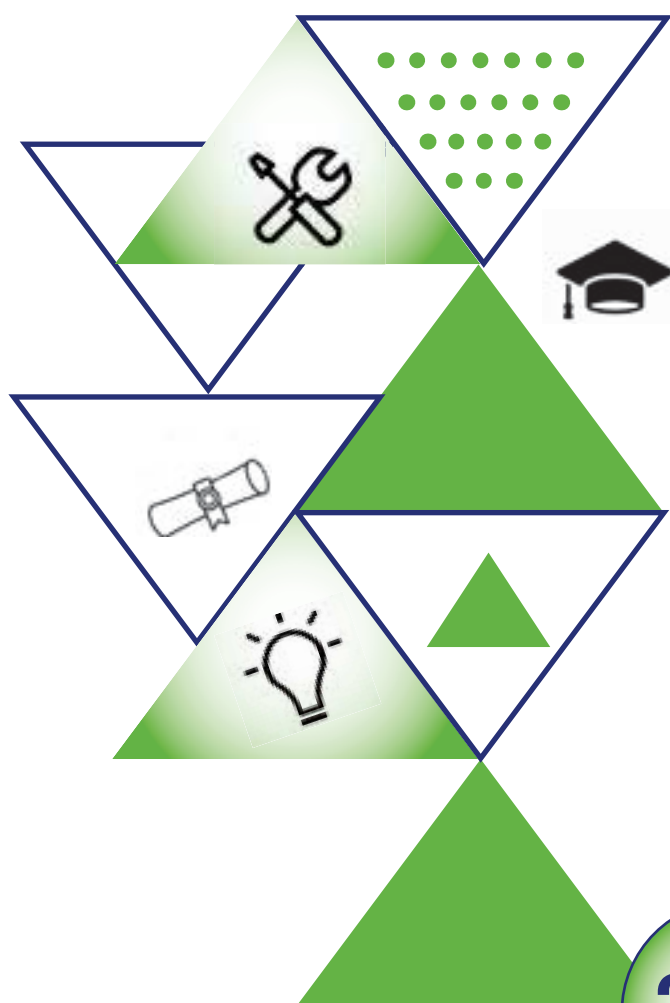


PLAN ANNUEL DE FORMATION DES PERSONNELS



DRH

**SD ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS
PÔLE FORMATION DES PERSONNELS**

2022

Dans un contexte d'évolution des missions de la fonction publique et de l'Université, la formation professionnelle est un des axes stratégiques d'une politique de gestion de ressources humaines, afin d'apporter aux personnels les moyens de maintenir et de développer leurs compétences et d'exercer au mieux leurs missions. Le plan de formation pluriannuel s'inscrit pleinement dans le cadre du Projet d'établissement 2018-2022.

S'adressant à tous les agents (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et non titulaires, doctorants sous contrat), il définit pour l'année 2022, la politique de formation en intégrant tout à la fois :

- Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (2021, 2023), élaboré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique en lien avec les Ministères, définissant les orientations stratégiques de formation pour la fonction publique de l'Etat,
- Les axes de développement stratégiques de l'établissement pour ses personnels figurant dans le projet d'établissement 2018-2022,
- Ainsi que les besoins de formation des personnels exprimés lors
 - des entretiens professionnels annuels,
 - de l'évaluation des formations mises en place,
 - par des préconisations d'experts.

Dans une démarche dynamique et évolutive, il se concrétise par une offre de formations collectives, ainsi que par des actions individuelles, qui tend à répondre aux besoins de l'Université et de ses agents liés à :

- L'adaptation immédiate au poste de travail,
- Au développement des connaissances et des compétences requises dans le cadre de l'évolution des métiers,
- L'accompagnement des personnes dans une perspective de parcours professionnels,
- La réussite des concours.

1

L'offre de formation proposée comprend trois échelons :

1- Echelon local :

- Plan annuel de formation de l'établissement (politique à la fois interministérielle et d'établissement),
- Catalogue de formation des personnels de bibliothèques,
- Dispositif de formations en pédagogie à destination des personnes en charge d'enseignement,
- Catalogue intranet d'actions collectives,
- Formations individuelles,
- Actions mutualisées avec des partenaires, pilotées par l'Université de Lorraine,
- Dispositifs de formation (Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis et de l'Expérience, Congé de formation professionnelle, bilans de compétences).

2- Echelon régional :

Plan de formation interministériel (SAFIRE), IRA, réseau Grand Est des établissements d'enseignement supérieur

3- Echelon national :

Plans de formation de l'AMUE, de l'ESENESR, de l'IGPDE, etc.

Cette politique de formation volontariste se déclinera en 2022 en 7 axes majeurs :

- ▶ **AXE N°1 – Garantir la qualité de vie au travail et renforcer la sécurité des biens et des personnes**
- ▶ **AXE N°2 – Consolider la fonction et les postures managériales**
- ▶ **AXE N°3 – Accompagner le développement professionnel et sécuriser les parcours**
- ▶ **AXE N°4 – L’accompagnement des projets de développement des structures de l’établissement**
- ▶ **AXE N°5 – L’appui à la recherche et l’accompagnement des pratiques pédagogiques**
- ▶ **AXE N°6 – Poursuivre la transformation numérique de l’action publique**
- ▶ **AXE N°7 – Porter les valeurs et les principes de la République**

AXE N°1 – Garantir la qualité de vie au travail et renforcer la sécurité des biens et des personnes

Cette volonté s’affirme par les actions portées par la Qualité de Vie au Travail, visant à développer le bien-être au travail de chacune et de chacun et à équilibrer leurs vies personnelles et professionnelles.

- ⇒ La formation des personnels concourt à cette réflexion globale en promouvant cette culture dans l’ensemble des domaines de formation que recouvre l’offre de son plan annuel :
- ▶ Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations,
 - ▶ Prévenir tous les risques professionnels [mécaniques, physiques, chimiques, biologiques, radiologiques et psychologiques],
 - ▶ Induire une démarche d’évaluation, de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux, avec la volonté de poursuivre une démarche de prévention collective,
 - ▶ Prévenir les risques en matière d’hygiène et de sécurité conformément à la réglementation en vigueur,
 - ▶ Poursuivre l’effort de formation dans le cadre de la prévention des risques professionnels (maintenir et renforcer les compétences des assistants de prévention...),
 - ▶ Prise en compte des besoins de distanciation professionnelle en rendant cette dimension accessible dans l’offre relative au domaine du développement personnel.

AXE N°2 – Consolider la fonction et les postures managériales

Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales et dans la conduite de la transformation de l'action publique

- ⇒ Diffuser un modèle managérial « responsable ».
 - ▶ En encourageant la participation aux formations au management pour tous les primo-encadrants,
 - ▶ En concevant des parcours à la prise de fonction,
 - ▶ En proposant des modules de formation adaptés aux besoins de formation des managers tout au long de leurs parcours professionnels,
 - ▶ En développant des méthodes de management participatif [co-développement professionnel],
 - ▶ En organisant des modules répondant à l'organisation du télétravail spécifique et nouvelle à l'UL,
 - ▶ En accompagnant les cadres dans la mise en œuvre des projets de transformation,
 - ▶ En formant les futurs cadres supérieurs du service public aux enjeux prioritaires de l'action publique (Exemples : les transitions numériques et écologiques, les valeurs de la République),
 - ▶ En favorisant le développement d'une culture du dialogue social et de la négociation.

AXE N°3- Accompagner le développement professionnel et sécuriser les parcours

3

Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel en renforçant son accompagnement dans la définition de son projet d'évolution professionnelle, puis dans la formation pour le conduire à sa mise en œuvre.

- ⇒ Mobiliser les outils de la formation professionnelle pour accompagner les reconversions et mobilités professionnelles.
 - ▶ Rénover les dispositifs de formation en renforçant l'évaluation des compétences et de l'individualisation des parcours de formation,
 - ▶ Aider les agents à identifier les moyens à mettre en œuvre pour sécuriser leur parcours professionnel,
 - ▶ Faciliter la mobilisation de l'ensemble des outils de la formation professionnelle pour accompagner les transitions, les reconversions et mobilités professionnelles,
 - ▶ Préparations aux concours ITRF et AENES,
 - ▶ Information relative à la mobilité internationale [Erasmus+Realise],
 - ▶ Soutien des projets d'évolution professionnelle : mobilisation du droit à la formation [congé de bilan de compétences, congé de Validation des Acquis et de l'Expérience, droits acquis au titre du Compte Personnel d'Activités (activation des comptes individuels désormais effective), congé de formation professionnelle],
 - ▶ Développer une offre de formation professionnelle à l'attention des conseillers et des acteurs RH en charge de l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leurs parcours professionnels.

AXE N°4- L'accompagnement des projets de développement des structures de l'établissement

De leur préparation jusqu'à leur aboutissement, les projets de développement auxquels peuvent être confrontés les structures et les personnels de l'UL induisent des enjeux multiples, qui doivent être minutieusement considérés. Ainsi, les dimensions, qu'elles soient organisationnelles, logistique, financière ou ressources humaines s'imbriquent pour, au final, donner une équation complexe qu'il faut savoir résoudre.

Parmi ces dimensions, la question humaine est sans conteste la plus délicate et la plus importante à appréhender. Les différents projets de développement des structures entraînent des changements pour les personnels de l'U.L., qu'il convient de savoir annoncer, argumenter et accompagner.

⇒ Des plans individuels et/ou collectifs d'accompagnement RH seront élaborés pour permettre :

- ▶ De mieux accompagner collectivement et individuellement les personnels,
- ▶ D'identifier et de prévenir les éventuels risques en matière de santé ou de sécurité au travail,
- ▶ De préparer de nouvelles formes d'organisation du travail.

AXE N°5 - L'appui à la recherche et l'accompagnement des pratiques pédagogiques

L'Université de Lorraine œuvre activement à l'amélioration de ses pratiques dans le domaine du recrutement et des conditions de travail de ses enseignants et enseignants-chercheurs. De nombreux dispositifs construisent cette démarche de développement professionnel continu.

- ▶ L'enrichissement d'une offre de formation axée sur le management et l'ingénierie de projet,
- ▶ La réponse adaptée au décret statutaire des maîtres de conférences rendant obligatoire la décharge d'enseignement lors de l'année de stage pour bénéficier de formations visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier,
- ▶ La réponse adaptée aux formations des maîtres de conférences titulaires,
- ▶ Le dispositif de formations en pédagogie universitaire et numérique porté par la Direction d'accompagnement à la créativité, l'ingénierie et à la pédagogie/DACIP et la Direction du Numérique/Sous-direction des usages du numérique.

AXE N°6 – Poursuivre la transformation numérique de l'action publique

Utiliser le numérique comme levier de la transformation de l'action publique

- ▶ Améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de formation pour l'ensemble des personnels,
- ▶ Développer une offre de formation en ligne sur les grands enjeux de la transformation (transition écologique, l'écoresponsabilité et le changement climatique et l'orientation des usagers),
- ▶ S'appuyer sur la formation en ligne pour développer une dynamique d'hybridation de l'offre de formation,
- ▶ Développer les formations et la certification des compétences numériques pour tous les agents et pour les métiers numériques et SIC.

AXE N°7 – Porter les valeurs et les principes de la république

Fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République et des principes du service public.

- ▶ Poursuivre le développement de l'offre de formation et d'accompagnement dédiée aux valeurs de la république (laïcité, égalité) et aux principes du service public, (déontologie, éthique),
- ▶ Intégrer dans les parcours de formation statutaire des modules dédiés aux valeurs de la République, s'appuyant sur un socle commun de connaissances,
- ▶ Développer une offre de qualité, accessible selon des modalités pédagogiques diversifiées, permettant un ancrage dans la pratique des personnels,
- ▶ Professionnaliser les référents « Egalité, Diversité, Inclusion » pour l'exercice de leurs missions de sensibilisation, de formation et de régulation,
- ▶ Déployer le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.