

# Plan de Développement des Compétences

## 2024 – 2027

Le premier Plan de Formation métropolitain 2018-2021 renforçait les fondations et la cohésion d'une Métropole en construction.

Le premier Plan de Développement des Compétences 2021-2024 (PDC) soutenait les engagements et projets traduits dans le projet d'administration « dimension Métropole » ; il visait à accompagner les enjeux stratégiques et dynamiques de la Métropole dans un environnement économique et sociétal en mutation.

Dans une approche systémique du développement des compétences, le PDC intégrait les éléments obligatoires du plan de formation et les étendait à une offre de services à large spectre, articulée autour de 4 grands domaines prioritaires, issus de la démarche de transformation métropolitaine :

- Parcours professionnels et talents
- Sociologie des organisations et des collectifs de travail
- Politiques et grandes causes publiques
- Digitalisation, innovation, travail à distance

Le nouveau Plan de Développement des Compétences 2024-2027 soutient les engagements et projets traduits dans le projet d'administration « Dimension Métropole » ainsi que les orientations définies dans le dialogue de gestion.

- **Axe 1 : l'accompagnement des parcours professionnels**

- Le développement des compétences administratives et transverses :
  - ✓ Acculturation territoriale (nouveaux arrivants/apprentis, droits et devoirs, réformes territoriales etc)
  - ✓ Communication
  - ✓ Mapps, bureautique, applicatifs etc
  - ✓ Pratiques et techniques administratives
- L'accompagnement à l'évolution statutaire et professionnelle
  - ✓ Formations statutaires obligatoires
  - ✓ Préparations aux concours et examens professionnels
  - ✓ Accompagnement individualisé de l'agent (compte personnel de formation, bilan de compétences, mentorat/tutorat etc)
  - ✓ Développement des compétences expertises et pratiques professionnelles

- **Axe 2 : le développement d'une marque employeur ambitieuse**

- L'approfondissement des compétences managériales :
  - ✓ Ecole des Managers
  - ✓ Mise en oeuvre de communautés managériales auto apprenantes (échanges de pratique, codéveloppement etc)
  - ✓ Renforcement de la posture managériale (cohésion d'équipe, accompagnement au changement, éthique, efficience, management par objectifs etc)
- La professionnalisation des équipes dans l'action publique :
  - ✓ Codesign et mise en œuvre de plans de formation sur mesure
  - ✓ Promotion des grandes causes publiques (laïcité, handicap, égalité femme / homme, lutte discrimination, inclusion des jeunes etc)
  - ✓ Diffusion du mode projet pour un travail en transversalité
  - ✓ Favorisation des réseaux internes (ambassadeurs, facilitateurs, innovateurs, tuteurs etc)

- **Axe 3 : Prévention, santé et sécurité au travail**

- Se sentir bien dans son travail :
  - ✓ Remédiation pédagogique (lutte contre l'illectronisme, savoirs de base etc)
  - ✓ Être bien au travail (sophrologie, atelier du dos, gestion du stress, coaching, médiation etc)
  - ✓ Elargissement des modes de travail (télétravail, usage des outils collaboratifs, management hybride etc)
- La santé et sécurité au travail :
  - ✓ Formations sécurité obligatoires
  - ✓ Prévention des risques psycho-sociaux
  - ✓ Actions favorisant le maintien dans l'emploi, période de préparation au reclassement (PPR)