

BILAN ANNUEL 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»

SOMMAIRE

Table des matières

1	Cartographie financière et taux de participation.....	3
1.1	Focus Management	10
1.2	Focus « Responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement »	12
a)	Egalité Diversité Inclusion.....	12
b)	Transition Ecologique :	14
1.3	Focus sur le droit à la formation.....	15
2	Accents sur les réalisations de l'année écoulée	16
2.1	Accent sur les parcours métiers.....	16
2.2	Accent sur les webinaires « marque employeur ».....	17
2.3	Accent sur l'annulation des sessions de formation : Comprendre les raisons et anticiper les solutions	17
a)	Bilan des sessions annulées :	17
b)	L'annulation des sessions de formation : L'impact de l'absentéisme.....	18
3	Chantiers menés pour moderniser et conforter la formation des personnels.....	20
3.1	Poursuite de l'Innovation en Formation : Webinaires, Parcours Métiers et Approches Ludiques	20
3.2	Modèle économique.....	21
3.3	Travail sur l'ancrage des formations.....	21

1 Cartographie financière et taux de participation



9 parcours métiers (RH, directeur, RA, AP, finance, etc.)

Absentéisme



7 %

Budget FCP



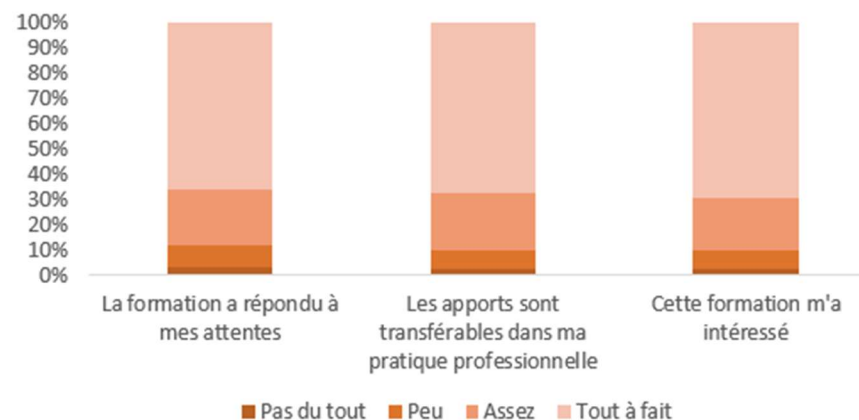
Fonctionnement

553 827 €

Rémunération

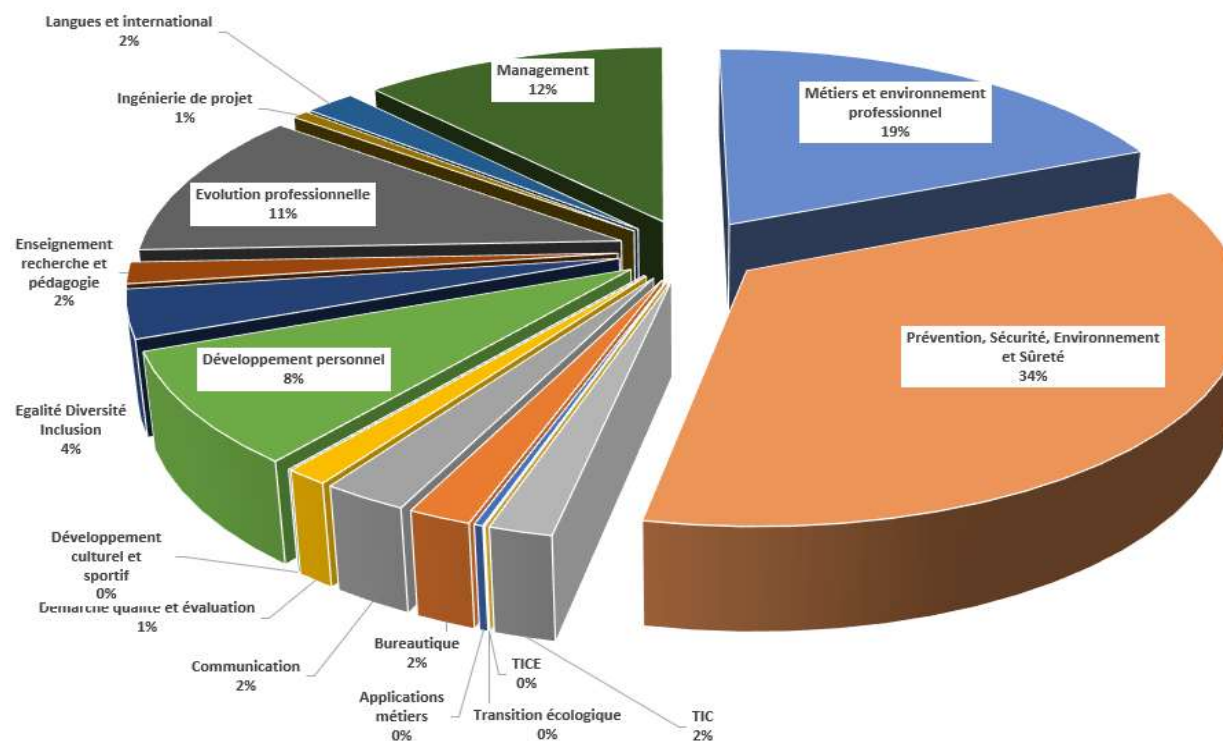
29 173 €

RETOUR BILANS EN LIGNE



(Statistiques au 15/12/2024)

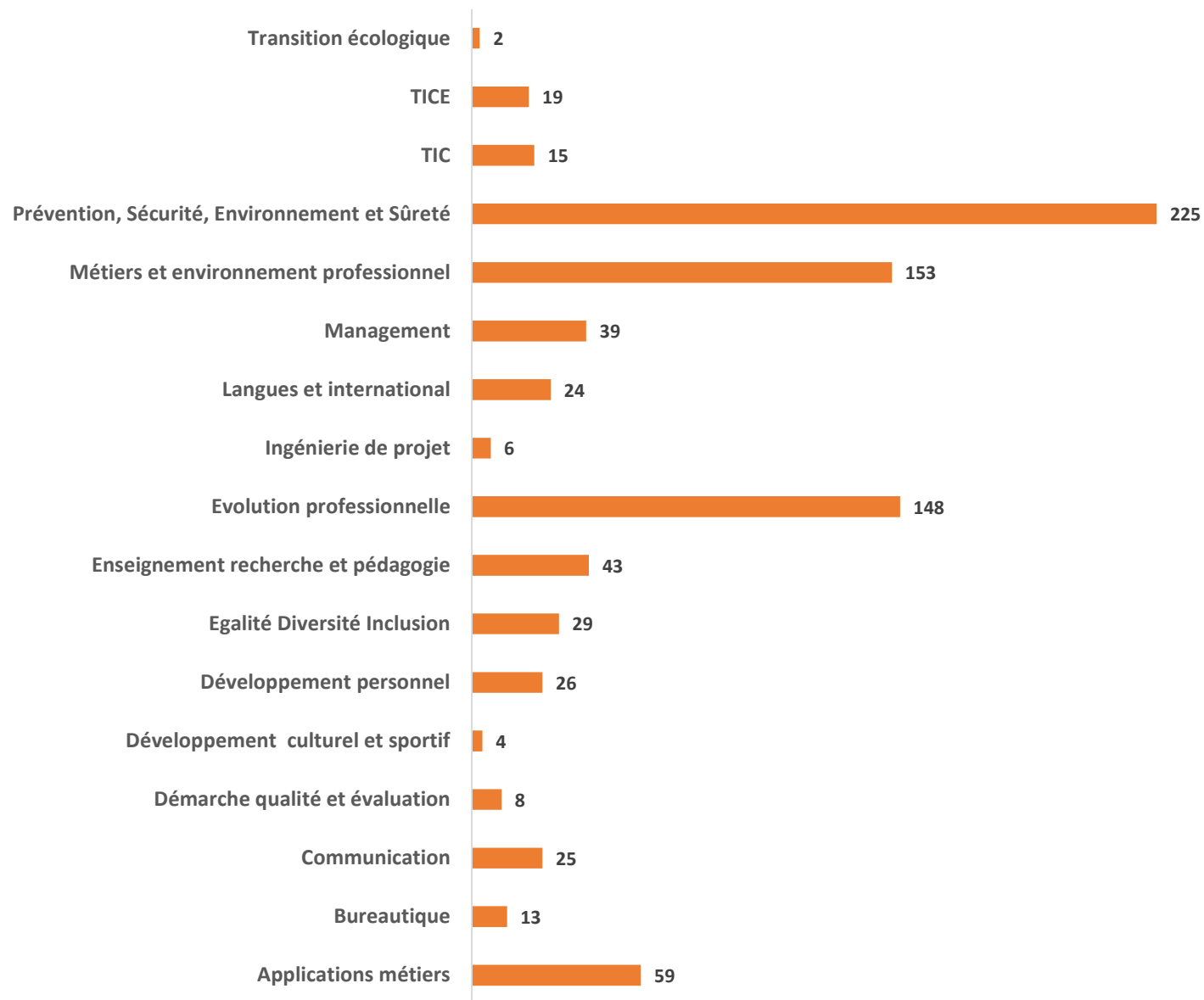
Dépenses de formation par domaine



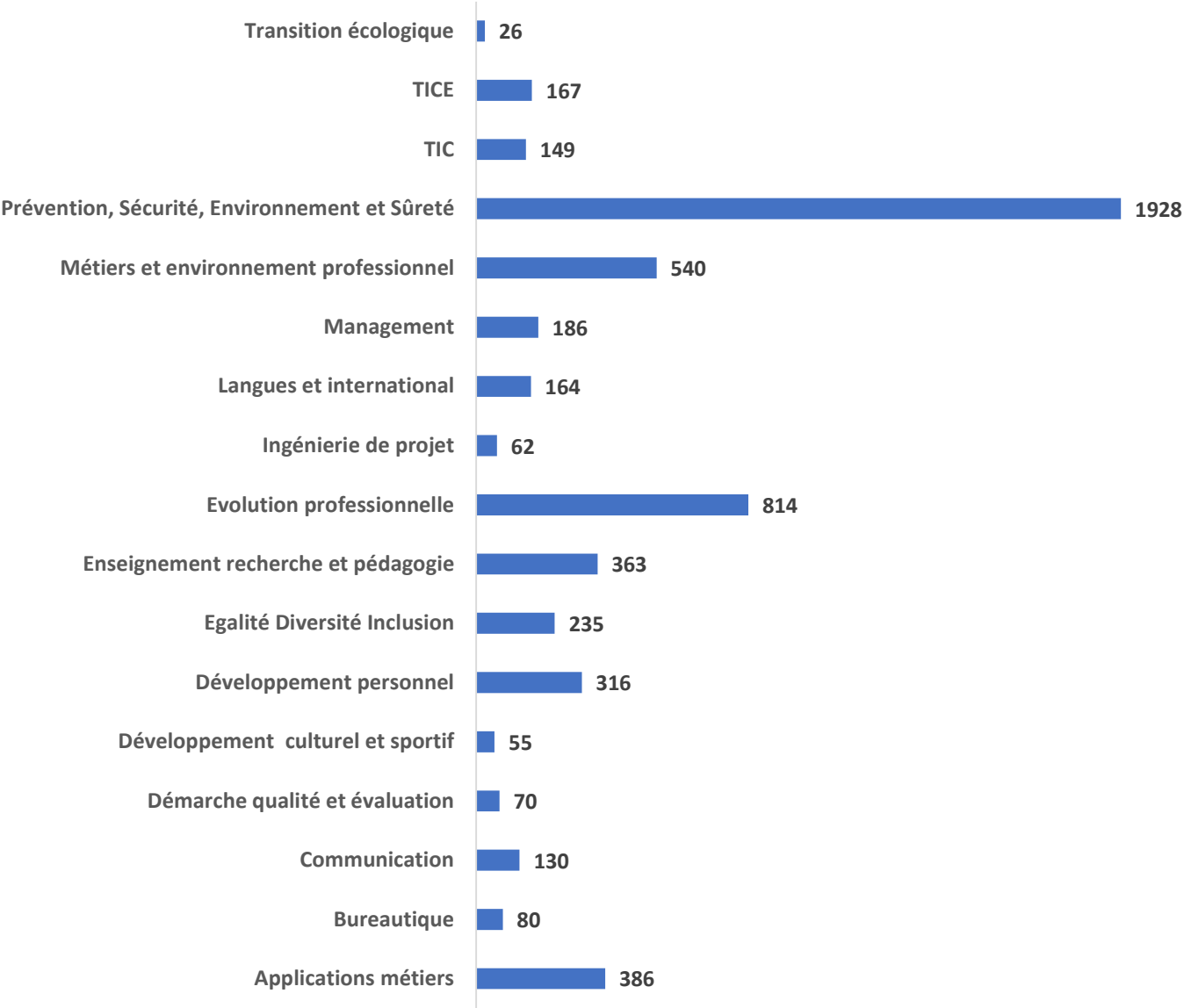
Bilan des dépenses : Le budget initial doté de 580 K€, a été complété par une rallonge de 10 K€ en septembre pour répondre aux besoins. Cependant le budget a pu être maintenu pour les raisons suivantes : défaut d'engagement de certains stagiaires dans la réalisation de leurs droits à la formation (Compte personnel de formation), annulations tardives de formations collectives dues à des désistements, refus de certaines formations individuelles en fin d'année, reports de formations sur 2025. Ces facteurs ont contribué à limiter l'utilisation complète du budget alloué.

Top 3 des dépenses : prévention, hygiène et sécurité, métiers et environnement professionnel et management.
(Statistiques au 15/12/2024)

Nombre de sessions par domaine



Nombre d'agents formés par domaine

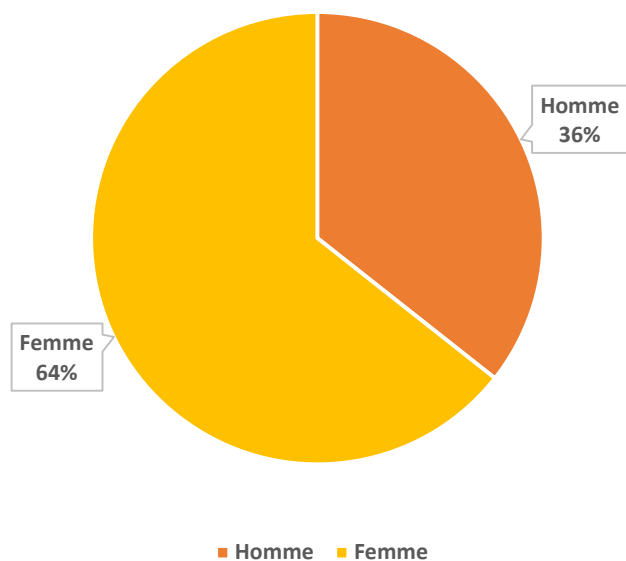


Total d'inscriptions UL	5583	Total des inscrits UL	2602
Total d'inscriptions UMR	88	Total des inscrits UMR	33
Total d'inscriptions	5671	Total des inscrits	2635

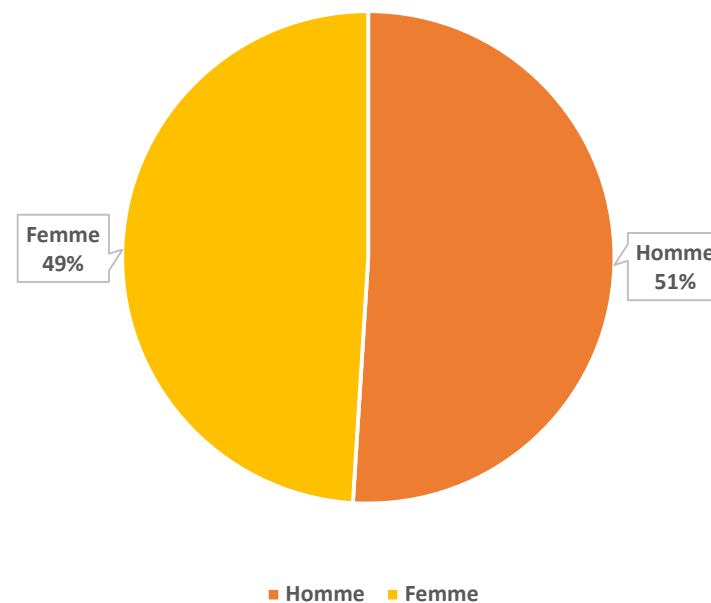
Par sexe	Homme	Femme	Total
<i>Nombre d'agent global</i>	2041	3630	5671
<i>Dont à distance</i>	187	430	617

Effectifs UL	Homme	Femme
<i>Pourcentage</i>	51%	49%

**Formations suivies - Répartition par sexe
Femme / Homme**



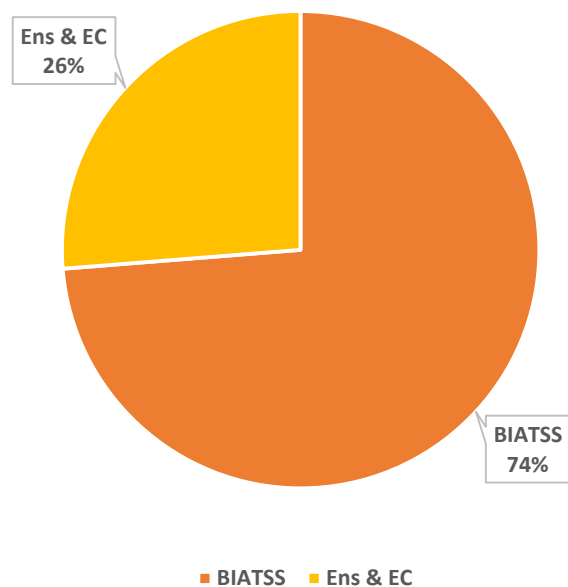
Effectifs UL : Femme / Homme



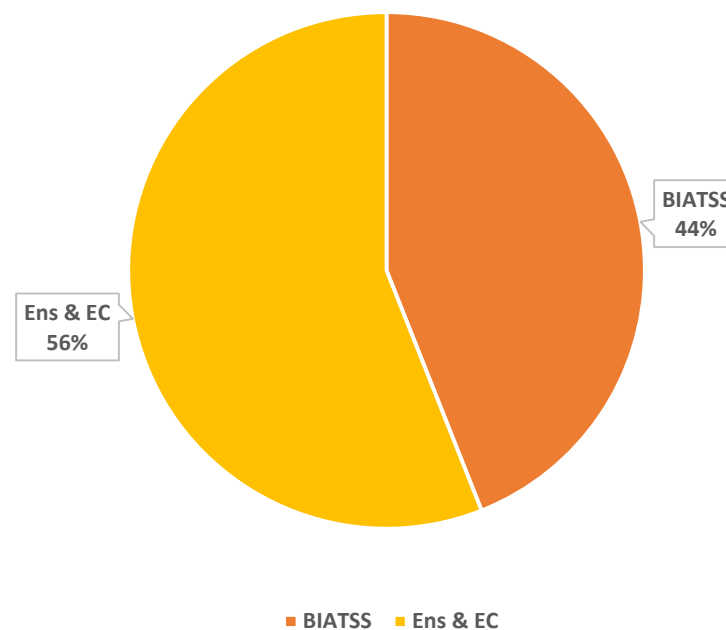
Par Statut	BIATSS	Ens & EC
<i>Nombre d'agent global</i>	4196	1475

Effectifs UL	BIATSS	Ens & EC
<i>Pourcentage</i>	44%	56%

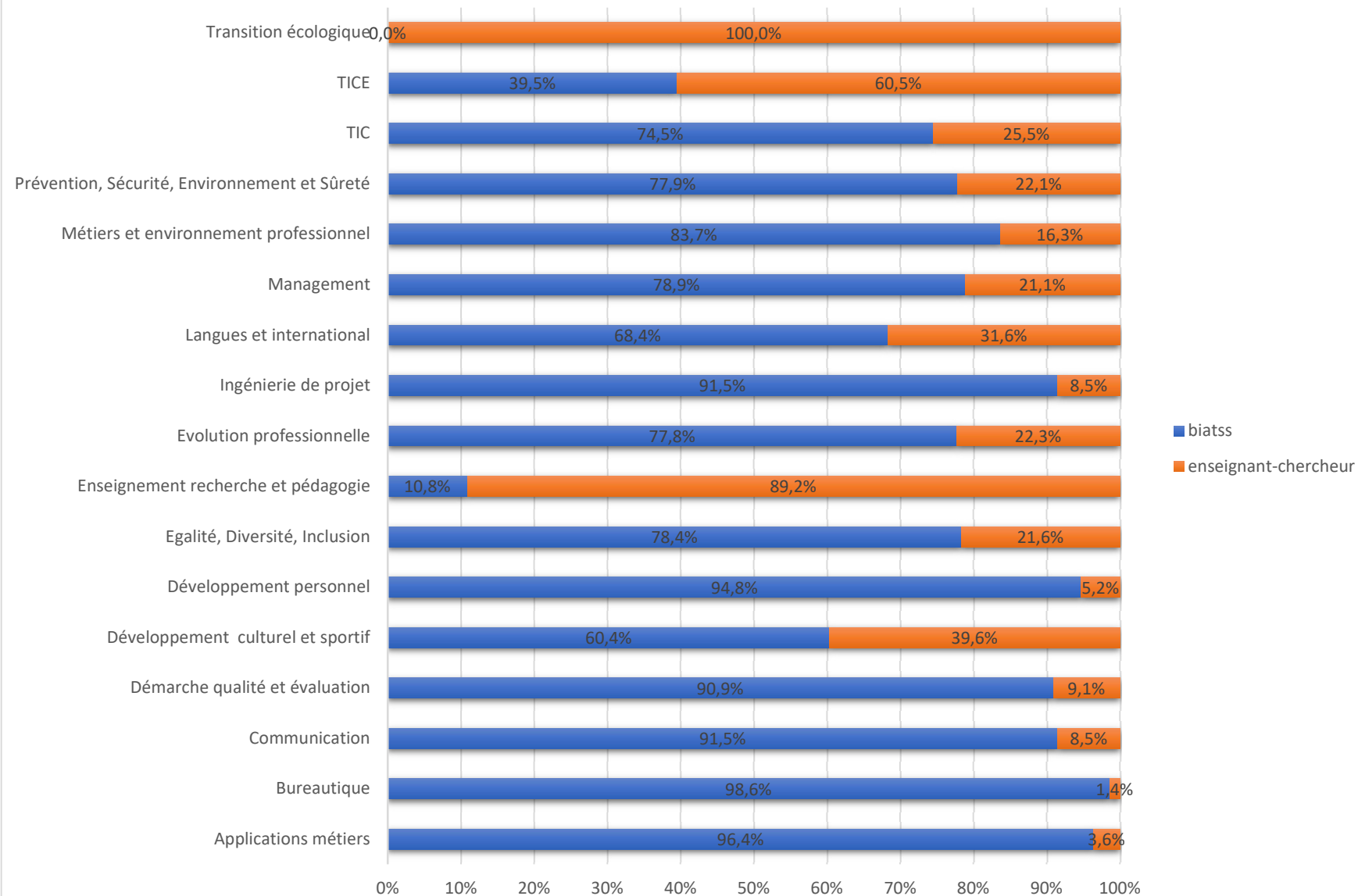
**Formations suivies - Répartition par population
BIATSS/Ens & Ens-Chercheurs**



Effectifs UL : BIATSS / Ens & Ens-Chercheurs



Présents par domaine selon le type de public (EC / BIATSS) - 2024



1.1 Focus Management

Concernant les actions collectives, la diminution des actions en management par rapport à 2023 s'explique principalement par une réduction de l'offre en format collectif :

- La pause stratégique des actions jugées à faible impact lors des années précédentes ou considérées comme moins prioritaires pour les managers en prise de poste.
- Par ailleurs, certaines thématiques, telles que le management intergénérationnel, ont été intégrées à des formations existantes, contribuant à une optimisation des offres disponibles.

Une initiative innovante, la "formation 3.0", a également été introduite, bien qu'elle reste encore peu connue. Cette nouvelle approche repose sur l'utilisation d'outils numériques interactifs et de sessions flexibles, offrant une manière moderne et engageante de se former. Si cette solution peut paraître coûteuse au premier abord, elle représente un fort potentiel de rentabilité en élargissant son public cible et en favorisant des formats de formation plus performants et adaptés aux besoins actuels.

Concernant les actions individuelles, une initiative majeure est le financement d'une action coûteuse en faveur d'un agent chargé d'accompagner les managers dans une démarche visant à renforcer la communication et les pratiques collaboratives. Par ailleurs, l'augmentation des inscriptions via les offres interministérielles reflète directement l'impact positif de l'intensification du travail au sein des réseaux de responsables de formation. Cette collaboration renforcée ne se limite pas à répondre aux besoins actuels, mais anticipe également les efforts nécessaires pour adopter de nouveaux modèles économiques.

MANAGEMENT	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	12	174	27	50	66 299,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	14	14	12	25	4 546,00 €
<i>Total</i>	26	186	39	75	70 845,00 €

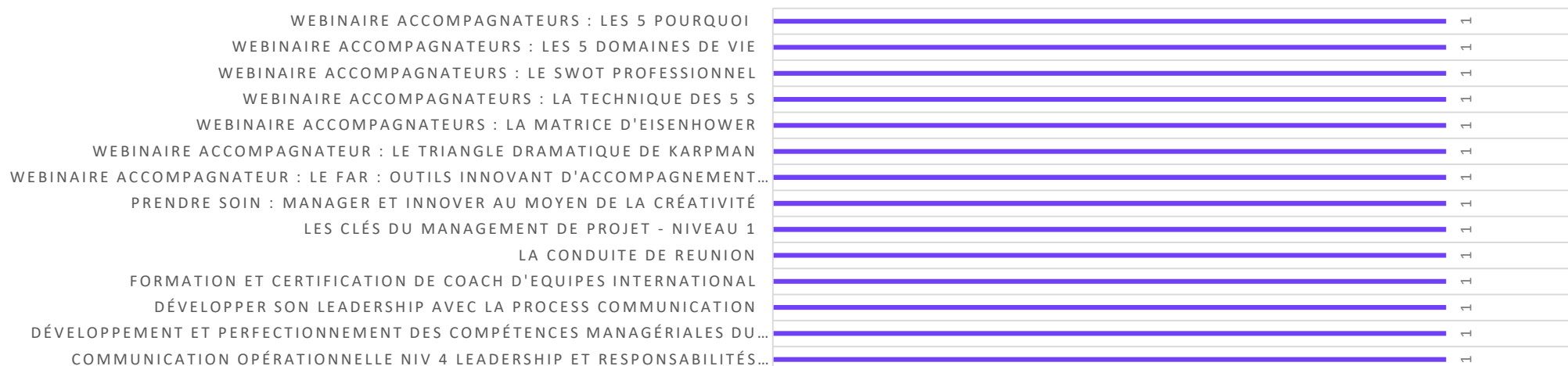
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ACTIONS COLLECTIVES

■ Nb stagiaires



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ACTIONS INDIVIDUELLES

■ Nb stagiaires



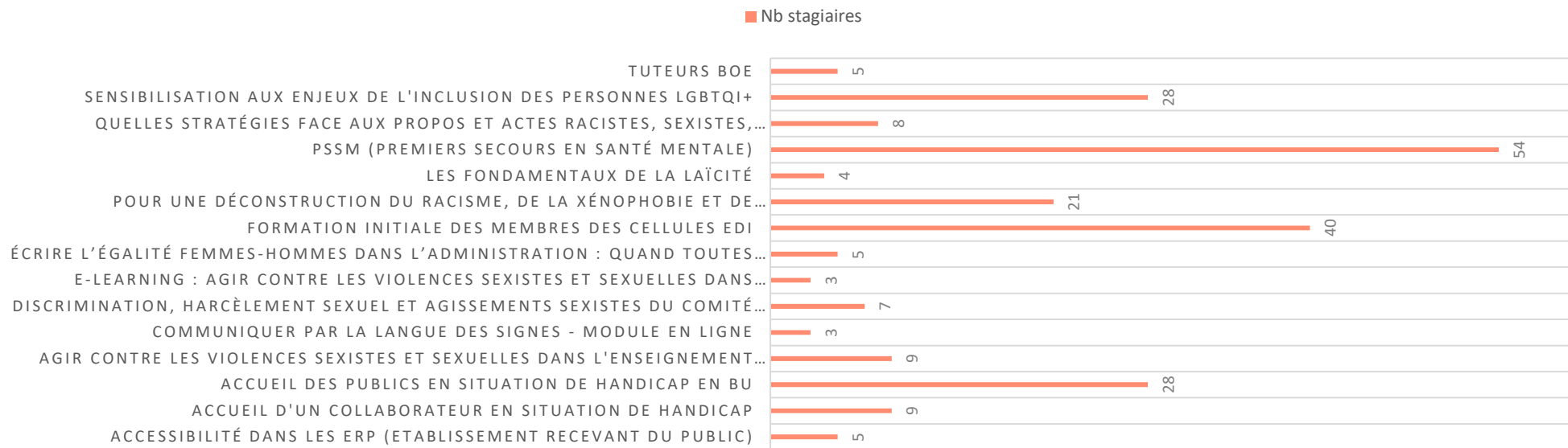
1.2 Focus « Responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement »

a) Egalité Diversité Inclusion

Les actions restent constantes dans le but de maintenir une sensibilisation continue et de renforcer les pratiques au sein de l'établissement. Elles visent à faire évoluer les représentations, à changer les mentalités et à instaurer une culture commune, partagée par tous les agents. Cette constance permet de garantir un accompagnement régulier, tout en assurant que les principes fondamentaux sont bien intégrés et appliqués au quotidien.

<i>Egalité Diversité Inclusion</i>	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	15	229	24	31	20 116,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	5	6	5	32	1 500,00 €
<i>Total</i>	20	235	29	63	21 616,00 €

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ACTIONS COLLECTIVES



LISTES DES ACTIONS INDIVIDUELLES

ACTIONS INDIVIDUELLES	NB DE STAGIAIRES
Cycle de la citoyenneté	1
Formateur en premiers secours en santé mentale	2
Formation des correspondant-es Egalité dans les unités	1
Journée de lutte contre les discriminations et les violences	1
La question interculturelle dans l'accueil des publics internationaux	1

b)Transition Ecologique

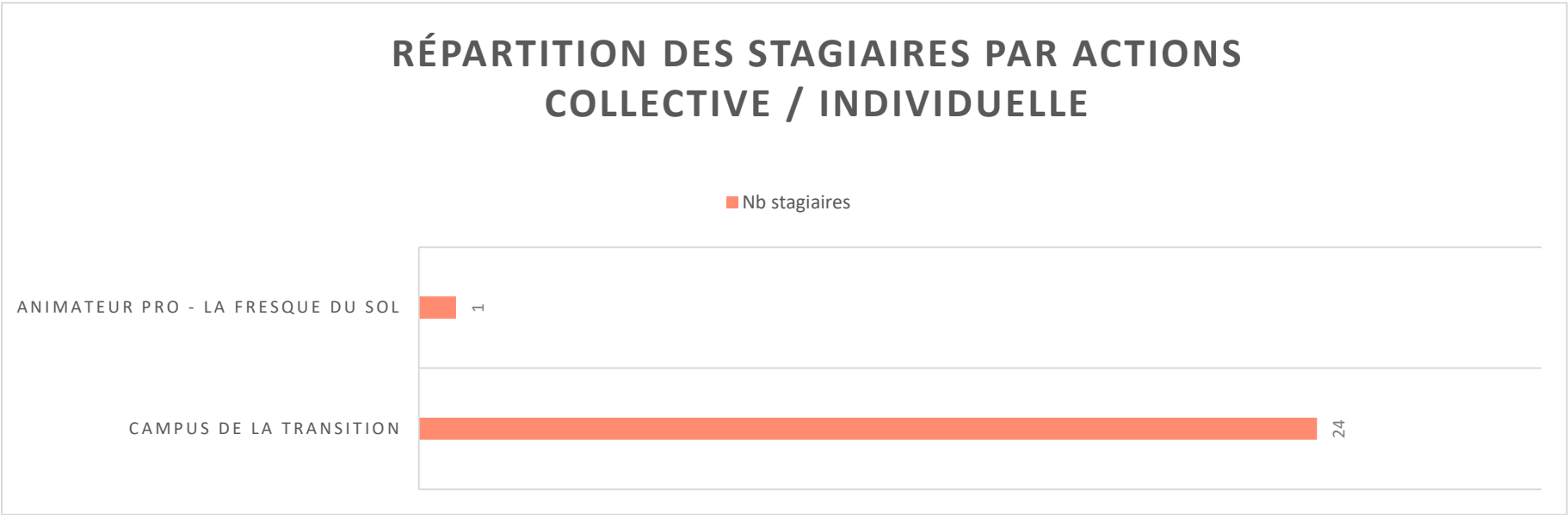
Transition Ecologique	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Coût FCP
Actions collectives	1	24	1	0,00 €
Actions Individuelles	1	1	1	175,00 €
Total	2	25	2	175,00 €

Fonds TE
21 600,00€

*Nouvelles données non inclus dans les statistiques : 1 session organisée sur la fresque du numérique : 8 agents.

Bilan formation sur la transition écologique :

- **Campus de la Transition** : retour très positif, avec une envie de poursuivre sur le cycle.

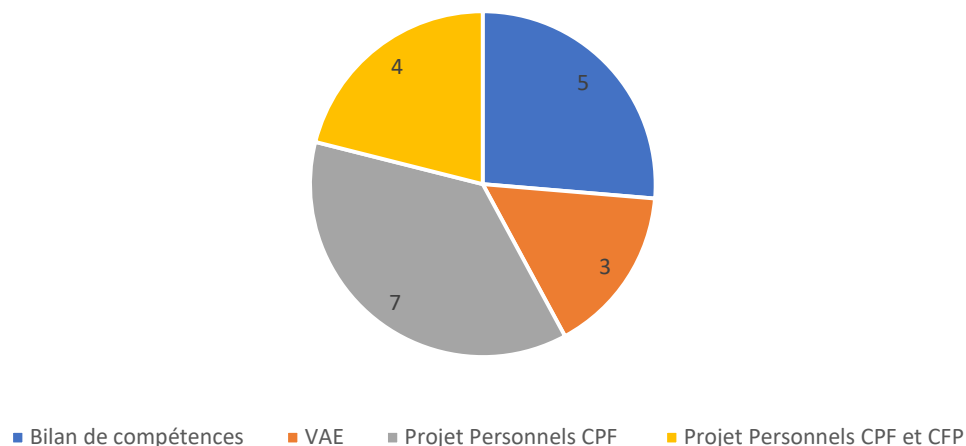


1.3 Focus sur le droit à la formation

Les demandes liées au droit à la formation, qu'elles concernent l'évolution personnelle ou professionnelle, font l'objet d'un accompagnement sur mesure. Chaque agent est reçu individuellement, et orienté vers le dispositif le plus adapté à ses besoins. Cette année, on constate que certaines demandes n'aboutissent pas, même après obtention des accords requis. Par conséquent, le coût final s'avère inférieur aux prévisions initiales, en raison d'un taux significatif d'abandon observé parmi les demandeurs au cours de l'année.

Réalisé		
Droit à la formation	Coût	
<i>Bilan de compétences</i>	9 308,00 €	5
<i>VAE</i>	3 444,00 €	3
<i>Projet Personnels CPF</i>	8 365,00 €	7
<i>Projet Personnels CPF et CFP</i>	4 633,00 €	4
TOTAL	25 750,00 €	19

Demandes réalisées - Droit à la formation



2 Accents sur les réalisations de l'année écoulée

2.1 Accent sur les parcours métiers

- **Intensification des parcours métiers** : l'objectif était d'aller au-delà des parcours fonctionnels, en développant des parcours par métiers, centrés sur les compétences et les formations nécessaires à chaque niveau de responsabilité. Chaque parcours a été structuré pour offrir une évolution professionnelle claire, avec des formations adaptées aux exigences spécifiques de chaque niveau.
- **Parcours nouvel arrivant** : formations réalisées à la prise de poste, en dehors des formations liées à l'adaptation.



Parcours Métiers

**Parcours Assistant·e·s
de Prévention**

**Parcours Assistant·es
administratif·ves**

Parcours cellule EDI

Parcours Directeurs·rices

**Parcours métiers de la
finance**

**Parcours métiers de la
logistique**

**Parcours métiers des
Ressources Humaines**

**Parcours Post-
Doctorant·e·s**

**Parcours Responsables
Administratifs·ves**

2.2 Accent sur les webinaires « marque employeur »

- Présentation générale de l'Université : Université de Lorraine ; établissement de grande taille et grand établissement.
- Présentation générale de l'Université : organisation de l'ESRI.
- Présentation générale de l'Université : spécificités du service public de l'ESRI.
- Parcours de formation : nouveaux directeurs·rices, responsables administratifs, secrétaires généraux, etc.
- Prévention et sécurité
- Bien acheter à l'UL.
- Ressources humaines.
- Patrimoine et immobilier.
- Présentation de la recherche.

2.3 Accent sur l'annulation des sessions de formation : Comprendre les raisons et anticiper les solutions



65 SESSIONS
ANNULÉES

a) Bilan des sessions annulées :

- **38,89 % des sessions annulées** sont des sessions liées à la prévention : annulations dues à une grande simultanéité de propositions pour des stages aux mêmes dates ou des actions programmées plusieurs fois dans l'année.
- **15,28 % dans le domaine de l'évolution professionnelle**, principalement causées par l'absence des participants aux formations.
- **5,56 % sur les formations liées à la qualité** : actions annulées en raison d'offres jugées trop anciennes, avec une volonté de renouveler les contenus pour 2025.
- **5,56 % sur l'égalité, diversité, inclusion** : une offre riche qui ne permet pas de suivre toutes les propositions sur une année.
- **34,72 % sur des domaines variés**, avec des annulations pour diverses raisons, notamment les absences, un manque d'inscriptions ou un intérêt insuffisant.

b) L'annulation des sessions de formation : L'impact de l'absentéisme

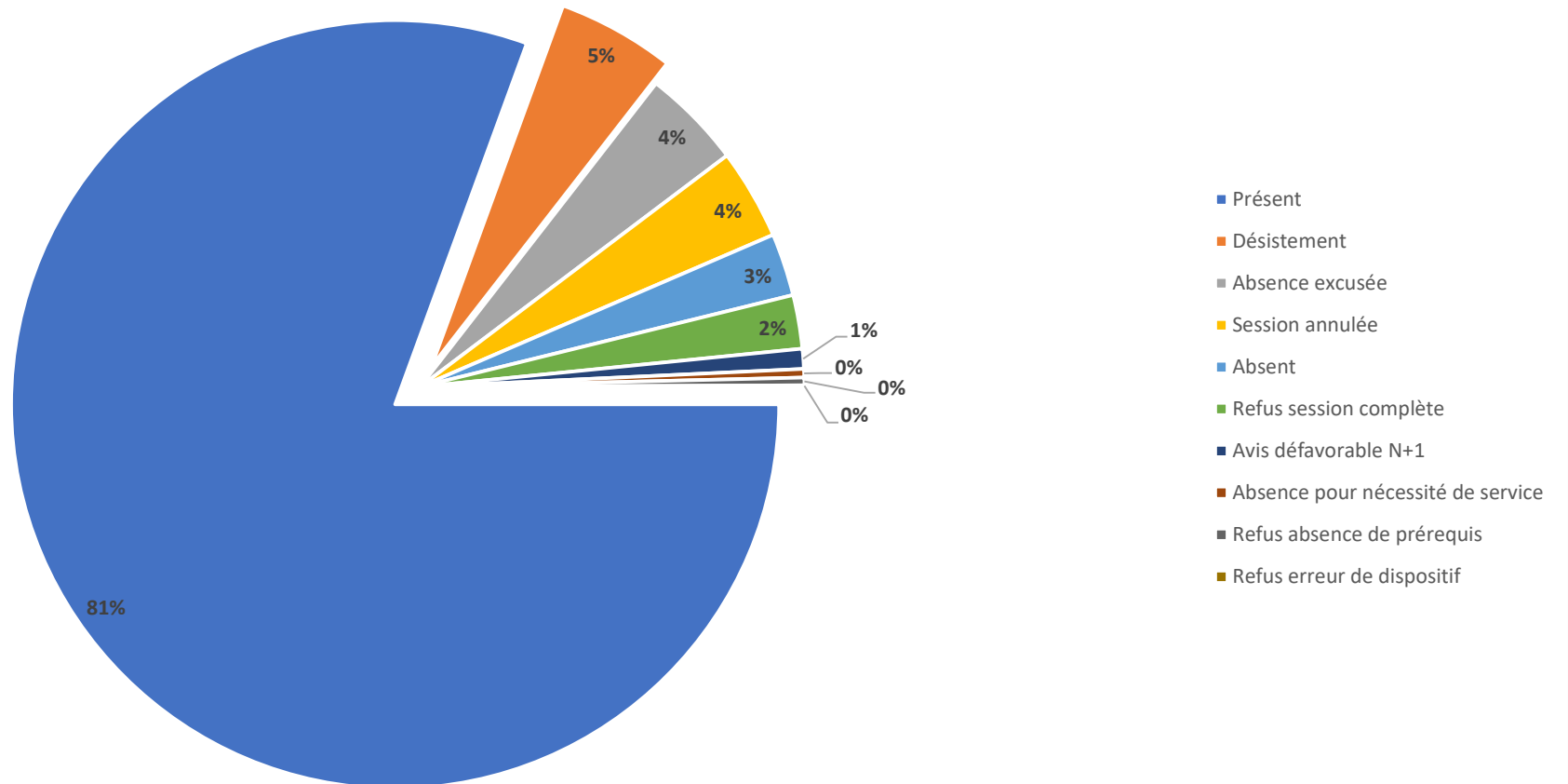
Absentéisme



Le taux d'absentéisme (toute population confondue) de 7 % correspond aux agents convoqués à la formation qui ne se sont pas présentés ou qui se sont excusés. Ce taux ne prend pas en compte les désistements avant la convocation ni les annulations de sessions. Cependant, il est important de souligner que ces absences, ainsi que les désistements, représentent un frein considérable pour l'organisation des formations. En effet, elles occupent des places qui pourraient être attribuées à d'autres agents et nécessitent des ajustements logistiques et organisationnels. Un point de vigilance particulier doit être porté sur les raisons avancées pour justifier ces absences, notamment en lien avec les impératifs de service. Il sera important de vérifier la validité des excuses invoquées et de sensibiliser les managers ainsi que les stagiaires sur les perturbations causées par ces absences. Il conviendra également d'évaluer l'impact de la gestion des formations entre les managers et les stagiaires, afin de garantir un meilleur équilibre entre les priorités de formation et les exigences opérationnelles.

Refus Pôle FCP : absence de prérequis	Personne pour qui la formation n'est pas dédiée ou qui ne correspond pas aux modalités d'inscription.	22
Désistement	Ne souhaite plus participer à la formation.	342
Refus Pôle FCP : session complète	La session est complète, il n'y a plus de places restantes.	156
Actions non accordées n+1	Formation non adaptée au poste et aux missions de l'agent ou la demande d'inscription n'a pas été validée.	58
Sessions annulées	Sessions annulées	263
Refus : Erreur de dispositif	L'agent indique une formation différente dans ses motivations ou la formation n'est pas ouverte aux agents EPST.	3
Absentéisme	L'agent ne s'est pas présenté à la formation.	181
Nécessité de service	Absence pour des raisons professionnelles (nécessité de service, réunion obligatoire, colloque, etc.).	25

Présences / Absences 2024



3 Chantiers menés pour moderniser et conforter la formation des personnels

3.1 Poursuite de l'Innovation en Formation : Webinaires, Parcours Métiers et Approches Ludiques

- Poursuite du développement de webinaires pour une meilleure connaissance de l'Université.
- Intensification de nouveaux parcours métiers (gestionnaires de scolarité, de laboratoires, etc.).
- Développer le mentorat et la formation sur le terrain, en lien avec un parcours de formation.
- Développement de **jeux de plateaux à thème** : les jeux de plateaux à thème sont une méthode pédagogique interactive qui combine apprentissage et ludisme. En immergeant les participants dans des scénarios pratiques, ils développent des compétences clés comme la stratégie et la prise de décision, tout en rendant l'apprentissage plus engageant et concret.



3.2 Modèle économique

- **Accent sur la recherche de formations internes**, avec un recrutement ciblé de formateurs et la poursuite des initiatives de formation. Cela inclut la formation des formateurs occasionnels, visant à assurer que l'ensemble des formateurs internes soit formé aux méthodes pédagogiques efficaces et aux bonnes pratiques de l'enseignement. Cette démarche permet de renforcer la qualité des formations proposées et d'assurer une homogénéité des pratiques au sein de l'organisation.
- **Poursuivre la collaboration avec les responsables de formation Grand Est :**
 - Poursuivre la mutualisation des formations et le partage des coûts avec les EPST.
 - Renforcer la collaboration avec le réseau interministériel.
 - Créer un vivier de formateurs au sein des réseaux : promouvoir les formateurs internes reconnus pour leurs compétences en valorisant leurs expertises, tout en les incitant à se rendre disponibles pour les universités.

3.3 Travail sur l'ancrage des formations

- **Garantir l'impact durable des formations à travers une approche pratique.** Cela inclura des mises en situation réelles pendant les formations, ainsi qu'un suivi post-formation pour s'assurer de l'application des compétences acquises. Des évaluations régulières permettront de mesurer l'ancrage des formations dans le temps et d'ajuster les parcours en conséquence. Cette approche globale garantit que les formations ne sont pas seulement un apprentissage ponctuel, mais un levier pour le développement durable des compétences.