

Point n°8 : Avis relatif aux orientations stratégiques de développement des compétences de la Ville de Paris 2022-2026 (Stratégie Paris Ville apprenante 2026)

Dans le cadre de ses lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines, la Ville de Paris a engagé un travail de refonte des orientations stratégiques de formation dont la précédente édition couvrait la période 2015-2019.

Elles s'inscrivent dans un contexte en profonde transformation. À l'instar des autres collectivités et employeurs publics, la Ville de Paris est traversée par des mutations diverses : transitions écologique et numérique, territorialisation de l'action publique, relation à l'utilisateur, participation citoyenne, accompagnement des populations les plus fragiles, organisation des Jeux olympiques et paralympiques (JOP)... Les défis quotidiens, à moyen et à long termes, posés à nos politiques publiques invitent à se réinventer et à réinterroger régulièrement le cadre de notre action et nos pratiques professionnelles.

Aussi, pour s'adapter en permanence à ces évolutions, les nouvelles orientations stratégiques, dénommées « Stratégie Paris Ville apprenante 2026 », investissent un champ plus large, celui du développement des compétences. Elles reposent sur trois ambitions, elles-mêmes déclinées en douze actions.

L'ambition 1 « Employeur » accompagne les transformations de l'action publique pour répondre aux besoins de la Ville de Paris, employeur inclusif. Elle se résume ainsi : recruter dans la diversité, faire évoluer le vivier de compétences internes au même rythme que nos métiers et anticiper les évolutions futures, garantie de la résilience des organisations.

Cette ambition comporte quatre actions :

- accompagner l'évolution des métiers qui découlent des transformations à l'œuvre (former aux enjeux de la transition écologique, développer les compétences numériques, renforcer les parcours de formation à la relation usagers, préparer l'accueil des JOP 2024...),
- renforcer l'accompagnement des managers (affermir les compétences en conduite de projets comme leur rôle de développeur de compétences de leurs équipes...)
- renforcer la maîtrise par nos agent.es des compétences-clés pour favoriser leur employabilité durable,
- faire de la Ville de Paris un employeur au reflet de sa population grâce à une politique de recrutement inclusive (recruter par des dispositifs d'insertion professionnelle puis accompagner vers l'emploi pérenne).

L'ambition 2 « Agent.es » vise à conforter les logiques d'apprentissage en continu, dès le recrutement et tout au long de la carrière. Accompagner l'agent.e au plus près de ses besoins est central, en particulier au regard de nos enjeux forts en matière de transitions professionnelles. Des chantiers d'importance sont devant nous et notamment celui de renforcer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos dispositifs, tout en fournissant un accompagnement plus individualisé aux agent.es dans la construction de leur parcours.

Elle comporte quatre actions :

- faciliter les premiers pas à la Ville de Paris (refonte des sessions d'accueils, mise en place d'un parcours de formation initiale transverse...),
- encourager les agent.es à développer leurs compétences en continu (labellisation voire certification, expérimentation d'open badges, valorisation des compétences dans les CV...),
- faciliter les changements de métiers pour répondre à des souhaits d'évolution mais aussi en prévention d'inaptitudes futures (rendre plus visible les dispositifs de transition professionnelle, développer les « vis ma vie », élargir l'offre de passerelles métiers...
- renforcer l'accompagnement des agent.es dans la construction de leur parcours (structurer une offre de conseils en mobilité-carrière, mieux accompagner les reconversions...).

Au soutien de ces ambitions, une profonde transition de notre système de formation, déjà engagée, doit s'opérer pour renforcer la qualité de l'offre de service faite aux agent.es, ainsi que notre autonomie et agilité dans sa construction.

L'ambition 3 « Métier » vise ainsi à accompagner la transformation de notre organisation et, particulièrement, à consolider et professionnaliser notre ressource interne.

Elle se décline en 4 actions :

- former et accompagner autrement, en innovant dans nos usages (déploiement de l'offre sur la plateforme Ville@pp, transformation des espaces pédagogiques, formations en situation de travail...),
- professionnaliser la formation interne (formation de formateurs, ingénierie pédagogique renforcée, accompagnement du déploiement des écoles métiers...),
- s'appuyer durablement sur nos compétences de formateurs internes (développer le vivier interne, renforcer l'attractivité de l'activité...)
- renforcer les partenariats internes et avec l'écosystème d'enseignement et de formation francilien (SCAP, Académie du climat, écoles de la Ville, universités, CNFPT...).

Ces trois ambitions sont détaillées dans le document stratégique pluriannuel soumis à votre avis. Il sera par ailleurs présenté au Conseil de Paris du mois de mars, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agent.es de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Cette stratégie fera l'objet d'une communication spécifique au sein du réseau RH, auprès des agent.es et des collectifs de travail. Une attention toute particulière sera portée pour que notre offre de formation soit accessible au plus grand nombre, et adaptée à nos réalités de terrain, au moyen notamment d'une politique de facilitation numérique.

Ces orientations stratégiques feront l'objet d'un bilan à mi-parcours dans une logique d'amélioration continue et, si nécessaire, d'une révision à l'occasion de ce bilan, qui sera soumise à votre avis dans les mêmes formalités que le présent document.

Ce point est soumis pour avis.