

POLITIQUE FORMATION MICROPOLE 2024

Depuis sa création, Micropole a placé la gestion des ressources humaines au centre de la stratégie de développement du Groupe. Une équipe dédiée travaille en concertation étroite avec la direction générale et les directions opérationnelles, afin d'assurer au capital humain un développement durable. Ses actions se déclinent sur différents axes (processus d'évaluation et de mise à niveau des compétences, fidélisation, soutien aux managers, etc.), tout au long de la vie professionnelle des collaborateurs, quelle que soit leur fonction.

La formation : un atout de motivation et de fidélisation

La formation, le développement des compétences et la gestion des parcours sont un axe majeur d'accompagnement pour une expérience collaborateur réussie.

La formation est une belle opportunité de développement des compétences et des capacités de nos collaborateurs. De plus, elle fait d'eux des acteurs de leur carrière, en leur permettant de gagner en responsabilités et en autonomie.

L'action de formation a pour objectifs de :

- ↳ S'assurer de l'adaptation des collaborateurs aux évolutions de notre métier et de notre organisation ;
- ↳ Renforcer notre avantage concurrentiel en développant de nouvelles compétences ;
- ↳ Motiver et fidéliser nos collaborateurs ;
- ↳ Faciliter la mobilité interne.

Un plan de développement des compétences pertinent, adapté au marché et à la stratégie de Micropole

Le plan de développement des compétences a pour objectif de formaliser la politique formation issue de la stratégie de l'entreprise et du questionnement des managers sur les besoins d'accompagnement de leurs équipes.

Ce document présente les actions de formation répondant à la nécessité de montée en compétences des collaborateurs afin de répondre aux exigences du marché et créer de la valeur.

Les différents entretiens managériaux permettent de faire le point avec chaque collaborateur sur ses compétences acquises, les axes d'amélioration et de construire son parcours au sein de Micropole. Le plan de développement est la source d'information sur laquelle manager et collaborateur pourront s'appuyer pour organiser la montée en compétences validée lors de ces échanges privilégiés.

Chaque année, le plan de développement des compétences est construit en collaboration avec les managers sur la base de la stratégie de l'entreprise.

Il permet de clarifier les objectifs de l'entreprise et les moyens mis en place pour les atteindre en présentant toutes les actions de formation sélectionnées pour accompagner la montée en compétences de nos collaborateurs.

Cette offre se déploie en recourant à différents modes de montée en compétences : action de formation (en présentiel et à distance), coaching, accompagnement par des experts, learning by doing

Les formations sont dispensées principalement par des prestataires et organismes de formation externes. Certaines formations peuvent être dispensées en interne par des experts afin de répondre au plus près des exigences internes et de diffuser les process et bonnes pratiques Micropole.

Les actions de formation sont mises en place dans différents cadres :

- ↳ **Gestion de carrière** : elle concerne la montée en compétences des collaborateurs dans le cadre de leur suivi professionnel ;
- ↳ **Projet/mission** : action de formation destinée à renforcer les compétences d'un collaborateur dans le cadre d'un projet donné ou en prévision d'une mission ;
- ↳ **Stratégie d'entreprise** : l'objectif est de développer les performances futures de l'entreprise au travers de nouvelles orientations (nouvelles offres, nouveaux partenariats) ;
- ↳ **Certification** : la validation de l'expertise des collaborateurs par les programmes de certification.

La formation et le développement des compétences dans différents domaines

Le plan de développement des compétences regroupe des actions de formation orientées hardskills et compétences métier. La priorité étant donnée aux formations certifiantes

Il s'appuie également sur les softskills telles que l'intelligence relationnelle et émotionnelle.

Les domaines couverts :

- ↳ Technologie (IA, Big Data, Pilotage de la Performance, Data Intelligence...);
- ↳ Méthodologie (Gestion de projet, Design thinking, Story telling, méthodes Agile...)
- ↳ Métiers (Finance, RH, Commerce...);
- ↳ Comportemental au travers des softskills (management et leadership, prise de parole en public, assertivité...);
- ↳ Langues (anglais, français).

Anglais : MICROPOLE compte dans ses effectifs une consultante anglaise qui assure des cours adaptés à notre activité et nos métiers, en présentiel et par téléphone. De plus, elle accompagne nos collaborateurs dans des besoins spécifiques (soutenance, réunion client...) et dans la préparation au passage du TOEIC.

INNOVATIVE PEOPLE ACADEMY : IPA (Plateforme interne MICROPOLE)

MICROPOLE dispose de sa propre plateforme de formations digitales : INNOVATIVE PEOPLE ACADEMY (IPA).

IPA est la plateforme de formation digitale interne MICROPOLE.

Cette plateforme permet à nos collaborateurs d'accéder à des modules de formation internes sur les sujets stratégiques du groupe tels que la GDPR, la sécurité, le green-it et la loi anti-corruption. A la fin de chaque module, un quizz permet l'obtention d'un badge obligatoire.

Elle permet d'informer et de former les collaborateurs sur des thèmes incontournables. Il y a également des modules spécifiques tels que OWASP pour les développeurs Web et un module de premier niveau sur l'intelligence artificielle générative.

Afin de répondre aux obligations des entreprises sur ces sujets, ces modules sont OBLIGATOIRES et doivent être suivis par chaque nouveau collaborateur, et par tous les collaborateurs présents dans l'entreprise.

A la fin de chacun des modules, un quiz de validation des acquis génère un badge à 80 % d'obtention de bonnes réponses. Les badges obtenus apparaîtront dans le profil de l'apprenant sur la plateforme.

Tous les modules obligatoires se trouvent dans la catégorie BASIC SKILLS

Les 10 modules obligatoires pour toutes et tous sont :

1. Protection des données personnelle : les fondamentaux pour toutes et tous
2. Protection des données personnelles - Privacy by design
3. Protection des données personnelles - Responsable de traitement
4. Protection des données personnelles - Sous-traitant
5. Sécurité IT : validez votre expertise sur la sécurité informatique
6. Loi anti-corruption : comprendre les situations éthiques à risques et maîtriser les règles et l'organisation mises en place par Micropole
7. Prévention de la corruption - Capsule Commerce
8. Prévention de la corruption - Capsule Achats
9. Prévention de la corruption - Capsule Management
10. Formation IA Générative niveau 1 : les IAG et leurs usages au sein de Micropole et des projets clients

Le module obligatoire pour les développeurs web est :

11. OWASP

COMMENT BENEFICIER D'UNE FORMATION ?

Il existe plusieurs choix :

- Un besoin opérationnel : Besoin de montée en compétences dans le cadre d'un projet ou d'une mission : action de formation qualifiée "opportuniste".
- Votre développement individuel : Montée en compétence dans le cadre du parcours collaborateur avec soit :
 - o Une action de formation évoquée durant les entretiens managériaux.
 - o Une action de formation pourra être programmée par le manager lors d'un entretien au vu de la montée en compétences nécessaire au collaborateur.
 - o Le collaborateur peut demander une action de formation : elle sera soumise à la validation du manager.
- Un besoin ciblé stratégique : Montée en compétences dans le cadre d'un nouveau partenariat ou du développement d'une nouvelle offre, d'un nouveau produit.

Dans tous les cas, la demande de formation doit se faire auprès de votre manager lors des différents entretiens prévus.

Vous pouvez également contacter [Isabelle THARAUD](mailto:ITHARAUD@micropole.com) pour plus d'informations.