

# PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
PÔLE DÉVELOPPEMENT RH / INGÉNIERIE DE  
FORMATION



yvelines.fr



# 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 commissions de formation

## 3. LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026

- **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** - Accompagner le développement durable et la transition écologique
- **Axe 8** - Valoriser les parcours d'évolution professionnelle

## 4. LES MOYENS

- Offre élargie
- MarketPlace de la formation

# LA STRATÉGIE DE GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES



Yvelines  
Le Département

yvelines.fr  
f t o

# LA STRATÉGIE DE GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

## LES ENJEUX

- La proximité avec les collaborateurs et managers guide les 5 enjeux de la stratégie RH :
  - #1 Accompagner l'organisation dans sa transformation face aux mutations du travail.
  - #2 Développer durablement les compétences et préserver notre capital humain.
  - #3 Attirer et recruter.
  - #4 Fidéliser et engager les collaborateurs au service des Yvelinois.
  - #5 Une stratégie de transformation de la RH à la hauteur des enjeux de demain.

## 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.

## 2024 NOS ENGAGEMENTS

- **20 formations diplômantes ou certifiantes/an (sous réserve du budget alloué).**
- **1 jour de formation/an pour 50 % de nos effectifs.**



# L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



**Yvelines**  
Le Département

yvelines.fr



# L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

▶ **Revue RH**



▶ **Entretiens professionnels annuels**



▶ **Entretiens de parcours professionnel**



▶ **Commissions de formation**



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

# L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- **LES REVUES RH**

Ce **Rendez-vous annuel** des Directions avec leur partenaire RH permet d'échanger sur les enjeux à 3 ans et ainsi d'assurer la mise en œuvre concrète d'actions RH. Ce rendez-vous annuel constitue le **1<sup>er</sup> outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

Il résulte des revues du 1<sup>er</sup> semestre 2024 un plan d'action dont les leviers sont :

- ✓ L'accompagnement à l'évolution des métiers,
- ✓ L'accompagnement au changement,
- ✓ La poursuite du 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 le **2<sup>ème</sup> outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

**3 009 EP réalisés en 2023 soit 89% des effectifs**

## L'ÉVALUATION DES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- **LES ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNEL (EPP)**

**Moment d'échange entre le collaborateur et son 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. Ce dispositif est le **3<sup>ème</sup> outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

**2 484 EPP réalisés entre 2021 et 2023**

- **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 **4<sup>ème</sup> outil de pilotage** du plan de développement des compétences et de formation.

- **4** fois par an – Février – Avril - Juin – Sept
- **92** projets validés de 2021 à 2023

### LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION

Guidé 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 2024 à 2026.

# LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026



**Yvelines**  
Le Département

yvelines.fr



# LES AXES DU PLAN 2024-2026

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**.

**3 thématiques prioritaires** ont été identifiées :

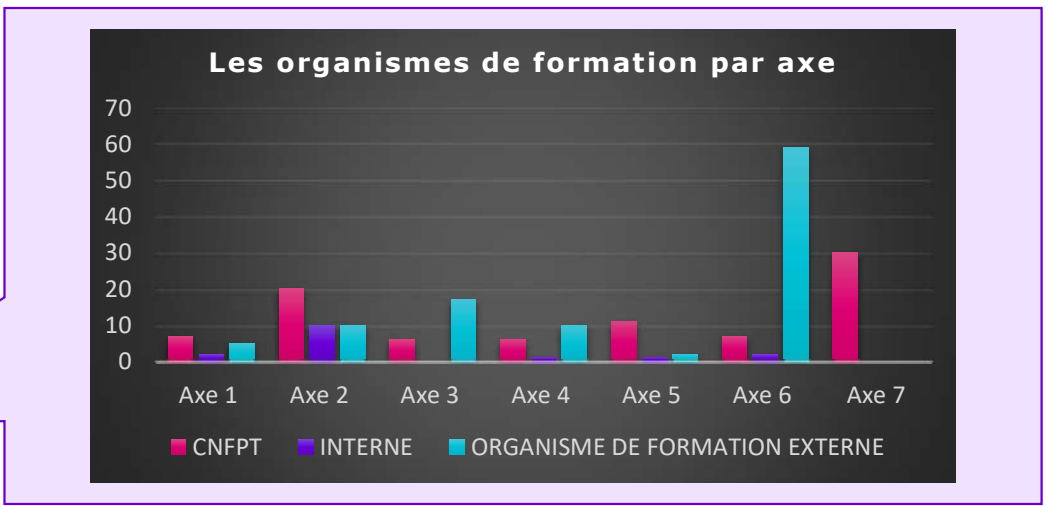
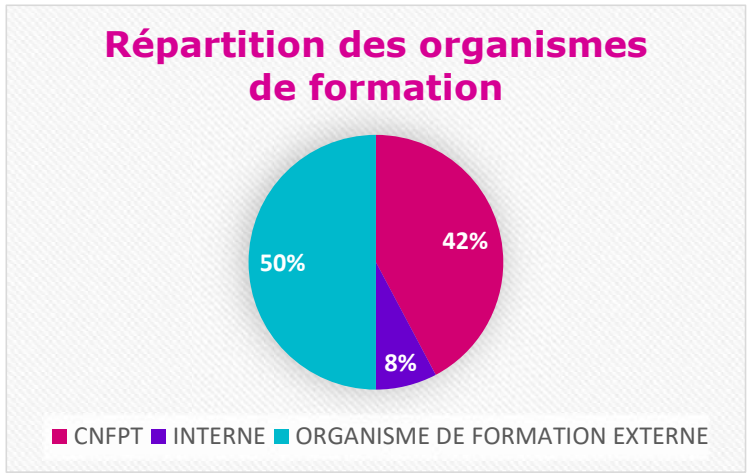
- **Accompagner le développement durable et la transition écologique**
- **Accompagnement au changement**
- **Compétences managériales**

## 8 AXES D'ACCOMPAGNEMENT OU 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 -** Accompagner le développement durable et la transition écologique. - **NOUVEAU !**
- Axe 8 -** Valoriser les parcours d'évolution professionnelle.

# LES AXES DU PLAN 2024-2026

## LES MOYENS



Le recours à des formateurs internes concerne principalement l'axe 2 « **Accompagner l'évolution des métiers départementaux** ».

Le plan de formation et de développement des compétences 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 7 « **Accompagner le développement durable et la transition écologique** ».

Le recours à des organismes externes reste très fréquent dans l'ensemble des axes du plan de formation, et tout particulièrement dans l'axe 6 « **Renforcer notre politique de prévention** ».

**PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026**

**AXE 1**

**DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES LIÉES AUX FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE NOTRE COLLECTIVITÉ**



## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 1

#### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES LIÉES AUX FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE NOTRE COLLECTIVITÉ

Pour pouvoir exercer ses missions au sein des services public d'une collectivité territoriale, et plus particulièrement de notre Collectivité, il est indispensable d'acquérir les connaissances essentielles permettant d'évoluer dans son environnement et de satisfaire l'intérêt général.

L'**Axe 1 : développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité** reprend des enjeux cruciaux autour d'actions de formations qui sont représentées au sein de cet axe :

- **Les essentiels** permettant d'avoir un premier niveau d'approche des fondamentaux de la Collectivité, le respect des Valeurs de la République et de la laïcité ainsi que la thématique liée au handicap.
- **Les fondamentaux** permettant d'avoir un premier niveau d'approche pour répondre aux attendus de la Collectivité sur les finances publiques, les marchés publics, la conduite du changement et les écrits professionnels.
- Le parcours : « **les clés du management de projet** » permettant de monter en compétences avec une méthodologie commune, condition essentielle à la conduite efficace de projets de la collectivité. Ce parcours comprend également des certifications afin de valoriser la montée en compétences des collaborateurs dans la gestion des projets confiés.

L'offre de formations, représente un investissement significatif visant à renforcer de manière exhaustive les compétences de nos collaborateurs dans ces domaines essentiels.

# LES AXES DU PLAN 2024-2026

## AXE 1

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES LIÉES AUX FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE NOTRE COLLECTIVITÉ

### LAÏCITÉ

LES VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LA LAICITE

### ENVIRONNEMENT TERRITORIAL

LES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### CONDUITE DU CHANGEMENT

CONDUITE DE CHANGEMENT : DÉMARCHES ET OUTILS

### FORMATIONS EN ACCÈS LIBRE

LES ESSENTIELS SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)   
LES VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LA LAICITE - 8 clips vidéo

### FINANCES PUBLIQUES

L'ESSENTIEL DES FINANCES PUBLIQUES

### MARCHÉS PUBLICS

INITIATION AUX MARCHÉS PUBLICS   
ACTUALITE DES MARCHES PUBLICS

### HANDICAP

HANDICAP, DE QUI ET DE QUOI PARLE-T-ON ?   
SENSIBILISATION DES AGENTS TERRITORIAUX

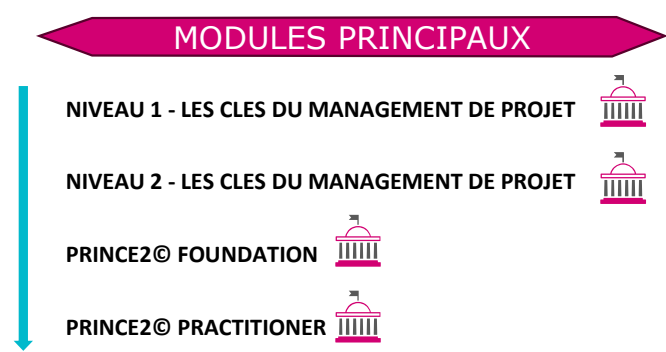
#### LEGENDES

	Organisme externe		Assurée par des formateurs internes
			Assurée par le CNFPT

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

AXE 1 : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES LIÉES AUX FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE NOTRE COLLECTIVITÉ

### PARCOURS GESTION DE PROJETS



### FORMATIONS OPTIONNELLES

Des formations **optionnelles complémentaires** aux modules principaux disponibles dans notre Axe 1 ici présenté sont disponibles dans les **autres Axes du plan de formation 2024 - 2026**

AXE 4    AXE 5

| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

### LEGENDES

-  Organisme externe
-  Assurée par des formateurs internes
-  Assurée par le CNFPT

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 1 : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES LIÉES AUX FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE NOTRE COLLECTIVITÉ**  
**| PARCOURS GESTION DE PROJETS**



### Ressources Support



| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

**Méthodologie commune et ressources personnalisables**

**Communauté des chefs et chargés de projets**  
Temps de partage, retour d'expérience... (en cours de création)





**Le pilotage dynamique : prévoir et contrôler ou ressentir et ajuster ?**

**Découvrir la questiologie pour faciliter le changement**

**Comment bien la conduire avec ses équipes ?**

**LEGENDES**

 Organisme externe	 Assurée par des formateurs internes
	 Assurée par le CNFPT



**PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026**

**AXE 2**

**ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DÉPARTEMENTAUX**



## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 2

#### ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DÉPARTEMENTAUX

Le Département des Yvelines, acteur incontournable de l'innovation et de l'accompagnement de ses usagers, développe les bonnes pratiques de ses collaborateurs et expérimente régulièrement des projets.

Les compétences spécifiques, propres aux métiers de la collectivité, ont donc besoin de bénéficier de mises à jour régulières et des évolutions techniques, réglementaires ou méthodologiques permettant la réalisation de ses ambitions.

Le prisme des spécialités professionnelles du Département est particulièrement illustré dans **l'Axe 2 : Accompagner l'évolution des métiers départementaux** dont les actions, non exhaustives, sont représentées par domaine de compétences :

- **métiers des Solidarités,**
- **métiers de l'Aménagement et du territoire,**
- **métiers de la Ville, patrimoine et construction,**
- **métiers des Directions Supports.**




**AXE 2 : ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DÉPARTEMENTAUX | MÉTIERS DES SOLIDARITÉS**

*Cette partie de l'axe 2 mets en lumière les actions de formations propres aux métiers des solidarités tels que les travailleurs sociaux, les collaborateurs des PMI, de l'insertion, de l'autonomie et de l'enfance. Les territoires d'action départementales. Elle a pour but de cibler le plus possible les thématiques de formation pour qu'elles puissent correspondre le plus possible aux réalités terrain rencontrées par nos professionnels.*

**CHARGÉS D'ACCUEIL - PARCOURS**




- LES FONDAMENTAUX DE L'ACCUEIL ET L'ENTRETIEN D'EVALUATION 
- LA GESTION DU STRESS EN SITUATION D'ACCUEIL 
- ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION COMPLEXE- MODULE OPTIONNEL 
- ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP - MODULE OPTIONNEL 

**ENFANCE – FAMILLE – SANTÉ**

- QU'EST-CE QUE LE PSYCHOTRAUMATISME ? 
- TROUBLES DU NEURODEVELOPPEMENT : DU REPERAGE PRECOCE A LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS 
- RITES, RELIGION ET SEXUALITE : L'INTERCULTURALITE DANS LES STRUCTURES MEDICO-SOCIALES 

Cette page représente une liste non exhaustive de l'ensemble des actions de ce sous axe. Les autres thématiques de formation seront notamment enrichies grâce aux instances de dialogue mises en place avec les Directions métiers

**LEGENDES**

-  Organisme externe
-  Assurée par des formateurs internes
-  Assurée par le CNFPT

**AXE 2 : ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DÉPARTEMENTAUX | MÉTIERS DE L'AMÉNAGEMENT ET DU TERRITOIRE**

*Dans cette section de l'axe 2 vous aurez accès aux actions de formations rattachées aux métiers des mobilités, des projets, de la voirie, de l'environnement, de la culture, de l'éducation, des données et de la prospective.*

EPI 78-92 - NOUVEAUX AGENTS DES ROUTES - MODULES 1, 2 ET 3 

EPI 78-92 - BALISAGE 

EPI 78-92 - CONTENTIEUX DES MARCHES PUBLICS ET VALIDATION DU SERVICE FAIT 

Cette page représente une liste non exhaustive de l'ensemble des actions de ce sous axe. Les autres thématiques de formation seront notamment enrichies grâce aux instances de dialogue mises en place avec les Directions métiers

**FORMATIONS TRANSVERSES**

Des formations **complémentaires** aux modules disponibles dans notre Axe 2 ici présenté sont disponibles dans les **autres Axes du plan de formation 2024 - 2026**

**AXE 6** **AXE 7**

| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

**LEGENDES**

 Organisme externe

 Assurée par des formateurs internes

 Assurée par le CNFPT

# PDRH – INGENIERIE DE FORMATION

## AXE 2 : ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DÉPARTEMENTAUX | MÉTIERS DE LA VILLE, PATRIMOINE ET CONSTRUCTION

Dans cette catégorie de l'axe 2 les actions de formations auront un lien plus étroit avec les métiers des bâtiments, de la construction, l'immobilier, de la commande publique, de la ville et de l'habitat. L'objectif est de permettre à ces professionnels de rester à jour sur les innovations propres à leur secteur d'activité.

LA RÉGLEMENTATION THERMIQUE DU BÂTIMENT



CENTRE DE COMPETENCES - PROFESSIONNALISER LES AGENTS DE MAINTENANCE DES COLLEGES AUX TECHNIQUES DE PLOMBERIE, ELECTRICITE, PEINTURE ET MENUISERIE



PARCOURS ACHETEURS

Cette page représente une liste non exhaustive de l'ensemble des actions de ce sous axe. Les autres thématiques de formation seront notamment enrichies grâce aux instances de dialogue mises en place avec les Directions métiers

### FORMATIONS TRANSVERSES

Des formations complémentaires aux modules disponibles dans notre Axe 2 ici présenté sont disponibles dans les autres Axes du plan de formation 2024 - 2026

AXE 6    AXE 7

| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

### LEGENDES

Organisme externe

Assurée par des formateurs internes

Assurée par le CNFPT

Yvelines Le Département

yvelines.fr

# PDRH – INGENIERIE DE FORMATION

## AXE 2 : ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DÉPARTEMENTAUX | MÉTIERS DES DIRECTIONS SUPPORTS

Dans ce volet l'axe 2 se trouve les formations thématiques destinées aux professionnels des directions dites supports. La spécificité de cette catégorie se trouve dans la diversité des familles de métiers concernées, permettant le bon fonctionnement de notre collectivité.

LE PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ INFORMATIQUE (PCA) / LE PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ INFORMATIQUE (PRA) 

LA MAÎTRISE DES RÈGLES DE CLASSEMENT RELATIVES À LA CARRIÈRE 




LES CLÉS D'UNE COMMUNICATION FINANCIÈRE RÉUSSIE 

GESTION DU STATUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 

Cette page représente une liste non exhaustive de l'ensemble des actions de ce sous axe. Les autres thématiques de formation seront notamment enrichies grâce aux instances de dialogue mises en place avec les Directions métiers

| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

### LEGENDES

 Organisme externe	 Assurée par des formateurs internes
	 Assurée par le CNFPT



Yvelines  
Le Département



yvelines.fr

**PDRH –  
INGENIERIE  
DE  
FORMATION**

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 3**

ACCOMPAGNER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES SOCLES



## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 3

#### ACCOMPAGNER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES SOCLES

Les connaissances et compétences professionnelles socles regroupent l'ensemble du référentiel 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** a pour principal objectif de permettre aux collaborateurs d'acquérir et de consolider ce qui représente les **bases de l'employabilité** tant sur le plan de la **langue française** que sur l'usage des **outils numériques** et de **communication**.





En somme, ce plan d'accompagnement de l'Axe 3, dirigé sur le renforcement des compétences socles, contribuera de manière significative à l'atteinte de nos objectifs stratégiques.

# LES AXES DU PLAN 2024-2026

## AXE 3

### ACCOMPAGNER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES SOCLES

#### BUREAUTIQUE

- EXCEL INITIATION 
- EXCEL INTERMÉDIAIRE 
- EXCEL PERFECTIONNEMENT 
- GAGNEZ DU TEMPS ET S'ORGANISER AVEC OUTLOOK ET ONENOTE 




Les formations bureautiques ci-contre permettent l'accès au passage de la certification **TOSA**

#### DYNAMISATION




##### PRÉSENTATIONS

- OPTIMISER SES PRESENTATIONS AVEC POWERPOINT 
- EXPLIQUER ET (IN)FORMER AVEC DES SCHEMAS 
- EXPLIQUER EN IMAGE ET EN DESSINS 
- CRÉER UNE VIDEO EXPLICATIVE 

##### ANIMATIONS

- JEU ET PEDAGOGIE 
- CONCEVOIR UNE INTERVENTION A DISTANCE 
- MAITRISER LES NOUVEAUX OUTILS D'ANIMATION 

#### LEGENDES

-  Organisme externe
-  Assurée par des formateurs internes
-  Assurée par le CNFPT

**PDRH –  
INGENIERIE  
DE  
FORMATION**

**PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026**



**AXE 4**

**DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES**

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 4

#### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

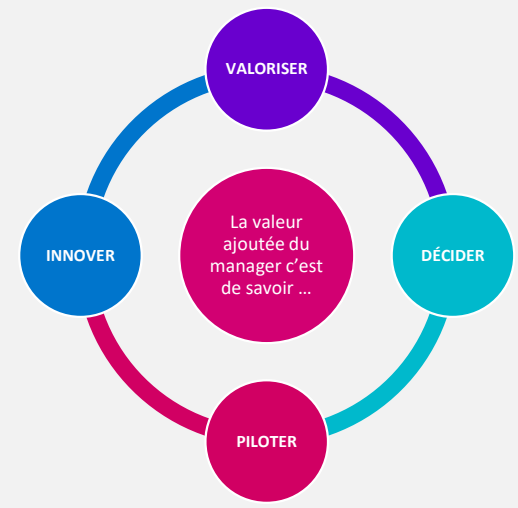
Dans un environnement institutionnel, face à un service public en constante évolution, les managers des collectivités territoriales sont fortement incités à adapter leurs pratiques managériales. Les profils sont en pleine mutation vers de nouvelles formes de management, capables de s'adapter et de répondre aux postures attendues par la collectivité, les collaborateurs et les usagers.

Les postures attendues ont fait l'objet d'une synthèse au sein de la Charte managériale qui s'articule autour de 4 principes d'action :

- **Valoriser** : Reconnaître et mettre en avant les compétences et les contributions des collaborateurs pour favoriser leur engagement.
- **Innover** : Encourager la créativité et la recherche de solutions nouvelles pour faire face aux défis de l'évolution constante du service public.
- **Décider** : Assumer la responsabilité de prendre des décisions éclairées et pertinentes pour l'intérêt général.
- **Piloter** : Diriger de manière proactive, en fixant des objectifs clairs, en évaluant les résultats et en ajustant les actions pour atteindre les objectifs.

Dans la continuité de cette Charte, **l'Axe 4 : Développer les compétences managériales** vient apporter un complément aux développements des compétences des managers de la collectivité, dans la bienveillance et le respect de chacun. Cet axe vise à **renforcer les compétences managériales, favorisant ainsi une gestion efficace et humaine des équipes, dans un contexte en perpétuelle évolution.**

#### LES 4 PRINCIPES DE LA CHARTE MANAGÉRIALE



# LES AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 4**

**DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES**

NOUVEAUX MANAGERS

**PRISE DE POSTE**

LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT 

**EVOLUTION**

MANAGER EN PRISE DE FONCTION - RÉUSSIR LE PASSAGE DE COLLÈGUE À CHEF 

**MANAGER DE MANAGER**




APPUYER VOS FONCTIONS DE MANAGER DE MANAGERS 

 Socle commun

 Pour les managers concernés

| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

**LEGENDES**

 Organisme externe	 Assurée par des formateurs internes
	 Assurée par le CNFPT

 Yvelines  
Le Département

 yvelines.fr

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 4





#### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

**POUR QUE MANAGERS RÉPONDENT AUX ATTENTES DU DÉPARTEMENT, ILS SONT INVITÉS A :**




- Choisir la(des) thématique(s) en fonction de leurs besoins;
- Impérativement suivre au moins un de ces modules de formation.

 **2 jours**

#### 4 MODULES THEMATIQUES ANNUELS

- MANAGER : CONCILIER BIENVEILLANCE ET EXIGENCE 
- MANAGER GRACE A L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE 
- LES 4 CLÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT 
- ACQUÉRIR UNE CULTURE PROJET POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES 

#### LEGENDES

	Organisme externe		Assurée par des formateurs internes
	Assurée par le CNFPT		

# PDRH – INGENIERIE DE FORMATION

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 4

#### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

#### ECOSYSTÈME DE FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

LE MANAGEMENT D'UNE ÉQUIPE EN TÉLÉTRAVAIL 

ANIMER UNE RÉUNION D'ÉQUIPE OU DE SERVICE 

LA GESTION DU TEMPS DANS SA PRATIQUE MANAGERIALE 

ETRE EFFICACE DANS SES ÉCRITS PRO 

| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

### FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Des formations **optionnelles complémentaires** aux modules principaux disponibles dans notre Axe 4 ici présenté sont disponibles dans les autres Axes du plan de formation 2024 - 2026

**AXE 1**   **AXE 5**

### LEGENDES

 Organisme externe

 Assurée par des formateurs internes

 Assurée par le CNFPT

 Yvelines  
Le Département

yvelines.fr  
  

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 5**

**DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE SAVOIR-ÊTRE**



## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 5

#### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE SAVOIR-ÊTRE

Le Département développe des projets nécessitant d’aller au-delà du savoir-faire technique et méthodologique et nécessitant de s’adapter.

**L’Axe 5 : Développer les compétences de savoir-être** représente le choix stratégique de renforcer les compétences de savoir-être au sein de notre Département. Il résulte d’une analyse approfondie des besoins spécifiques. Ces formations ont été soigneusement sélectionnées pour répondre de manière ciblée aux exigences actuelles et futures de nos collaborateurs, en s’appuyant sur des exemples concrets.

Celui-ci comprend les actions permettant le développement des savoir-être dites « soft-skills » ainsi que des actions visant à accompagner la montée en compétence des collaborateurs.

Les compétences de savoir-être dites « soft skills » se définissent par opposition au savoir-faire techniques et méthodologies dites « hard skills ». La combinaison des deux sera toujours plus performante que l’expertise seule

Ces compétences incluent la communication efficace, la collaboration, la résolution de problèmes, la créativité, et d’autres compétences sociales et émotionnelles essentielles pour un travail d’équipe réussi et une adaptation aux évolutions du monde professionnel. En développant ces compétences, nous visons à créer un environnement de travail plus inclusif, collaboratif et résilient.

**PDRH –  
INGENIERIE  
DE  
FORMATION**

# LES AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 5**

**DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE SAVOIR-ÊTRE**

MAÎTRISER SON ARGUMENTAIRE ORAL POUR CONVAINCRE



LA COMMUNICATION NON VIOLENTE (CNV)



FORMATION POUR LES CADRES - S'APPROPRIER LES USAGES DE  
LA CARTE MENTALE (MINDMAP)



OPTIMISER LA GESTION DU TEMPS



| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

**LEGENDES**

 Organisme externe	 Assurée par des formateurs internes
	 Assurée par le CNFPT

 Yvelines  
Le Département

yvelines.fr  
  

**PDRH –  
INGENIERIE  
DE  
FORMATION**

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 6**  
RENFORCER NOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION



| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

### AXE 6

#### RENFORCER NOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION

La politique de prévention des risques professionnels du Département s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des employeurs, visant à réduire les risques d'accident de travail et de maladie professionnelle et à en limiter les conséquences humaines, sociales, économiques et juridiques. Former les agents à la Sécurité constitue une obligation légale de l'employeur et fait partie intégrante de la politique de prévention des risques professionnels. Cela contribue à **renforcer la sécurité** des agents et à garantir un environnement de travail sain et sécurisé.

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 Direction des Ressources Humaines (en remplacement de la chargée de mission);
- les membres du CST.

Ainsi dans l'**Axe 6 : Renforcer notre politique de prévention**, le Département souhaite limiter les risques dans une démarche d'amélioration continue.

Cet axe indispensable s'articule autour de **3** rubriques :

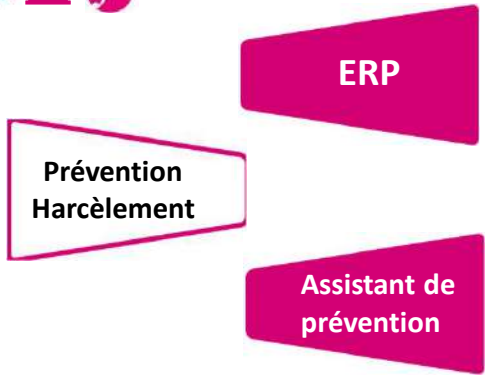
- **Prévenir les risques** : En mettant en place des mesures proactives pour anticiper et réduire les risques potentiels.
- **Agir face à une situation ponctuelle** : En ayant les moyens et les procédures pour réagir efficacement en cas d'événements imprévus ou d'urgence.
- **Agir au quotidien en sécurité** : En favorisant des comportements sécuritaires et en intégrant la sécurité dans les pratiques quotidiennes de chaque agent.

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

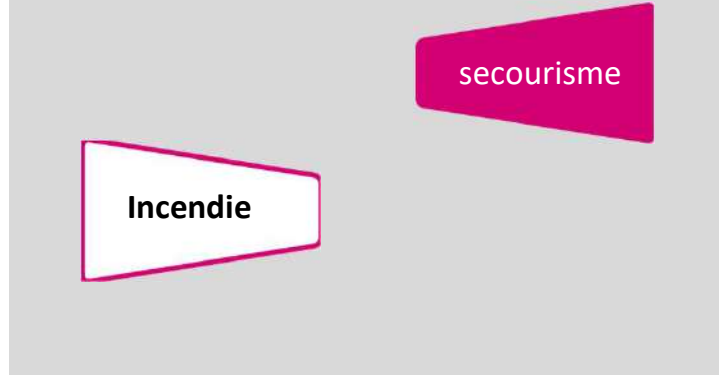
### QUELQUES EXEMPLES

#### AXE 6 RENFORCER NOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION

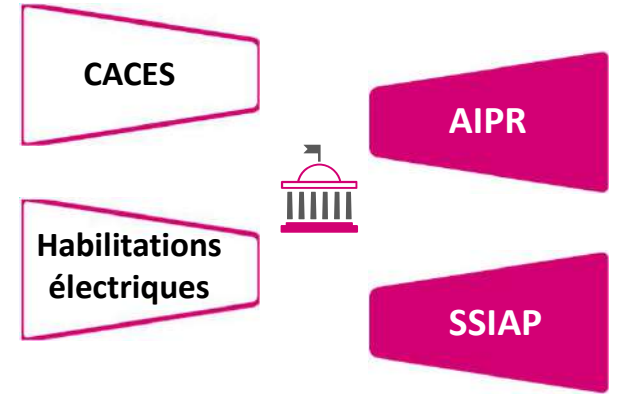
- **Prévenir les risques :**  
En mettant en place des mesures proactives pour anticiper et réduire les risques potentiels.



- **Agir face à une situation ponctuelle :**  
En ayant les moyens et les procédures pour réagir efficacement en cas d'événements imprévus ou d'urgence.



- **Agir au quotidien en sécurité :**  
En favorisant des comportements sécuritaires et en intégrant la sécurité dans les pratiques quotidiennes de chaque agent. → **une majorité de formation de ce sous-axe sont obligatoires**



DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

**LEGENDES**

- Organisme externe
- Assurée par des formateurs internes
- Assurée par le CNFPT



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026

**AXE 7**

**ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE**



## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 7

#### ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Département développe des projets nécessitant d'aller au-delà du savoir-faire technique et méthodologique et de **s'adapter aux changements climatiques**.

**L'axe 7 : Accompagner la transition écologique et le développement durable** représente un **enjeu majeur** au sein de notre Département. Il résulte d'une analyse approfondie des besoins spécifiques tout en **préparant nos collaborateurs aux défis à venir** du développement durable. Ces formations ont été soigneusement sélectionnées pour répondre de manière ciblée aux exigences actuelles et futures de nos collaborateurs, en s'appuyant sur des exemples concrets.

Cet axe accompagne la montée en compétence des collaborateurs sur les enjeux de développement durable et des énergies renouvelables.

# PDRH – INGENIERIE DE FORMATION

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 7

#### ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE



AMBASSADEURS ÉCO REponsables



LES APPROCHES DURABLES DU PROJET URBAIN : DE LA CONCEPTION AUX USAGES



LA DÉMARCHÉ QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE DU BÂTIMENT EN CONSTRUCTION, RÉNOVATION, RÉHABILITATION



L'INTÉGRATION DES ÉNERGIES RENOUVELABLES DANS SON PATRIMOINE



LES MÉCANISMES FINANCIERS DES PROJETS D'ÉNERGIE RENOUVELABLE DE TERRITOIRE



L'ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES PROJETS






LA RÉDUCTION ET LA VALORISATION DES DÉCHETS EN ESPACES VERTS



| DRH - DEV RH - Ingénierie de formation

### LEGENDES

-  Organisme externe
-  Assurée par des formateurs internes
-  Assurée par le CNFPT



Yvelines  
Le Département



yvelines.fr  
Facebook, Twitter, YouTube icons

**PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION 2024-2026 | LES 8 AXES DU PLAN 2024-2026**

**AXE 8**  
**VALORISER LES PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**



## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 8

#### 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 interne ou à l'extérieur de notre collectivité.

**L'axe 8 – Valoriser les parcours d'évolution professionnelle** présente les outils et procédures pour **construire et piloter un projet professionnel**.

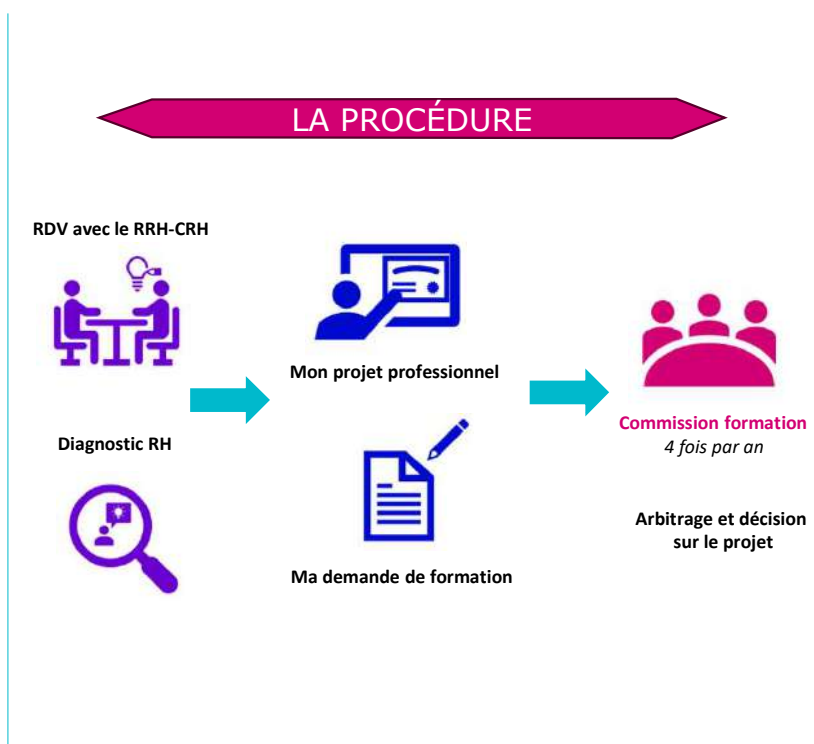
## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 8 : 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...).



**Les outils mis à disposition pour réaliser mon projet professionnel**

- 1. Le bilan de compétences**
- 2. La préparation à un concours ou un examen**
- 3. La formation qualifiante réalisée avec l'appui de :**
  - Un congé de VAE (Validation des Acquis par l'Expérience).
  - Un congé de formation professionnelle.
  - L'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)
  - Un congé de transition professionnelle.

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 8 : 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 (RNCP).

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

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 8 : 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 **alimenté de 25 heures** jusqu'à un plafond de 150 heures maximum.

Ces heures peuvent être utilisées, à l'initiative du collaborateur, sous réserve de l'accord du Département, afin de suivre une action de formation dans le cadre d'un 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 transition professionnelle

Le **congé de transition professionnelle** permet de suivre une formation certifiante nécessaire en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public, ou privé, dans le cadre d'un projet professionnel inscrit au plan de formation et validé par la commission de formation.

**Limité à 1 an maximum**, ce dispositif est seulement accessible à l'une des situations suivantes :

- Aux collaborateurs de catégorie C ne disposant pas d'un baccalauréat.
- Aux collaborateurs en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Aux collaborateurs pour lesquels un avis du médecin du travail constate que la situation professionnelle individuelle expose particulièrement à un risque d'usure professionnelle.

Lorsque le projet professionnel nécessite une formation supérieure à 12 mois, ce dispositif peut être prolongé par un congé de formation professionnelle.

**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.

#### 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 (plafond).

**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.

## LES AXES DU PLAN 2024-2026

### AXE 8 : 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<sup>er</sup> 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.



Le collaborateur saisit sa demande de préparation concours ou examen (en ligne) sur **IEL\*** lors des campagnes définies (2 fois par an)

*\*IEL : plateforme d'inscription du CNFPT*



Le manager motive et valide la demande de préparation concours de son collaborateur en répondant au mail qui lui est adressé



**Le service ingénierie de formation finalise l'inscription sur IEL**

# LES MOYENS



**Yvelines**  
Le Département

yvelines.fr



## L'OFFRE TRADITIONNELLE

Catalogue CNFPT


Catalogue du CD78

Préparations aux concours ou examens

## L'OFFRE INNOVANTE

Formations en libre accès

IDEALCo 

Bibliothèque numérique YouScribe 

MOOC  

Vidéos

Ressources & Vous

Podcasts

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 consulter une rubrique à tout moment.

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

Et cela dans un seul environnement : **LA MARKETPLACE DE LA FORMATION**

LES MOYENS | LA MARKETPLACE DE LA FORMATION

## UN ENVIRONNEMENT **UNIQUE** !



Avec la Marketplace de la Formation, tous les collaborateurs du Département bénéficient d'un **environnement complet de formation** pour :

- **consulter les offres de formation,**
- **solliciter des besoins de formation** lors de leur entretien professionnel,
- accéder à des **ressources en libre accès,**
- suivre **l'état de ses demandes de formation,**
- consulter **l'historique** de ses actions de formation.

## CONTACTS

Hôtel du Département  
2 place André Mignot  
78 012 Versailles

Service Ingénierie de  
Formation



**Yvelines**  
Le Département

yvelines.fr

