

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



2024

**Direction de l'Accompagnement
et du Développement des
Ressources Humaines**

Pôle Formation continue des personnels

Pôle de Compétences et de Services «Relations Humaines et Sociales, Prévention et Conditions de Travail»

Passer du plan de formation au plan de développement des compétences s'inscrit dans une approche plus globale et stratégique de la gestion des ressources humaines, en particulier dans le contexte de la nouvelle direction « Accompagnement et développement RH ».

Le plan de développement des compétences, poursuit la démarche engagée dans le plan de formation de 2023, dans le respect de ses grands principes, avec quelques avancées significatives et des ajustements pertinents.

À cet égard, il vise à consolider et à approfondir les efforts entrepris. Avec l'évolution rapide des technologies, le plan de développement des compétences introduit des méthodes d'acquisition de compétences plus souples et plus innovantes. Le développement de multimodalités, des options d'apprentissage en ligne, des cours modulaires, et des opportunités d'auto-formation pour permettre à chacun de choisir la voie qui convient le mieux à son apprentissage. Ces modalités sont des vrais enjeux de la formation professionnelle, parce qu'elle favorise la diversification des façons à se former et à apprendre et vise à rendre les programmes de développement plus efficaces et adaptés aux besoins actuels. Il introduit des formations personnalisées, des opportunités de mentorat, et une plus grande flexibilité dans l'acquisition de compétences émergentes seront mis en place pour répondre aux exigences changeantes. Le monde du travail nécessite une adaptabilité constante, en ce sens, le plan de développement des compétences intègre des ajustements pour refléter les nouvelles tendances, les innovations technologiques, et les défis émergents. Les formations seront constamment réévaluées pour garantir qu'elles demeurent pertinentes.

A l'instar du plan de formation, il s'adresse à tous les personnels de l'Université, quels que soient leur statut et leurs fonctions.

Si le plan de compétences reprend les axes de l'année précédente tout en combinant certains, il reflète une approche évolutive et adaptative de la gestion des compétences au sein de l'établissement.

Axe 1 - Renforcer les compétences des encadrant.e.s pour soutenir leur développement professionnel et la mise en œuvre des projets de transformation.

Développer et renforcer les compétences en leadership transformationnel parmi les cadres et les responsables de l'organisation, favorisant ainsi une culture d'innovation, d'adaptabilité, de collaboration, et de croissance continue.

Véritable enjeu de la réussite du mieux vivre ensemble, les nouvelles attentes, essentiellement relationnelles, portent sur la responsabilisation, la qualité de vie au travail et la dynamique collaborative

Développement du Leadership Inspirant :

- Former les cadres à articuler une vision inspirante pour l'organisation.
- Développer la capacité à communiquer cette vision de manière engageante et motivante.
- Renforcer les compétences en communication interpersonnelle pour favoriser des relations positives.
- Former à la communication transparente et à la gestion des conflits.
- Former à la fourniture de feedback constructif et à la reconnaissance des performances.
- Mettre en place des formations sur le leadership partagé et la délégation efficace.

Stimulation de l'Innovation et Créativité :

- Intégrer des modules de formation sur les méthodes de stimulation de l'innovation.
- Encourager la créativité au sein des équipes.
- Encourager le développement des talents au sein des équipes.

Gestion du Changement et Résilience :

- Former à la gestion du changement et à la résilience face aux défis organisationnels.
- Développer des compétences pour guider les équipes à travers les périodes de transition.

Renforcer la qualité de vie au travail en offrant des formations visant à développer les compétences professionnelles, promouvoir un environnement de travail sain, et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. La formation des personnels concourt à cette réflexion globale en mettant une démarche active pour :

Gestion du Stress et Techniques de Distanciation Professionnelle :

- Former sur la gestion du stress et transmettre des techniques de distanciation professionnelle pour renforcer la résilience individuelle face aux pressions professionnelles.

Équilibre Vie Professionnelle/Vie Personnelle :

- Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en intégrant des sessions de formation pour aider les collaborateurs à mieux gérer leurs temps et priorités.

Cultiver une Culture du Bien-Être au Travail :

- Développer la culture du bien-être au travail en encourageant des pratiques positives, l'entraide et en sensibilisant à l'importance du bien-être individuel et collectif.

Gestion Efficace du Temps et des Priorités :

- Développer les compétences en gestion du temps en formant les collaborateurs à une gestion efficace du temps et des priorités, favorisant ainsi une productivité équilibrée.

Importance de la Santé Mentale :

- Former sur l'importance de la santé mentale pour sensibiliser les collaborateurs à la prise en compte de cet aspect essentiel de leur bien-être global.

Aménagement des Postes de Travail et Prévention des Risques :

- Sensibiliser au bon aménagement des postes de travail pour prévenir les risques liés à l'ergonomie et assurer un environnement propice à la santé physique des employés.

Pratiques Ergonomiques pour la Santé Physique :

- Former à des pratiques ergonomiques favorables à la santé physique, encourageant ainsi des postures et des habitudes de travail qui préservent le bien

Réinventer le rapport au travail

- Démarche d'ensemble, lancée par la Présidente de l'Université de Lorraine, depuis janvier 2024

Assurer durablement la prévention des risques professionnels et la sécurité des personnels et la conformité aux normes législatives en poursuivant la mise en œuvre des formations en prévention sécurité dans l'établissement, en lien étroit avec la veille réglementaire

Formation Continue en Prévention des Risques professionnels :

- Poursuivre les actions de formation pour prévenir tous les risques professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Intégration de la Santé au Travail dans le Cours des encadrants :

- Insérer la formation à la prévention et à la santé au travail dans le cursus des formations des encadrants.

Approche Globale de Prévention Collective :

- Induire une démarche d'évaluation, de prévention, et de gestion des risques psycho-sociaux dans une volonté de poursuivre une démarche de prévention collective.

Formation au Poste de Travail et Précautions à prendre :

- Assurer et tracer une formation au poste de travail, complémentaire à la formation institutionnelle, pour instruire les agents sur les précautions à prendre dans toutes les unités de travail.

Formation Renforcée à la Sécurité pour les contrats spécifiques :

- S'assurer de la délivrance d'une formation renforcée à la sécurité pour les agents titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et pour les stagiaires, en particulier s'ils sont potentiellement exposés à des risques particuliers.

Développement des Compétences des Assistants de prévention :

- Maintenir et renforcer les compétences des assistants de prévention pour garantir une expertise continue au sein de l'organisation.

Formation aux Gestes Qui Sauvent :

- Former l'ensemble du personnel aux gestes qui sauvent, contribuant ainsi à renforcer la réactivité et la sécurité en cas d'incident ou d'accident.

La responsabilité sociétale et environnementale de l'Etablissement peut s'avérer être un très bon vecteur pour fédérer et mobiliser les acteurs de l'établissement, autour de valeurs qui font notre identité. La formation est un levier pour mobiliser les personnels autour de la dynamique RSE de l'établissement.

Formation sur les Valeurs Fondamentales :

- Poursuivre le développement de l'offre de formation dédiée à la laïcité, l'égalité professionnelle, la diversité, la lutte contre la discrimination, et aux principes du service public.

Inclusion des Personnes en Situation de Handicap :

- Accompagner les agents en situation de handicap dans leurs prises de poste et dans le maintien dans l'emploi, renforçant ainsi l'inclusivité au sein de l'organisation.

Compétences en Développement Durable et Responsabilité Sociale (DD&RS) :

- Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS pour tous les personnels, les positionnant en tant qu'acteurs engagés dans la promotion de pratiques responsables.

Sensibilisation et Formation à la Transition Écologique :

- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel aux enjeux de la transition écologique pour un développement soutenable, intégrant la compréhension des nouveaux métiers liés à une société décarbonée.

L'axe "Accompagner le Développement Professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail" s'articule autour de plusieurs initiatives visant à offrir un continuum de formation adapté à chaque étape de la carrière, de la prise de poste à l'évolution dans la carrière. A l'ère des transformations accélérées, la formation est un outil facilitant la transition dans un environnement en mouvement.

Contexte agent :

Intégration Harmonieuse :

- Mettre en place des programmes spécifiques pour les nouveaux arrivants, facilitant ainsi leur adaptation à l'environnement professionnel.

Parcours Métiers et Fonctionnels :

- Créer des parcours dédiés aux métiers et aux fonctions pour assurer que chaque agent soit opérationnel dès le début et tout au long de son évolution professionnelle.

Leadership et Projets :

- Développer des compétences en leadership, pilotage de projets (nationaux et européens) et conduite de politiques de recherche pour renforcer l'efficacité dans l'environnement professionnel.

Créativité et Interconnexion :

- Proposer des formations stimulant la créativité dans le contexte professionnel, former des leaders, favoriser l'animation de partenariats

Pédagogie Universitaire Continue :

- Développer les formations continues en pédagogie universitaire
- Sensibiliser sur l'interculturalité lors de la prise en charge des enseignants étrangers

Accompagnement Personnalisé et Conseil Stratégique :

- Proposer un accompagnement personnalisé et des conseils stratégiques adaptés aux aspirations et aux besoins spécifiques des agents tout au long de leur carrière.

Soutien aux Projets d'Évolution Professionnelle :

- Soutenir les projets d'évolution professionnelle en activant divers droits à la formation, tels que les congés de bilan de compétences, la Validation des Acquis et de l'Expérience, et le Compte Personnel d'Activités.
- Faciliter la mobilisation de l'ensemble des outils de la formation professionnelle pour accompagner les transitions, les reconversions et mobilités professionnelles ;

Contexte de travail :

Transition et Adaptation au Numérique :

- Accompagner la transition des métiers face aux changements liés à l'ère du numérique en utilisant des outils de formation professionnelle.

Construction de Relations Transversales :

- Encourager la construction de relations transversales entre collectifs, favorisant la collaboration et la diversité des compétences.

Cultiver l'Innovation et la Modernisation :

- Accompagner la culture de l'innovation et de la modernisation en proposant des formations spécifiques à ces enjeux.

Gestion du Changement des Process :

- Accompagner le changement des processus, permettant aux agents de s'adapter de manière proactive aux évolutions organisationnelles.

En consolidant les connaissances, les compétences, et les usages du numérique à travers cet axe de formation, l'objectif est de faire du numérique un véritable outil et levier du développement professionnel, permettant ainsi d'optimiser les processus, d'innover, et de rester compétitif dans un environnement professionnel de plus en plus numérisé.

Le développement des compétences numériques, en particulier en lien avec les applications d'intelligence artificielle (IA), est devenu essentiel dans un contexte où la technologie évolue rapidement et où les organisations cherchent à tirer parti des avantages offerts par l'IA.

Compétences Numériques Transversales :

- Développer des compétences numériques transversales, telles que la gestion des données, la cybersécurité, et la compréhension des technologies émergentes.

Intégration du Numérique dans les Processus Métiers :

- Développer les compétences numériques professionnelles des agents (maîtrise de l'environnement numérique de travail – usage et partage des communs numériques)
- Former sur l'intégration efficace du numérique dans les processus métiers existants : Accompagner la dématérialisation des démarches administratives

Transformation Digitale des Métiers :

- Poursuivre l'enrichissement de l'offre de formation par les apports numériques (numérique et apprentissage, hybridation, articulation présence/distance, webinaires, cours en ligne).
- Sensibiliser et former aux aspects de la transformation digitale des métiers, notamment en mettant l'accent sur l'automatisation, l'intelligence artificielle, et les nouvelles méthodes de travail.
- Acquérir une compréhension solide des concepts fondamentaux de l'IA, traitement du langage naturel, cela inclut la familiarité avec les algorithmes et les modèles utilisés dans les applications d'IA.
- Sensibiliser aux questions éthiques liées à l'IA, comprendre les implications sociales, éthiques et légales de l'utilisation de l'IA, ainsi que les meilleures pratiques pour garantir une utilisation responsable.

Usages Éthiques du Numérique :

- Former sur les aspects éthiques liés à l'utilisation du numérique, y compris la confidentialité des données, la protection de la vie privée, et la responsabilité dans l'utilisation des technologies.