Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

CONSEIL DEPARTEMENTAL

Commission Permanente du mercredi 16 juillet 2025

Membres en exercice : 26
Présents : 16
Procuration(s) : 5
Absent(s) : 5
Nombres de votants : 21
Votes pour : 21
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0
Date de la convocation : lundi 7 juillet 2025

DELIBERATION N°DL_CP2025_0136

Relative au projet de mise en place d'un Plan de montée en compétences de l'encadrement dans l'île de Mayotte 2025-2050

L'an deux mille vingt-cinq, le seize juillet, à 09h00, le Conseil Départemental de Mayotte s'est réuni en Commission Permanente, en application de l'article L. 3121-19 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Ben Issa OUSSENI, Président du Conseil départemental de Mayotte.
Cette séance s'est tenue à l'hémicycle Younoussa BAMANA.

Conseillers départementaux présents :
Monsieur Ben Issa OUSSENI, Monsieur Soibahadine NDAKA, Madame Mariam SAID KALAME, Monsieur Ali OMAR, Madame Bibi CHANFI, Monsieur Daoud SAINDOU MALIDE, Monsieur Soula SAID SOUFFOU, Madame Nadjima SAID, Madame Rosette VITTA, Madame Maymounati MOUSSA AHAMADI, Madame Echati ISSA, Madame Farianti MDALLAH, Madame Laini ABDALLAH BOINA, Monsieur Abdoul KAMARDINE, Monsieur Saindou ATTOUMANI, Madame Soihirat EL HADAD

Conseillers départementaux représentés :
Madame Zouhourya MOUAYAD BEN donne pouvoir à Monsieur Abdoul KAMARDINE,
Monsieur El Anrif HASSANI donne pouvoir à Monsieur Daoud SAINDOU MALIDE,
Monsieur Nadjayedine SIDI donne pouvoir à Madame Soihirat EL HADAD,
Madame Hélène POLLOZEC donne pouvoir à Madame Mariam SAID KALAME,
Madame Zaounaki SAINDOU donne pouvoir à Monsieur Ben Issa OUSSENI

Conseillers départementaux absents :
Monsieur Madi Moussa VELOU, Monsieur Alain SARMENT, Madame Zamimou AHAMADI, Monsieur Elyassir MANROUFOU, Monsieur Daniel ZAIDANI

Secrétaire de séance désignée :
Madame Farianti MDALLAH

Le Président constate que le quorum est atteint,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » ;
Vu le rapport de la Cour des comptes de juin 2022 sur le développement de Mayotte ;
Vu la délibération N°DL_AP2021_0197 du 1er juillet 2021 relative à l'élection de Monsieur Ben Issa OUSSENI, en qualité de Président du Conseil Départemental de Mayotte ;
Vu la délibération N°DL_AP2021_0203 du 19 juillet 2021 relative aux délégations du Conseil Départemental données à sa commission permanente ;
Vu la délibération N°DL_AP2025_0024 du 25 mars 2025 relative au budget primitif 2025 ;

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

Considérant : la nécessité de renforcer les compétences managériales et techniques des cadres à Mayotte pour faire face aux défis sociaux, économiques et environnementaux ;
Considérant : le besoin d'accroître la capacité d'innovation et l'adaptabilité des cadres pour répondre aux enjeux futurs ;
Considérant : l'importance de respecter les particularités culturelles et linguistiques de la population mahoraise dans les pratiques managériales ;
Considérant : le rapport n°2025-02432 de Monsieur le Président du Conseil départemental de Mayotte ;
Considérant : l'avis de la Commission Administration générale, transport et transition écologique du 15 juillet 2025.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents et des représentés,
Le Conseil Départemental,

DECIDE

Article 1 : la mise en place d'un Plan de Montée en Compétences de l'Encadrement de Mayotte pour la période 2025-2050, visant à renforcer les capacités managériales et techniques des cadres de la fonction publique territoriale, des établissements publics, du secteur privé et associatif ;

Article 2 : la réalisation, par le Conseil départemental de Mayotte en lien avec les autres structures, d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du territoire, avec des projections sur les besoins en cadres pour les 25 prochaines années ;

Article 3 : la création de partenariats avec les grandes écoles, instituts de formation et centres de recherche pour favoriser la formation des cadres locaux, en privilégiant des immersions et des formations adaptées aux spécificités locales ;

Article 4 : d'autoriser le Président du Conseil départemental de Mayotte à demander l'extension à Mayotte du prépa-talents aux étudiants de l'enseignement supérieur à Mayotte, la création d'un 6e Institut régional d'administration de l'Outre-mer (IRA Outre-mer) à Mayotte et la création d'une antenne IAE à Mayotte ;

Article 5 : le renforcement du soutien aux étudiants et agents mahorais pour l'accès à des formations supérieures et la promotion des dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;

Article 6 : la mise en place d'un Plan Langue et d'une Université des Langues et Traditions des pays riverains de l'océan Indien, pour promouvoir une meilleure intégration des pratiques managériales dans un contexte multiculturel ;

Article 7 : d'autoriser le Président du Conseil départemental de Mayotte à mettre en place une gouvernance du projet : un comité de pilotage, un comité technique et un comité d'évaluation constitués comme suit :

comité de pilotage	comité technique	comité d'évaluation
Président du CD	DGS CD	Mission Stratégie territoriale
VP Chargé de l'Education et formation ou représentant	DGA Education et formation	CARIF-OREF
VP Chargé de l'Administration ou représentant	DGA Ressources	Mission Evaluation CD
VP Chargé du développement l'économie et de l'innovation	DGA Economie	IEDOM
VP Chargé des finances	DGA Finances	INSEE
Présidents structures consulaires	DGS structures consulaires	
Présidents des intercommunalités	DGS des Communes et intercommunalités	
Recteur de Mayotte	Représentant rectorat de Mayotte	
Président centre de gestion de la	DGS Centre de gestion de la	

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

fonction publique de Mayotte	fonction publique de Mayotte	
Président CNFPT Mayotte	DGS CNFPT Mayotte	
Président OPCALIA Mayotte	DGS OPCALIA Mayotte	

Article 8 : de créer un poste de catégorie A de grade d'attaché, attaché principal ou attaché hors classe, comme chargé de mission plan de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte, auprès du DGA pour le suivi et l'animation. Celui-ci sera ouvert pour les candidats internes ou à défaut externe ;

Article 9 : d'autoriser le Président du Conseil départemental de Mayotte à solliciter tous les financements susceptibles de participer au financement des différentes mesures de ce plan et signer tous les actes nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération ;

Article 10 : de financer, dans le cadre du budget départemental, les actions de formation prévues dans le cadre de ce plan, avec un suivi annuel de la montée en compétences des cadres sur le territoire de Mayotte ;

Article 11 : en application des dispositions de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, cette délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Mamoudzou dans les deux mois qui suivent sa publication et affichage et sa transmission au Représentant de L'État dans le Département.

Pour extrait certifié conforme
Le Président du Conseil départemental

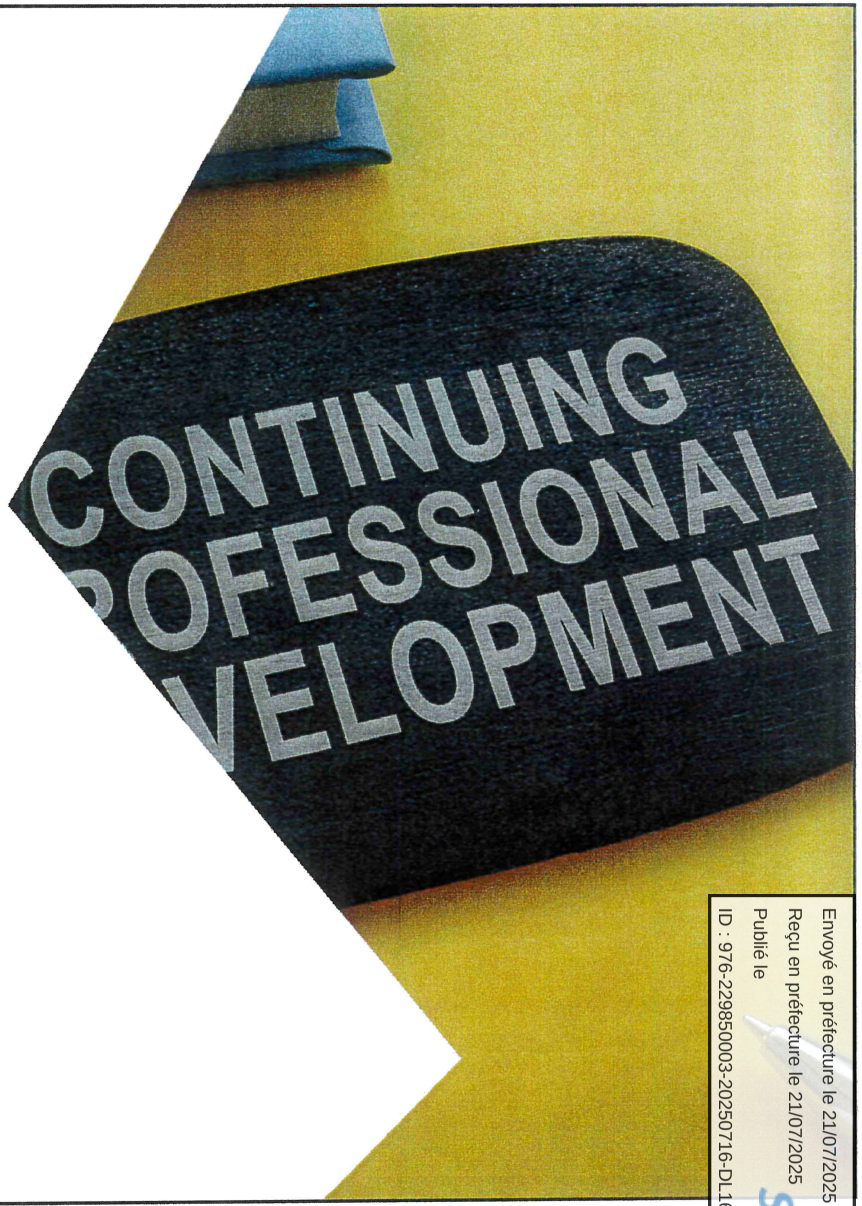


Ben Issa OUSSENI

DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

Conseil départemental de Mayotte
Direction Générale des services
Mission Strategie Territoriale

Plan de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte 2022-2050

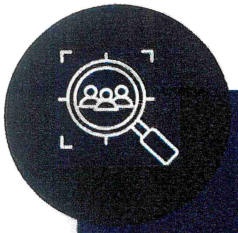


Par Soulaïmana NOUSSOURA

soulaimana.noussoura@cg976.fr

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

Plan de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte 2022-2050



Constat

Manque d'ingénierie sur le territoire de Mayotte

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

Plan de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte 2024-2050

3 Objectifs de la demarche de l'enquêtte menée pour identifier la réalité de l'encadrement sur le territoire

1

Faire un point sur la réalité de l'encadrement sur le territoire par une enquêtte

2

Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050

3

Etablir un plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

Plan de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte 2022-2050

Ce qu'il faut retenir de l'enquête mener pour identifier la réalité de l'encadrement sur le territoire

1 **ABSENCE DE COMMUNICATION DE DONNÉES ENTRE LES INSTITUTIONS**

Beaucoup de structures considèrent que les données sur leurs effectifs sont confidentielles et ils refusent de communiquer

2 **REFUS DE REPONSE DE LA PART DES SERVICE DE L'ETAT.**

De manière quasi systématique, les services de l'Etat refusaient de répondre à un questionnement venu de la fonction territoriale et en particulier du Conseil départemental.

3 **L'ENCADREMENT LOCAL**

La pesée de l'encadrement local (type observatoire) n'est organisée ni dans le secteur public, ni dans le privé, ni dans les associations.

4 **LES INSTITUTIONS PRIVÉS ET PUBLIQUES NE DISPOSENT PAS D'ENCADREMENT ORGANISÉ.**

Les collectivités locales, les entreprises et les associations ne disposent pas d'encrement organisé et certaines structures sont des établissements dont le sièges est situé à l'extérieur du territoire.

5 **ASCENCE DE STATISTIQUE DÉPARTEMENTALES DE LA RÉALITÉ DE L'ENCADREMENT**

Il n'existe pas de statistiques départementales de la réalité de l'encadrement, ni de la part du Conseil départemental de Mayotte, ni de la part des autres collectivités voir du secteur privé et associations.

6 **QUASI ABSENCE DE MOBILITÉ ENTRE LE SECTEUR PRIVÉ ET PUBLIC**

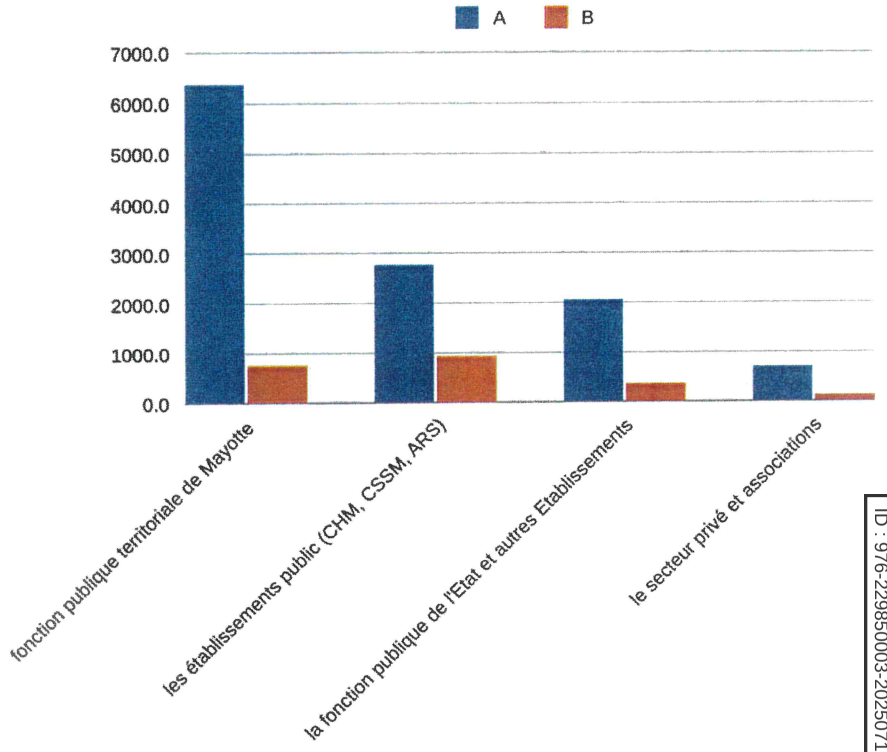
Il existe tès peu de mobilité entre secteur public et secteur privé et entre différentes branches au sein du secteur public.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

I) Point sur la réalité de l'encadrement sur le territoire (1)

A) Taux d'encadrement actuel par secteur

Structures	Totals des effectifs	Totals des cadres	Le taux d'encadrement
Fonction publique territoriale de Mayotte	6387	743	11
Les établissements publics (CHM, CSSM, ARS)	2777	924	33
Fonction publique de l'Etat et autres établissements	2067	359	17
Le secteur privé et associations	698	125	18
Total	**11 929**	**2152**	**79**

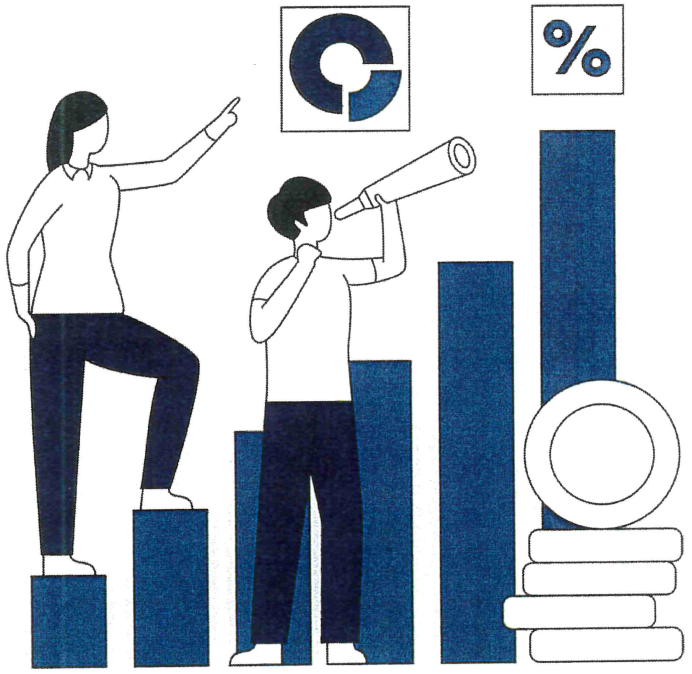


Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

I) Point sur la réalité de l'encadrement sur le territoire

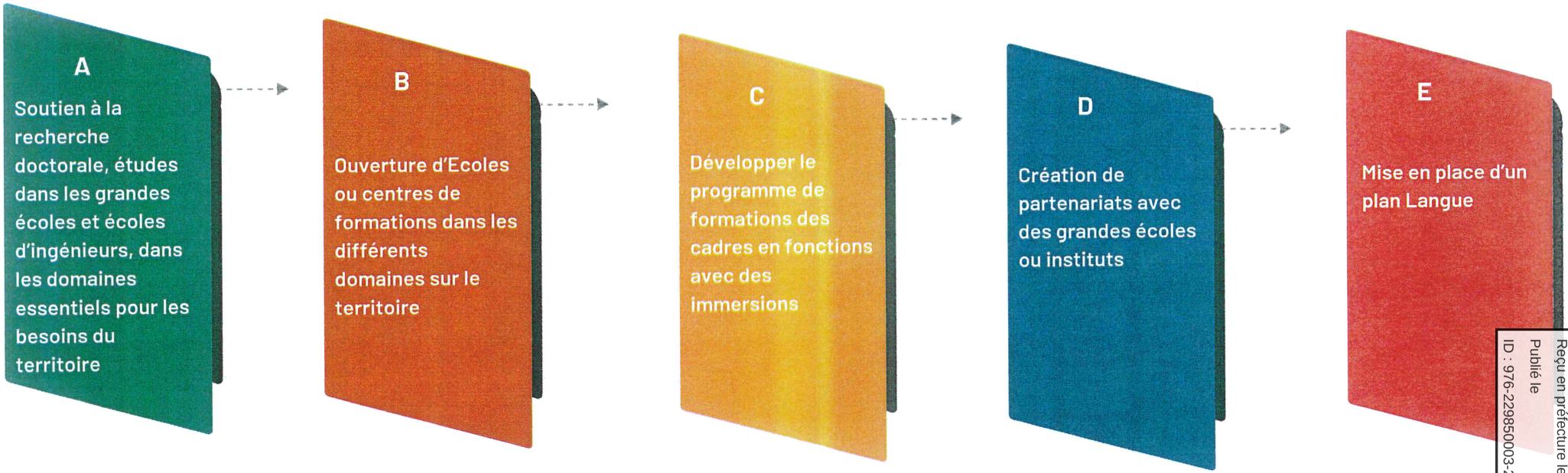
B) Projection du Taux d'encadrement à 2050 par structure

- On estime qu'il y a environ 50 000 salariés sur l'île dans l'emploi formel et plus de 50% des salariés dans l'emploi informel.
- En appliquant le taux d'encadrement de 18,02 ramené à la réalité de l'emploi à Mayotte c'est à dire 50 000 salariés, on aurait actuellement 9010 cadres en poste à Mayotte. Or la moitié des salariés devrait être à la retraite d'ici 2050.
- L'estimation de la population étant de 800000 habitants en 2050, Il va donc falloir recruter et former environ 77556 personnes sur les 30 ans c'est-à-dire 2770 cadres/an.



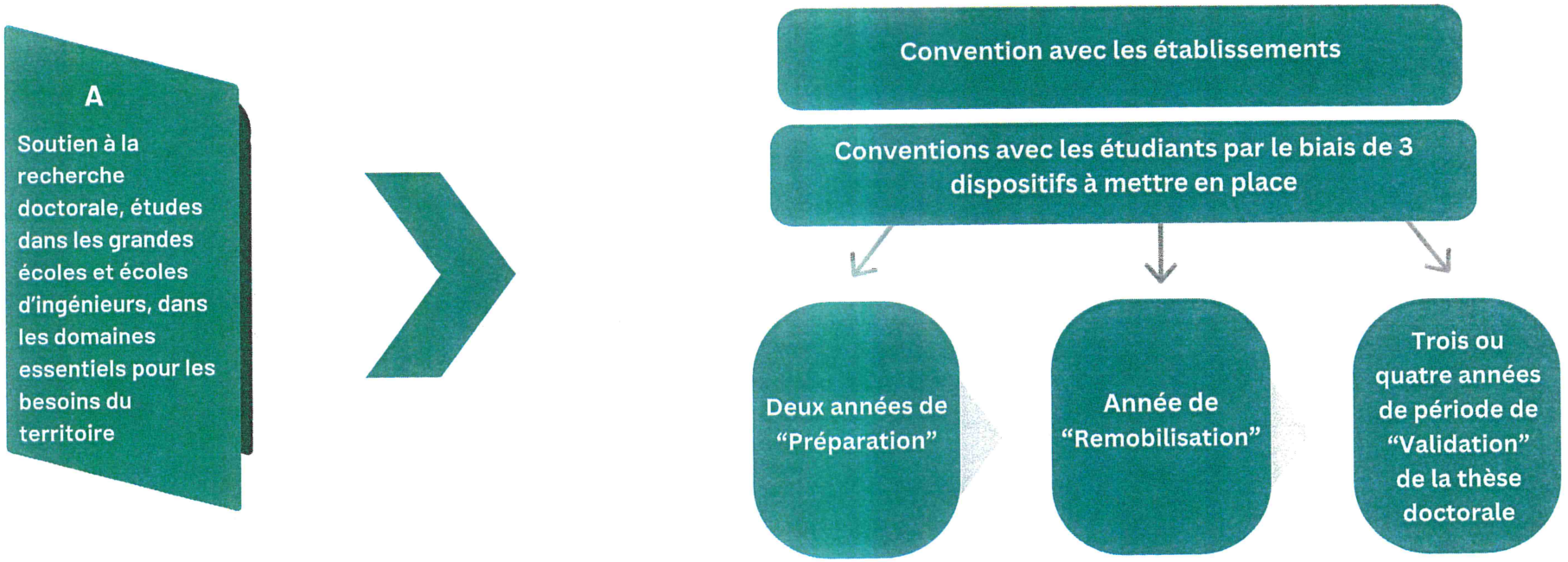
Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

II) Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050



Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

II) Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050



Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

II) Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050

B

Ouverture d'Ecoles ou centres de formations dans les différents domaines sur le territoire

- Ecole nationale de la marine et de la navigation
- Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- Création d'un IPAG ou CPAG
- L'Institut diplomatique de Paris (IDP)
- Ecole diplomatique
- Création d'un Institut Régional d'Administration (IRA)
- Ecole Nationale Supérieure d'informatique pour l'industrie et l'Entreprise (ENSIIE)
- Centre de formation de préparation en pharmacie (CFPP)

Compléter l'offre de l'université de Mayotte.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

II) Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050

C

Développer le programme de formations des cadres en fonctions avec des immersions

- Administration centrale
- Autres collectivités
- Etablissements publics

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

II) Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050

D

Création de partenariats avec des grandes écoles ou instituts

- Ecole des hautes études de santé
- INET et INSET
- HEC
- ENSIIE
- IDP
- CFPP
- ENSEA
- ENM
- ENAC
- IRA de Lille
- EGSI de Paris
- SUPMECA
- GENES (ENSAE, ENSAI, CREST)
- Réseau des IAE de France
- Réseau des IPAG et CPAG de France

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

II) Etudier les possibilités de formation pour répondre aux besoins d'encadrement dans le cadre de la mise en œuvre du SAR 2020-2050

E

Mise en place d'un plan Langue

Créer, en plus de la langue maternelle de l'élève et de la langue nationale, un dispositif qui encouragerait l'apprentissage, au choix, d'au moins deux langues internationales obligatoires

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Plan de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte 2025-2050

A) Les enjeux des besoins de montée en compétences pour l'encadrement de Mayotte 2025-2050

1. La qualité de l'éducation et de la formation à Mayotte
2. La disponibilité des compétences de hauts niveaux pour les besoins du territoire
3. Caractériser le besoins de compétences dans le differents domaines pour mieux ajuster la programmation.
4. Appropriation dynamique et vigoureuse du Conseil départemental sur les questions liées à la qualité de la formation initial professionnelle

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

B) Objectifs du plan de montée en compétences (1)

1) Développer les compétences managériales, administratives, stratégiques et techniques adaptées aux enjeux territoriaux, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'administration publique, de l'aménagement, des infrastructures, du sociale, du numérique et du développement économique.

- Formations en **gestion de projet et leadership** pour permettre aux cadres publics et privés de piloter des projets territoriaux en lien avec les spécificités de Mayotte (croissance démographique, pression sur les infrastructures, etc.).
- Formation en gestion des politiques publiques pour les encadrants de la fonction publique afin de mieux comprendre les mécanismes de planification, d'évaluation et de mise en œuvre des politiques locales.
- Programmes de formation continue et de certifications pour les agents de la fonction publique, en mettant l'accent sur l'actualisation des compétences en lien avec la digitalisation, la gestion des ressources humaines, des finances et la gestion budgétaire.
- Accompagnement à la réforme territoriale pour préparer les cadres à piloter des réformes organisationnelles et administratives visant à renforcer l'efficacité des services publics.
- **Coaching et mentorat personnalisé** pour les jeunes cadres et agents de la fonction publique, dans le cadre d'un accompagnement renforcé vers les postes de responsabilité.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

B) Objectifs du plan de montée en compétences (2)

2) Adapter la formation des cadres à la complexité multi-niveaux de Mayotte (Région, Département, RUP)

- Formation aux mécanismes de financements européens (fonds structurels, FEDER, FSE, INTERREG) pour les cadres territoriaux, afin de mieux exploiter les opportunités offertes par le statut de RUP.
- Partenariats avec des institutions de formation dans l'Océan Indien et l'Europe pour renforcer les compétences locales, via des échanges, des stages et des programmes de formation à distance.
- Participation à des réseaux de collaboration régionaux (Comores, Madagascar, Réunion, Maurice) pour échanger des bonnes pratiques en matière de gestion publique, gouvernance et développement durable.
- Former les cadres à la gestion des projets publics et privés intégrant à la fois des enjeux régionaux et européens.
- Développer une approche stratégique pour coordonner efficacement les politiques locales et nationales avec les attentes européennes.
- Favoriser la professionnalisation des agents publics dans des rôles de leadership et de gestion transversale.
- Parcours de formation personnalisés en fonction des besoins individuels et des priorités du territoire, avec des certifications adaptées à chaque secteur (public et privé).
- Encouragement des formations en alternance pour les jeunes professionnels afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience tout en poursuivant leurs études.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

B) Objectifs du plan de montée en compétences (3)

3) Promouvoir la modernisation et la digitalisation des pratiques de gestion, en intégrant les spécificités de Mayotte en tant que territoire insulaire, département, région et RUP.

- Déploiement de solutions numériques pour la gestion des services publics, avec des formations sur l'e-administration, la gestion des données (big data), et la cybersécurité pour les cadres et agents.
- Création de **centres de compétences en transformation numérique** pour accompagner les administrations et les entreprises dans l'adoption des outils numériques, avec des programmes de certification pour les cadres.
- **Ateliers d'innovation managériale** pour encourager les nouvelles pratiques dans la gestion des ressources humaines et le pilotage des projets (méthodes agiles, intelligence artificielle dans la gestion des services publics).
- Renforcement de l'administration électronique (e-administration) pour simplifier l'accès aux services publics à la population et faciliter la gestion des dossiers.
- Création de **plateformes d'apprentissage en ligne** pour permettre aux cadres de se former à distance sur des thématiques clés (leadership, gestion des équipes, digitalisation).

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

B) Objectifs du plan de montée en compétences (4)

4) Adapter les compétences aux enjeux de développement durable, à la cohésion sociale et l'inclusion et aux contraintes environnementales, en promouvant des approches respectueuses des particularités socio-culturelles et linguistiques de Mayotte.

- Mettre l'accent sur les compétences en gestion durable des ressources (eau, énergie, déchets) et en résilience face aux risques climatiques.
- Former les agents à la gestion des projets en lien avec les objectifs de développement durable (ODD) et les priorités de l'Union européenne en matière d'économie verte.
- Accélérer l'adoption de pratiques durables au sein des entreprises locales par la formation à la transition écologique et à l'économie circulaire.
- Former les cadres publics à la gestion des services en réponse à une population en pleine croissance et à des attentes accrues (éducation, santé, logement, transport et déplacements).
- Accélérer l'intégration des jeunes dans le marché du travail par des formations ciblées sur les secteurs émergents tels que l'économie numérique, les énergies renouvelables, la santé, le sociale et l'agriculture durable.
- Encourager le développement de compétences en gestion des ressources humaines adaptées à la diversité culturelle et aux particularités sociales de Mayotte.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Etablir un plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

C) Le cadre juridique

Le plan de développement des compétences est défini comme l'ensemble des moyens mis en œuvre, pour faire progresser les compétences des agents ou salariés en mobilisant différents outils de pilotage comme, les bilans de compétences, les actions de formations par la mise en situation de travail, à distance ou en présentiel et la validation des acquis de l'expérience (VAE) (loi du 5 sept 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

- Dans la fonction publique territoriale (FPT) comme dans le privé, les employeurs ont des obligations légales concernant la formation et la montée en compétences de leurs agents.

- Ces obligations visent à assurer le développement des compétences, l'adaptation des salariés et des agents à leur poste et à faciliter leur progression dans la carrière (Code du travail (Article L6321-1), statut général des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983) et décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

- Les réformes de la formation professionnelle, conjuguée aux mutations technologiques et organisationnelles actuelles ainsi qu'aux besoins criants de notre territoire nous imposent donc de repenser et renforcer notre politique de formation initiale et continue pour répondre aux besoins nouveaux des services et anticiper les défis de demain.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

D) Programme d'actions (1)

1

Lancement du plan dès 2025

Lancer, dès 202 5, le plan de montée en compétence de l'encadrement de Mayotte 2025-2050

2

GPEC du territoire

Faire réaliser une GPEC du territoire, par le Conseil départemental de Mayotte, sur les 10 années à venir

3

Protocole diplomatique et de bienséance

Former au protocole diplomatique et à la bienséance

4

Egalité des chances

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

D) Programme d'actions (2)

5

Création d'un IAE Mayotte

Créer l'antenne mahoraise du réseau national des IAE (instituts d'administration des entreprises)

6

Conférence des investissements d'avenir

7

Banque départementale de l'ingenierie locale

Créer une banque départementale de l'ingénierie locale

8

Pôle des ambassades

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

III) Le plan de montée en compétences de l'encadrement de Mayotte à court, moyen et long terme

E) Programme d'actions (3)

9

Université des langues et des traditions

Créer à Mayotte une Université des langues et des traditions des pays riverains de l'océan indien et des pays du bassin indopacifique

10

Comité d'ambiance pour Mayotte

11

Soutien aux étudiants, salariés privés et publiques

Créer un soutien aux étudiants en formation initiale, des salariés des entreprises de Mayotte des agents de la fonction publique à Mayotte, dans le cadre du soutien massif à l'enseignement supérieur et à la recherche

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

V) Répartition des cadres en fonction des types de formation et coût estimé

Les proportions entre la formation initiale, la formation continue dans le cadre de la fonction publique, de la formation professionnelle et formations de professionnalisation pour les cadre dans les emplois privés

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

V) Répartition des effectifs en fonction des types de formation et coût estimé

	Population cible	Proportion	Effectifs estimés .	Rôle	Montant estimé sur 10 ans en Million €	Justification des dotations
Formation initiale 30-40%	Les jeunes mahorais poursuivant un cursus académique, principalement dans le secondaire et l'enseignement supérieur.	Environ 30 à 40% des 9000 cadres peuvent être issus de la formation initiale. Cette proportion inclut les étudiants qui poursuivent leurs études pour obtenir un diplôme ou une certification dans les secteurs clés (santé, BTP, numérique, etc.).	2700 à 3600 personnes	La formation initiale est cruciale pour alimenter les besoins en nouveaux talents et renforcer la base des compétences dans les secteurs en tension à Mayotte.	45 à 60	La formation initiale nécessitera des investissements importants dans les infrastructures éducatives (lycées, universités, centres de formation), la mise en place de programmes d'études spécifiques et la fourniture de bourses pour les étudiants.
Formation continue dans la fonction publique 15-20%	Les cadres et agents en poste dans la fonction publique territoriale, hospitalière, et d'État, nécessitant une montée en compétences ou des reconversions pour répondre aux besoins des services publics.	Environ 15 à 20% des cadres seront formés via la formation continue dans le cadre de la fonction publique.	1350 à 1800 personnes.	La formation continue permettrait d'améliorer les compétences des fonctionnaires en poste et de soutenir le développement des services publics locaux, notamment dans l'éducation, la santé, et la gestion des collectivités.	22,5 à 30	La formation continue pour les fonctionnaires peut nécessiter des modules spécialisés (gestion des collectivités, administration publique, management de projets), avec une flexibilité dans la planification des formations pour correspondre aux besoins du service public.
Formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi 20-25%	Les personnes sans emploi qui souhaitent se reconvertir ou améliorer leur employabilité. Les secteurs ciblés incluront des domaines prioritaires comme la construction, le tourisme, et les services.	Environ 20 à 25% des cadres pourront être formés dans ce cadre.	1800 à 2250 personnes.	Ce groupe bénéficiera de formations qualifiantes, souvent via des dispositifs d'insertion professionnelle, pour répondre aux besoins du marché de l'emploi local, où certains secteurs comme la construction ou le numérique ont de forts besoins.	30 à 37,5	Les programmes de formation pour les demandeurs d'emploi devront être adaptés aux secteurs en tension (BTP, numérique, services), avec un accent mis sur les formations qualifiantes et certifiantes.
Formation continue pour les cadres du secteur privé 20-25%	Les cadres déjà en poste dans des entreprises locales ou ceux qui occupent des postes de responsabilité dans des secteurs porteurs (commerce, tourisme, numérique, gestion des ressources naturelles).	Environ 20 à 25% des cadres seront formés par le biais de la formation continue dans les entreprises privées.	1800 à 2250 personnes.	Cette formation vise à permettre aux cadres en activité d'adapter leurs compétences à l'évolution des technologies, des processus organisationnels, et des exigences du marché, tout en augmentant la compétitivité des entreprises locales.	30 à 37,5	La formation continue po[illegible] cadres du secteur privé p[illegible] inclure des programmes de[illegible] de leadership, ainsi que[illegible] formations sur les technolo[illegible] de pointe, nécessitant d[illegible] investissements dans[illegible] partenariats public-privé et[illegible] modules spécifiques[illegible]

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

IV) Financement du plan de monté en compétence de l'encadre à Mayotte 2025-2035

Montée en compétences pour 9000 cadres dans les domaines en tensions du territoire sur 10 ans

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

IV) Financement du plan de monté en compétence de l'encadre à Mayotte 2025-2035

Principaux postes de dépenses	Nature postes de dépenses	Descriptif	Estimation proportion Budget	Coût estimé en millios €
Développement des infrastructures de formation	Construction et modernisation des centres de formation	Investir dans des infrastructures modernes pour accueillir des programmes de formation de qualité	20-30%	30 à 45
	Équipements pédagogiques :	Acquérir du matériel et des équipements adaptés (ordinateurs, laboratoires, outils spécialisés pour certains secteurs comme la santé ou les nouvelles technologies).		
Conception et actualisation des programmes de formation	Développement de cursus adaptés aux secteurs en tension	Créer des programmes spécialisés pour répondre aux besoins des secteurs en pénurie (santé, BTP, éducation, numérique, tourisme, gestion des ressources naturelles).	10-15%	15 à 22,5
	Partenariats avec des établissements nationaux et internationaux	Collaborer avec des écoles et universités reconnues pour garantir des standards de formation élevés.		
Recrutement et formation des formateurs	Rémunération des formateurs spécialisés	Engager des experts nationaux et internationaux pour enseigner dans les domaines clés.	15-20%	22,5 à 30
	Formation continue pour les formateurs locaux	Développer les compétences des formateurs locaux afin qu'ils puissent répondre aux évolutions des besoins du marché du travail.		
Frais de formation des cadres	Bourses et aides financières pour les apprenants	Financer les frais de formation pour les futurs cadres, en particulier pour ceux venant de milieux défavorisés.	25-35%	37,5 à 52,5
	Formations certifiantes	Prioriser les formations qualifiantes et certifiantes qui améliorent directement l'employabilité.		
Développement de plateformes numériques et outils d'apprentissage à distance	E-learning et MOOC	Mettre en place des plateformes d'apprentissage en ligne pour permettre une plus grande flexibilité et une accessibilité élargie.	5-10%	7,5 à 15
	Outils numériques adaptés	Investir dans des solutions technologiques pour soutenir l'apprentissage (logiciels, bases de données, outils collaboratifs).		
Suivi et évaluation	Mécanismes de suivi	Établir des dispositifs pour suivre l'évolution des compétences des cadres, l'impact des formations sur le marché de l'emploi et ajuster le plan en conséquence	5-10%	7,5 à 15
	Évaluations périodiques et audits	Prévoir des évaluations régulières pour mesurer l'efficacité du programme.		
Frais administratifs et de gestion	Coordination et administration	Financer les équipes chargées de la gestion du programme, incluant les gestionnaires de projet, les administrateurs, et les chargés de communication.	5-10%	7,5 à 15

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

VI) Quelle gouvernance pour mettre en place le plan de montée en compétences des cadres mahorais 2025-2050

Pour une gestion efficace de ce plan de montée en compétences il est nécessaire de mettre en place une gouvernance robuste, inclusive et adaptable.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

VI) Quelle gouvernance pour mettre en place le plan de montée en compétences des cadres mahorais 2025-2050 (1)

1. Cadre institutionnel

- **Comité de pilotage interinstitutionnel** : Créer un comité de pilotage réunissant les principaux acteurs institutionnels (collectivités locales, État, agences de formation, entreprises) pour coordonner les actions à tous les niveaux.
- **Agence régionale de formation et de compétences** : Développer une structure dédiée à la gestion du plan avec pour mission la coordination, l'évaluation et l'accompagnement à la mise en œuvre des formations.
- **Partenariats publics-privés** : Etablir le cadre de partenariat pour favoriser un engagement des entreprises et des organisations professionnelles dans le processus de formation et aligner les formations sur les besoins économiques du territoire.

2. Vision à long terme et cadre stratégique

- **Objectifs clairs** : Définir des objectifs de montée en compétences spécifiques, mesurables et alignés avec les priorités de développement économique de Mayotte (tourisme, agriculture, technologie, etc.).
- **Planification par phases** : Structurer le plan en phases successives (ex. 2025-2030, 2030-2040, 2040-2050) afin de permettre des ajustements en fonction des résultats et des évolutions du marché du travail.
- **Répartition sectorielle** : Identifier les secteurs clés de développement de Mayotte qui nécessitent des compétences spécifiques et prioriser les investissements dans ces secteurs (santé, éducation, infrastructures, etc.).

3. Coordination des parties prenantes

- **Engagement des élus locaux et nationaux** : Intégrer les représentants politiques dans la gouvernance pour garantir que les priorités de développement local sont prises en compte.
- **Participation citoyenne** : Mettre en place des mécanismes de consultation avec les citoyens, en particulier les jeunes et les organisations communautaires, afin de garantir que le plan répond aux aspirations locales.
- **Réseau d'acteurs éducatifs et de formation** : Collaborer avec les établissements d'enseignement secondaire et supérieur, ainsi qu'avec les centres de formation continue pour créer des parcours adaptés à la montée en compétences.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le :
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

VI) Quelle gouvernance pour mettre en place le plan de montée en compétences des cadres mahorais 2025-2050 (2)

4. Suivi, évaluation et ajustement

- **Indicateurs de performance** : Définir des indicateurs clés pour mesurer l'impact des actions entreprises, tels que le taux d'emploi des cadres formés, le nombre de formations certifiantes, et la progression des compétences en fonction des secteurs.
- **Évaluation continue** : Réaliser des audits réguliers pour évaluer l'efficacité des formations et ajuster les stratégies en fonction des nouvelles dynamiques économiques et sociales.
- **Transparence et communication** : Maintenir une communication transparente sur les progrès réalisés et les défis rencontrés à travers des rapports publics et des dialogues réguliers avec la population.

5. Ressources et financement

- **Fonds dédiés au développement des compétences** : Mobiliser des financements régionaux, nationaux et européens pour assurer la pérennité du plan.
- **Investissements des entreprises** : Encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs cadres locaux à travers des incitations fiscales ou des partenariats public-privé.
- **Apprentissage et alternance** : Développer des mécanismes d'apprentissage en alternance, en intégrant les entreprises locales dans le processus de formation des futurs cadres et par des convention cadres avec des entreprises au niveau national et dans la région.

6. Innovation et adaptation au contexte local

- **Numérisation et e-learning** : Intégrer des solutions numériques et des formations en ligne adaptées aux réalités locales pour offrir des possibilités de formation flexibles et tenir compte de la réalité des déplacement dans le territoire.
- **Valorisation des compétences traditionnelles** : Intégrer les savoir-faire locaux dans des parcours de formation qui reconnaissent les compétences traditionnelles et les modernisent.

7. Implication de la diaspora mahoraise

- **Mobilisation de la diaspora** : Encourager la participation de la diaspora mahoraise, notamment les cadres travaillant à l'étranger, pour apporter leur expertise et contribuer au développement local.

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le :
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE

DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

Conseil départemental de Mayotte
Direction Générale des services
Mission Stratégie Territoriale

Merci pour votre écoute

Envoyé en préfecture le 21/07/2025
Reçu en préfecture le 21/07/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250716-DL1607250136-DE