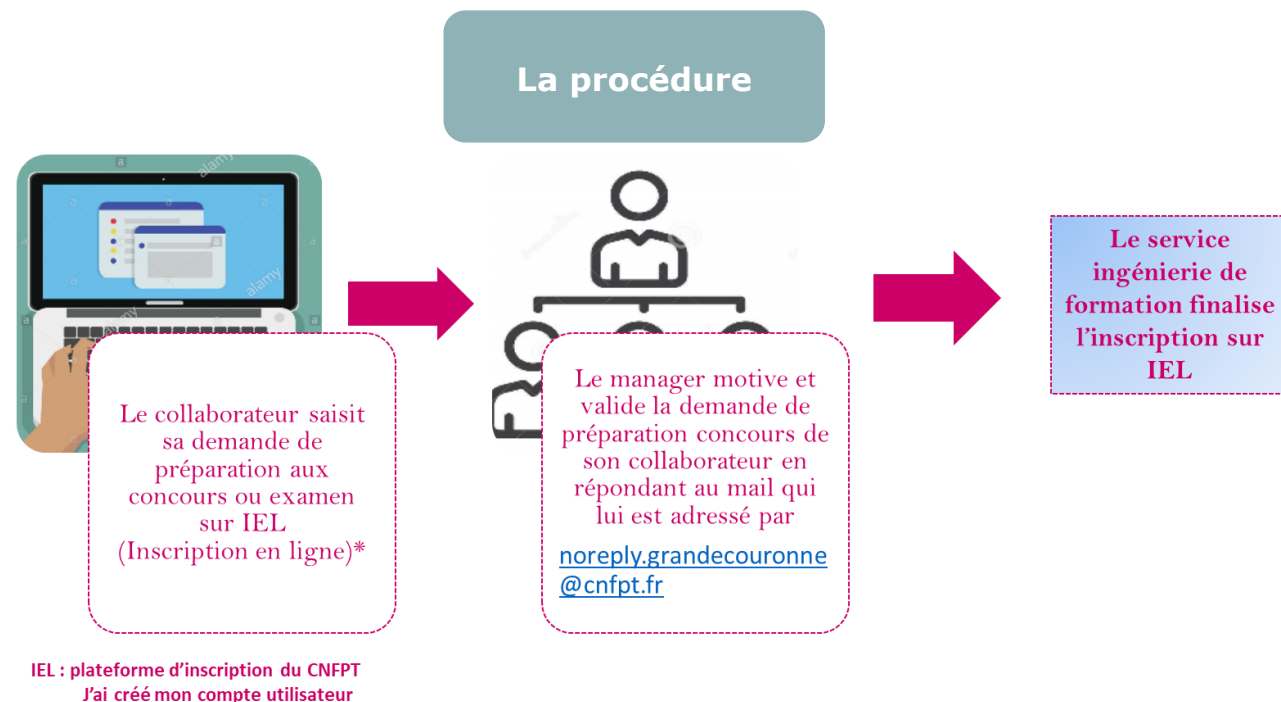
Axe 7 - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle : les préparations aux concours ou examens professionnels

- Réalisées en présentiel et distanciel sur temps de travail, **les préparations aux concours ou examens professionnels** proposées par **le CNFPT** visent à réactualiser les connaissances.

Méthodologie à adopter, entraînement aux épreuves écrites et orales, autant de ressources utiles et nécessaires pour arriver préparé au concours.

Elles sont comptabilisées au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les inscriptions se déroulent selon deux périodes régulières par an pour l'ensemble du territoire régional (de janvier à mars et de juin à mi-octobre), en fonction de l'ouverture des concours correspondants.



4

Les moyens

Une offre de formation élargie

- Le Département diversifie ses supports apprenants pour offrir de **nouvelles sources d'apprentissage riches et attractives**. Nomades, elles permettent à tout à chacun de suivre sa vidéo, d'écouter son podcast, de revoir sa conférence inspirante à tout moment.

L'espace d'apprentissage n'est plus figé, il est dorénavant vaste et varié, en présentiel ou en distanciel.

L'offre traditionnelle

- Catalogue CNFPT
- Catalogue du CD78
- Préparations aux concours ou examens
- Ateliers formation

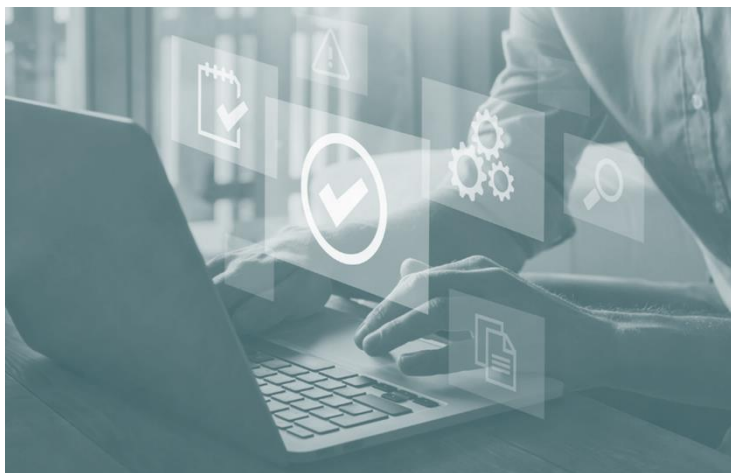
L'offre innovante

- MOOC
- Vidéos
- Ressources & Vous
- Conférences inspirantes
- Podcasts
- Bibliothèque numérique

Une market place

- Une nouvelle solution pour piloter efficacement la formation va permettre à chaque collaborateur d'être acteur de son développement de compétences et de sa formation en poussant la bonne offre au bon moment, où qu'il soit. Une **market-place**, un **portail collaborateur** et un **portail manager** seront mis à disposition afin que chacun puisse construire son parcours de formation.

Chaque collaborateur pourra s'inscrire et suivre la traçabilité de sa formation, la faire valider à son manager, à partir de son portail. Chaque manager pourra valider et suivre les formations de son équipe à partir de son portail.



Une plateforme LCMS (Learning Content Management System)

- A partir de 2022, la **plateforme de formation en ligne** LCMS Talentsoft viendra compléter la market place et le portail collaborateur. Elle permettra de créer, de structurer et de diffuser des contenus pédagogiques. Au-delà, elle permettra également de stocker et de sauvegarder des contenus personnalisés de formation.

Avec le LCMS, les contenus pédagogiques seront adaptés aussi bien pour une formation présentielle, que pour une formation e-learning.

Myriam LEPETIT-BRIERE

Directrice des Ressources Humaines

Stéphanie TRILLE

Directrice adjointe des Ressources Humaine

Annie LOTODÉ-LE GAC

Responsable du Service Ingénierie de Formation

DRH/Pôle Développement RH

drh-formation@yvelines.fr



Yvelines
Le Département

yvelines.fr

