

**Conseil d'administration
Séance du 11 mars 2024**

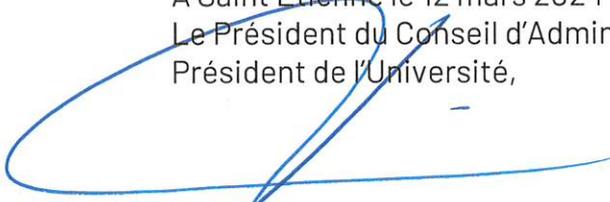
ACTE ADMINISTRATIF Acte 10/2024	RESSOURCES HUMAINES Plan de formation des personnels
------------------------------------	---

Vu les articles L712-1 à L712-6 modifiés du code de l'éducation
Vu l'article L719-7 du code de l'éducation
Vu l'avis du comité social d'administration du 22 janvier 2024

Le Conseil d'Administration de l'université Jean Monnet adopte le Plan de formation des personnels 2024.

Document annexé

A Saint Etienne le 12 mars 2024
Le Président du Conseil d'Administration,
Président de l'Université,



Florent PIGEON

POUR : 30

CONTRE : 0

ABST : 0

Plan de formation 2024



Plan de formation 2024

Présentation

La formation continue est l'outil majeur du développement professionnel des personnels. Elle permet à chacune et à chacun de **développer ses compétences et d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles**.

Elle accompagne en priorité toute évolution de missions et constitue un point d'appui essentiel dans la construction et **la réussite du projet professionnel** individuel. Elle est un instrument privilégié d'adaptation, de perfectionnement, de promotion sociale, comme de modernisation et d'anticipation.

Le plan de formation de l'établissement **s'adresse à toutes et à tous** : personnels enseignants et enseignants-chercheurs, BIATSS, fonctionnaires et contractuels de l'établissement.

Le plan de formation définit la politique de formation de l'établissement, **il informe les personnels sur leurs droits à la formation** et sur les différents dispositifs mis à leur disposition.

Le plan de formation présente enfin l'ensemble des actions de formation proposées chaque année, en tenant compte des orientations et des besoins émanant des personnes et des services.

Plan de formation 2024

Bilan 2023 en chiffres

Budget formation

En 2023, le budget alloué à la formation des personnels était d'un montant de :

140 000 euros de fonctionnement

10 000 euros de masse salariale

Les agents en formation

961 personnels se sont inscrits à une formation dont :

803 personnels BIATSS

158 personnels Enseignants

Exemples de formations suivies

Fresque du Climat + Animation à la Fresque du Climat

Premiers Secours en Santé Mentale (E-Learning)

Ecoute Active (Membres de la cellule d'écoute)

Ateliers d'échange de pratique

Formation Spécialisée CSA

Recyclages SST

Habilitation Electrique

Sensibilisation aux gestes qui sauvent

Malveillance Sécurité Concierges

2 Bilans de compétences

1 VAE

Les 4 finalités

Les formations inscrites au plan de formation de l'établissement répondent à l'une de ces quatre finalités :

✓ T1 - L'adaptation au poste de travail

Les formations ont pour objectif de faciliter l'exercice de nouvelles fonctions, l'adaptation aux évolutions du poste de travail ou de l'environnement professionnel direct.

✓ T2 - L'anticipation de l'évolution prévisible des métiers

Les formations permettent dans ce cas d'approfondir des compétences, de préparer des changements induits par la mise en place d'une réforme à venir, de se remettre à niveau, de faire face à des changements envisagés.

✓ T3 - Le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications

Les formations permettent ici d'élargir ses compétences et de construire un projet personnel à caractère professionnel

✓ La préparation des concours et examens professionnels

Les orientations stratégiques nationales

Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2021-2023

Piloter la politique interministérielle de formation

- Renforcer le pilotage de la politique de formation en développant les logiques de coopération et de modernisation de l'appareil de formation de l'Etat

Accompagner le développement professionnel

- Mobiliser les outils de la formation pour rendre les agents acteurs de leur parcours et de leur projet professionnel

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

Accélérer la transformation numérique de l'Etat

- Utiliser le numérique comme levier de la transformation de l'action publique pour répondre aux évolutions des administrations

Consolider la fonction et les postures managériales

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

Les orientations stratégiques de l'établissement

Schéma directeur de la formation de l'Université Jean Monnet 2021-2023

Piloter la politique interministérielle de formation

- Accompagner les équipes tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'établissement, de la prise de fonction à l'adaptation au poste et à l'approfondissement des pratiques professionnelles.

Sécuriser les carrières et accompagner les parcours professionnels

- Contribuer à la réussite des agents souhaitant faire évoluer leur carrière.

Participer à la santé et la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels :

- Diffuser une culture de l'hygiène et la sécurité, rendre chacun acteur de la sécurité, veiller à la prévention des risques professionnels notamment pour les nouveaux personnels, former les représentants du personnel nouvellement élus au nouveau Comité Social d'Administration

Sensibiliser à la responsabilité sociétale de l'Université et au développement durable

- La politique de responsabilité sociétale de l'université et du développement durable vise à ancrer l'université dans notre territoire en réduisant l'empreinte écologique et en développant la qualité de vie de nos étudiants et le travailler ensemble.

Mettre en place un projet managérial et conduire le changement

- Permettre aux managers de porter et de mettre en œuvre les outils de pilotage, la conduite de projet et les procédures. Les managers ont un rôle essentiel dans un contexte de changement qui se traduit par une volonté de diffuser une culture managériale commune.

Apporter un appui à la Recherche et à l'Enseignement

- Accompagner les personnels d'enseignement et de recherche sur l'ensemble des volets de leurs missions afin de soutenir et valoriser l'action en matière de développement des connaissances scientifiques et d'accompagner les évolutions scientifiques et technologiques, notamment celle des métiers des ingénieurs et ingénieures.

Les différents dispositifs de la « Formation tout au long de la vie »



Les formations collectives

L'offre de formation collective est élaborée compte tenu :

- des orientations interministérielles,
- des orientations de l'établissement pour les actions collectives internes,
- des propositions des réseaux de formation inter-établissements,
- et au plus près des besoins des services recensés.

Les formations individuelles

Elles permettent de satisfaire les besoins en formation non couverts par l'offre collective et doivent correspondre à un besoin spécifique ou ponctuel d'un personnel et/ou d'un service, ou à un projet d'évolution professionnelle. Les frais pédagogiques, de certification et/ou de déplacement sont pris en charge par le Service GPEC, sous réserve de validation de la demande et de disponibilité budgétaire. Un co-financement peut également être envisagé avec l'intéressé e et/ou le service ou la composante.

... et l'accompagnement professionnel

Plan de formation 2024

Les différents dispositifs de la « Formation tout au long de la vie »



FOCUS sur l'accompagnement professionnel

Le plan de formation consacre une part de son budget formation à destination pour la mise en place des dispositifs suivants :

- Compte Personnel de Formation (CPF) : diplôme, certification, titres inscrits au RNCP. Etant donné que l'établissement propose des formations de préparation aux concours, examens professionnels et managériales, le CPF ne peut être mobilisé.
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Bilan de compétence
- Congé de formation professionnelle : - indemnité mensuelle forfaitaire* (+ rémunération de l'agent en suppléance)

* : Indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Pour les publics prioritaires : indemnité de 100% du traitement brut pendant 12 mois, puis 85% du traitement brut pendant les 12 mois suivants.

Calendrier décisionnel



Les différents dispositifs de la « Formation tout au long de la vie »



Le décret du 22 juillet 2022 et ses nouveautés

Dispositifs d'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

Obligation pour chaque employeur public d'élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Bilan de parcours professionnel

- Analyser le parcours professionnel et les motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel

Plan individuel de développement des compétences

- Réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues au moyen d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent

Immersion professionnelle

- Possibilité pour tout agent public de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public (des trois versants de la fonction publique).

Instauration d'un public prioritaire à la formation :

Les agents catégorie C (titulaires et contractuels) qui n'ont pas atteint le niveau bac.

Congés de formation professionnelle

- Durée : 5 ans (≠ 3 ans)
- Indemnité : 100% du traitement pendant 1 an puis 85% l'année suivante (≠ 85% la 1^{ère} année)

Bilan de compétences

- Durée : 72 heures (≠ 24 heures)
- Fréquence : possibilité d'un bilan tous les 3 ans (≠ tous les 5 ans)

Congés pour VAE

- Durée : 72 heures (≠ 24 heures)

L'établissement, sous réserve d'instructions ministérielles, va déployer ces dispositifs dans les prochains plans de formation. Dans cette phase de transition, le service GPEC continuera d'accueillir les agents qui souhaitent se renseigner sur leur parcours professionnel.

Plan de formation 2024

Les formations collectives

AXE 1 : Professionnaliser et développer les compétences métiers

➤ Environnement professionnel :

Exemple : connaissance de l'Université, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

➤ Applications de gestion

Exemples : SIFAC, OSE.

➤ Formation des Nouveaux Maîtres de Conférence

Exemple : formations à la pédagogie (SUP)

➤ Formation des formateurs internes

➤ Communication et service aux usagers

Exemples : rédaction de courriel, AMETYS.

➤ Langues étrangères et Certificat Voltaire (via le SUFC)

➤ Informatique – Bureautique – Transition numérique

Exemples : Intelligence artificielle, Word/Excel/Powerpoint, One Note + Outils collaboratifs internes

Les formations collectives

AXE 2 : Sécurisation des carrières et accompagnement des parcours professionnels

➤ Préparation aux concours

Pour les rapports d'activités et la préparation aux oraux, le service GPEC propose un accompagnement aux candidats (ex : oraux blancs).

➤ Dispositifs d'accompagnement

- Bilan de compétences, VAE, Congé de formation professionnelle, mobilisation du Compte Personnel de Formation

➤ Le nouveau décret n°2022-1043 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle instaure 3 nouveaux dispositifs d'accompagnement. Ces dispositifs sont en cours de déploiement dans l'établissement :

- Bilan de parcours professionnel
- Plan individuel de développement des compétences
- Périodes d'immersion professionnelle

Plan de formation 2024

Les formations collectives

AXE 3 : Santé, sécurité au travail et prévention des risques professionnels

- Sensibilisation aux premiers secours
 - Gestes qui sauvent

- Sauveteur secouriste au travail
 - Formations initiales et recyclages

- Premiers secours en santé mentale

- Habilitations techniques liées au poste de travail
 - Habilitations électriques, autoclave, Caces, recyclages;

- Sécurisation des déplacements
 - Conduite sécurisée à vélo, éco-conduite;

Les formations collectives

AXE 4 : Projet managérial et conduite du changement

- Parcours de Formation pour les Managers » Administratifs » (MODULES DE BASE) + cahier des charges management opérationnel + santé mentale
 - Formation RH sur le cadre managérial : carrière, évolution ;
 - Relations individuelles et collective du manager : savoir dire non, savoir expliquer aux équipes les choix institutionnels et les orientations du service, comment optimiser les réunions ;
 - Repérer les signaux faibles et anticiper les crises ;
 - Comment réaliser un entretien professionnel ;
 - Savoir recruter sans discriminer ;
 - Accompagner le retour des agents après une absence de longue durée ;
 - Présentation des actes importants (Arrêtés de délégation ;) ainsi que leurs conséquences juridiques en matière de gestion du quotidien.

- Parcours de Formation pour les Managers » Administratifs » (MODULES OPTIONNELS – Facultatifs, personnalisables)
 - Comprendre le dialogue social
 - 13h R.H. : 4 webinaires en moyenne proposés chaque année par la Direction des Ressources Humaines.

- Ateliers pédagogiques, ateliers d'échange de pratiques

- Gestion de projet y compris dans un contexte international

Les formations collectives

AXE 4 (suite) : Projet managérial et conduite du changement

- **Parcours de Formation pour les nouveaux Directeurs de Laboratoire et les nouveaux Directeurs de composantes**
 - Découvrir les grands processus de décisions sur une année universitaire en RH : campagne emploi des titulaires, campagne d'emploi des contractuels, les conférences RH
 - Découvrir les grands processus de décisions sur une année universitaire en finance publique
 - Savoir recruter sans discriminer
 - Présentation des actes importants (Arrêtés de délégation,) ainsi que leurs conséquences juridiques en matière de gestion du quotidien.

Plan de formation 2024

Les formations collectives

AXE 5 : Appui à la Recherche et à l'Enseignement Supérieur

- Construction de projets de recherche
- Accompagnement à l'innovation et à la valorisation de la recherche
- Formations à la Pédagogie (SUP)
- Droits de la propriété intellectuelle des enseignants-chercheurs
- Encadrement des doctorants
- Communication et vulgarisation scientifique
- Langues étrangères (exemple : English For International conferences)
- Accompagnement au développement du plan Data pour l'établissement

Les formations collectives

AXE 6 : Responsabilité sociétale de l'Université et développement durable

- Egalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations
- Handicap
 - Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, sensibilisation, Duoday;
- Energie, environnement et transition écologique
 - Fresque du climat, ateliers 2T;
- Formations de formateurs
- Intégration des formations autour des crédits-libres handicap
- Laïcité et Interculturalité
- Actions de formation QVCT
 - Santé mentale, accompagner le retour des agents après une absence de longue durée, communication empathique, comment préparer sa retraite.