

BILAN ANNUEL 2025

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»

Table des matières

1. Les grands chiffres.....	3
1.1 Focus Management.....	11
a) Bilan actions/dépenses	11
b) Développement de l'offre de formation managériale.....	11
c) Nouvelles actions mises en place en 2025	11
d) Développement des ressources internes	11
1.2 Focus « Responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement »	12
a) Egalité Diversité Inclusion	12
b) Transition Ecologique	13
1.3 Focus dispositifs de formation (le droit individuel à la formation + offre de service FCP).....	14
1.4 Focus Maîtres de conférences	15
1.5 Focus structures de la dépense par catégorie actions collectives (sauf BU, Safire, mutualisation avec les partenaires).....	17
1.7 Absentéisme.....	18
Analyse détaillée des absences.....	18
a) Absents (Absences non justifiées)	18
b) Désistements et annulations : un levier déjà activé	18
2. Chantiers menés pour moderniser et conforter la formation des personnels.....	19

1. Les grands chiffres

(Statistiques au 15 Janvier 2026)

Formation Continue

- 17 DOMAINES DE FORMATION
- 758 FORMATIONS COLLECTIVES
- 224 FORMATIONS INDIVIDUELLES
- 8406 INSCRIPTIONS
- 982 SESSIONS
- 48 SESSIONS ANNULÉES

Budget FCP



■ Budget Pôle FCP ■ Reversement composante

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

Fonctionnement

560 993 €

Rémunération

37 825 €

Reversement

54 911 €

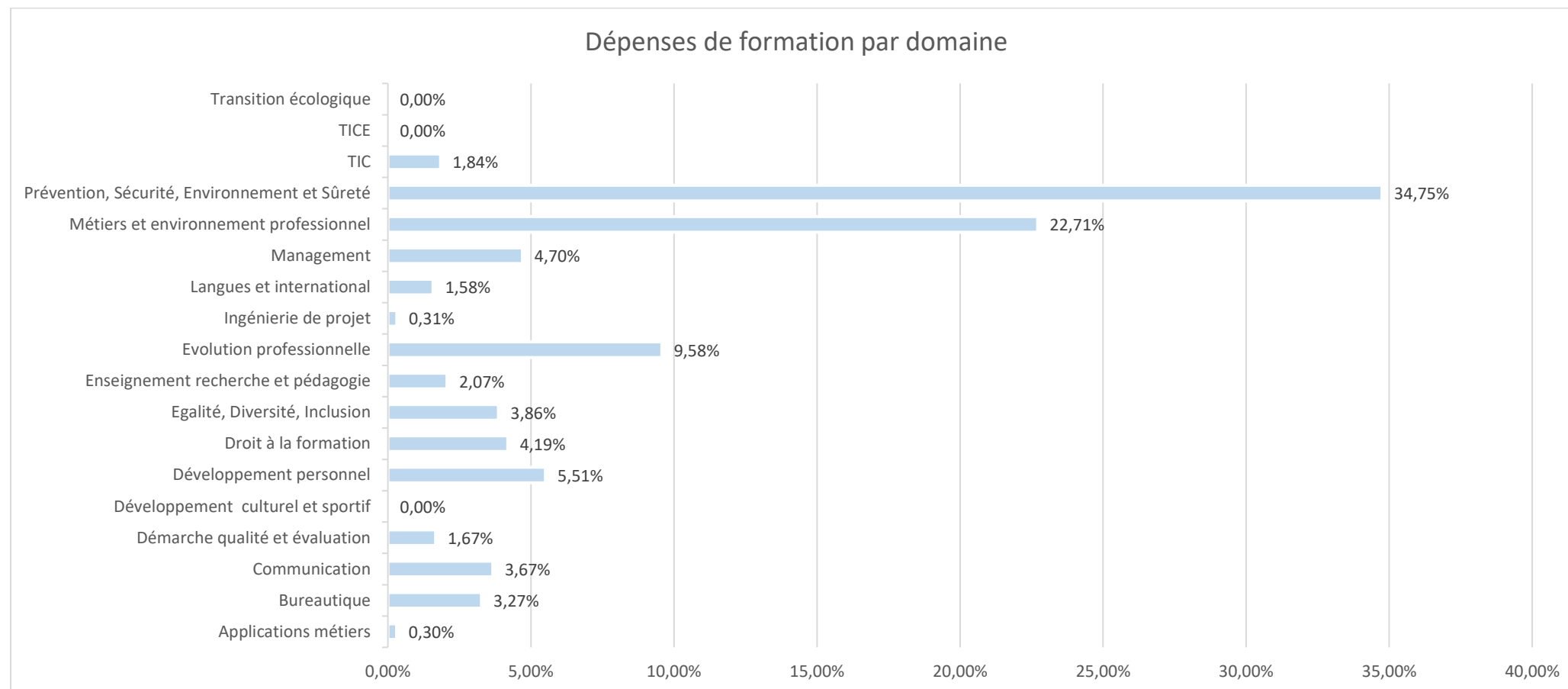
Absentéisme

15,35 %



*89 organismes externes et 171 formateurs internes

Les Dépenses de formation par domaine

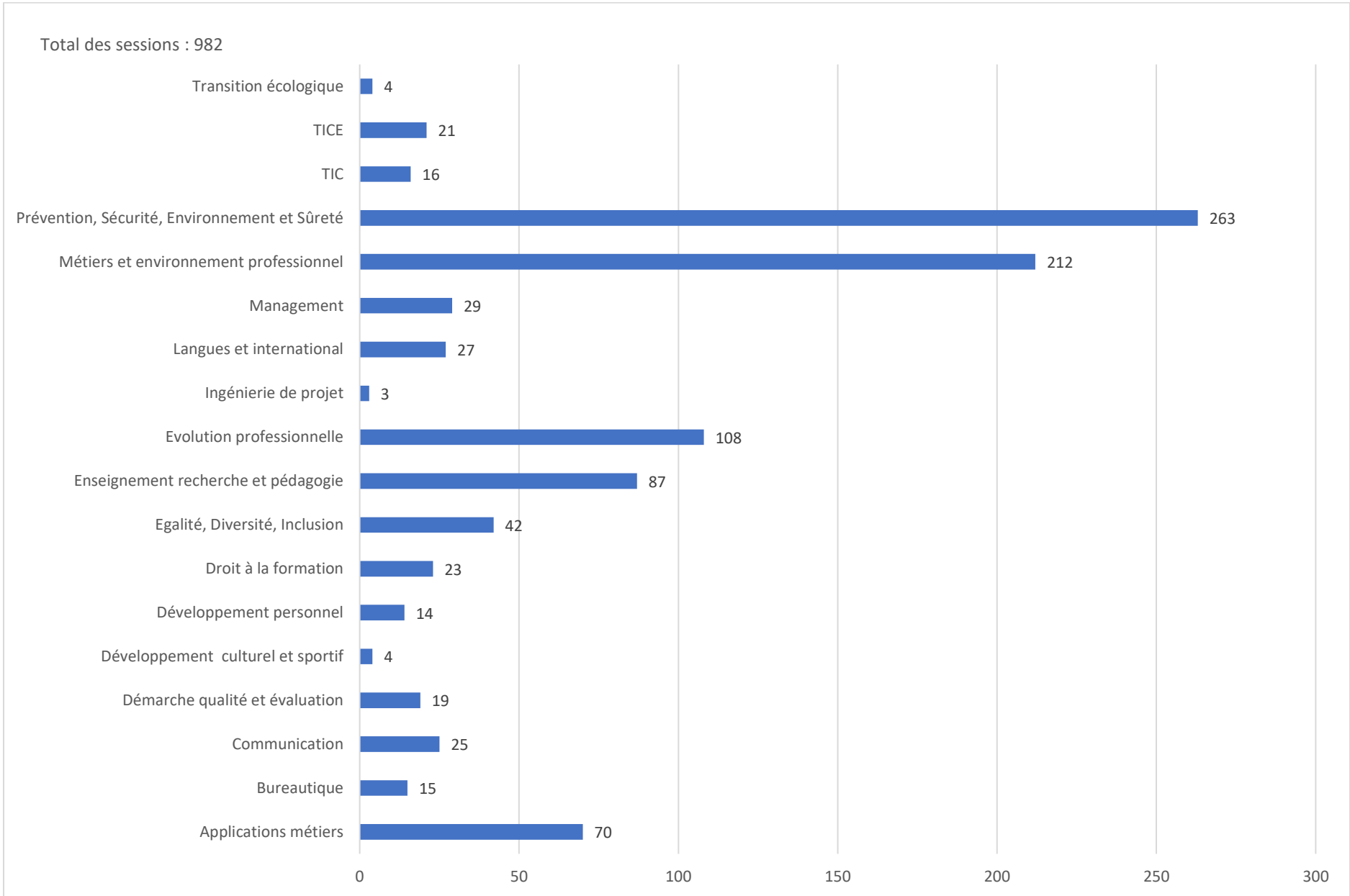


La dépense du management correspond aux crédits FCP, à cela il faut ajouter les crédits du COMP de 48 625 €.

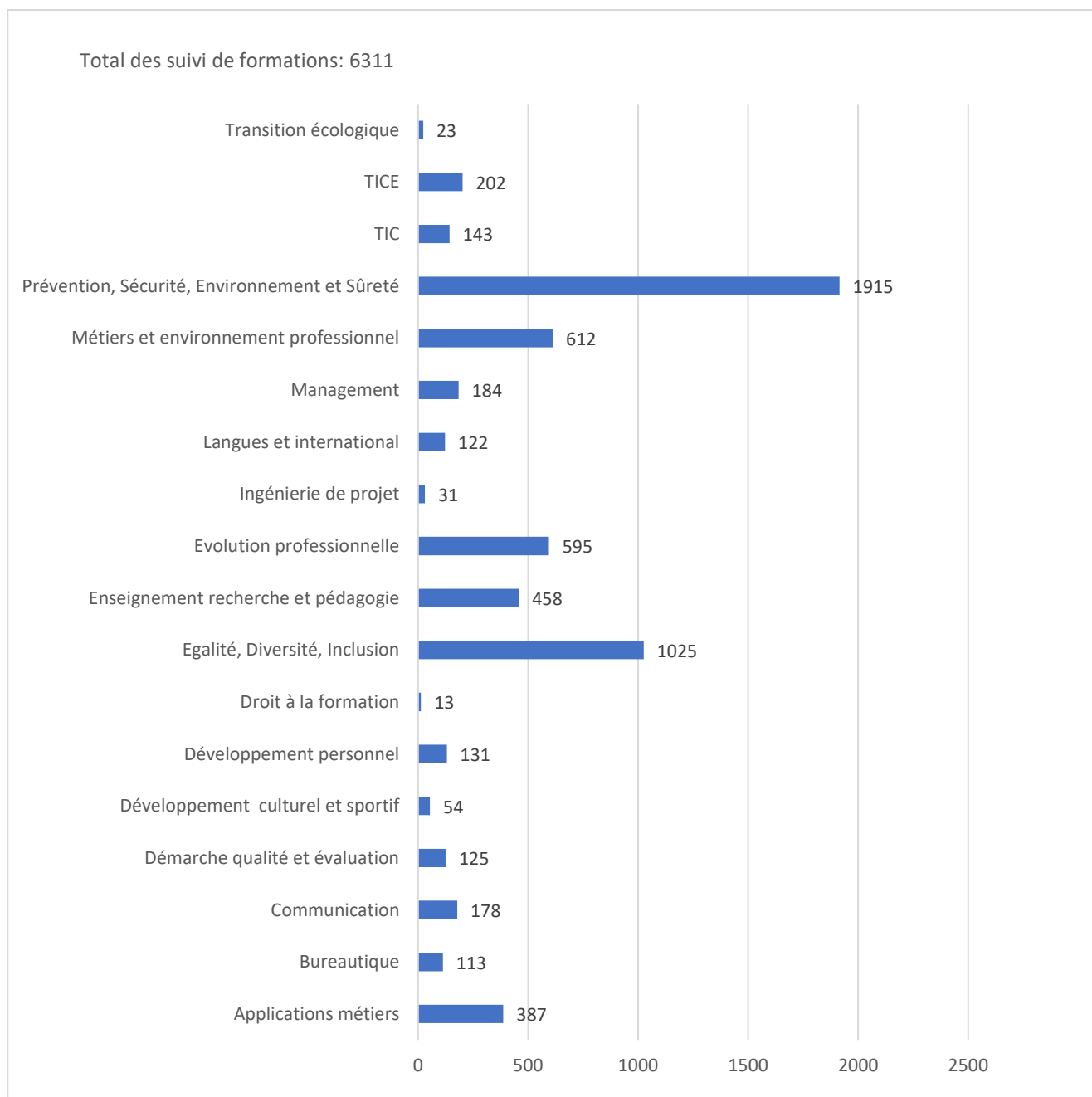
Le coût des formations sur la transition écologique ne sont pas impactés sur le budget de la FCP mais sur les crédits TE

Le coût des formations à destination des MCF stagiaires sont sur les crédits de la DACIP pour une dépense de 6 500€.

Nombre de sessions par domaine : 982 sessions



Nombre total de participation aux formations par domaine : 6311

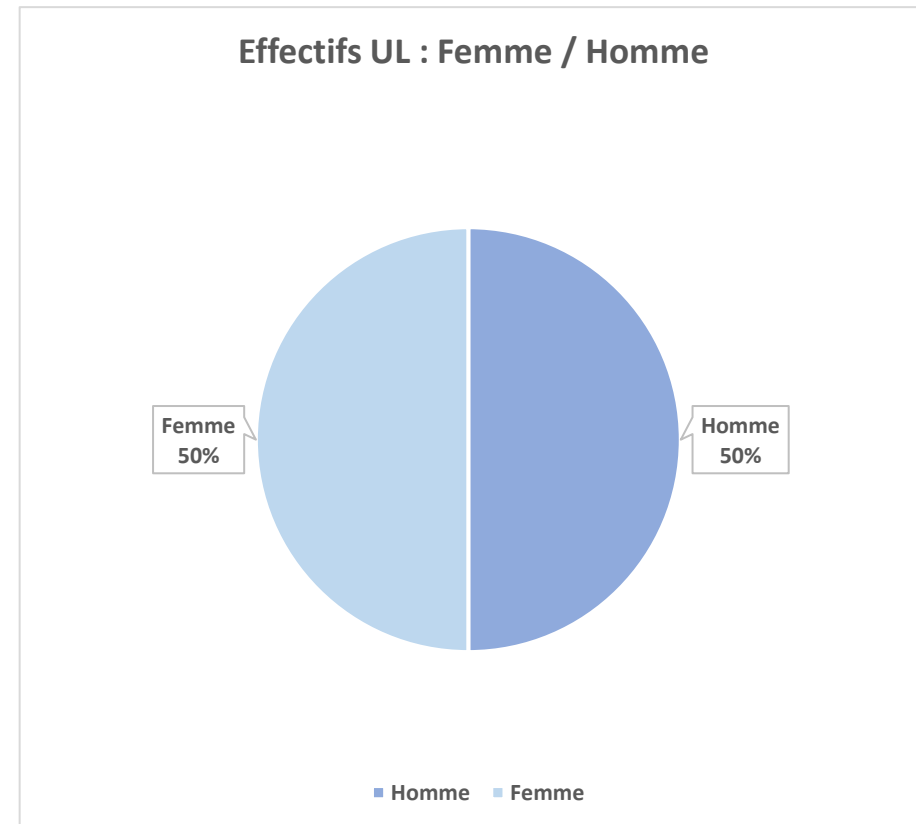
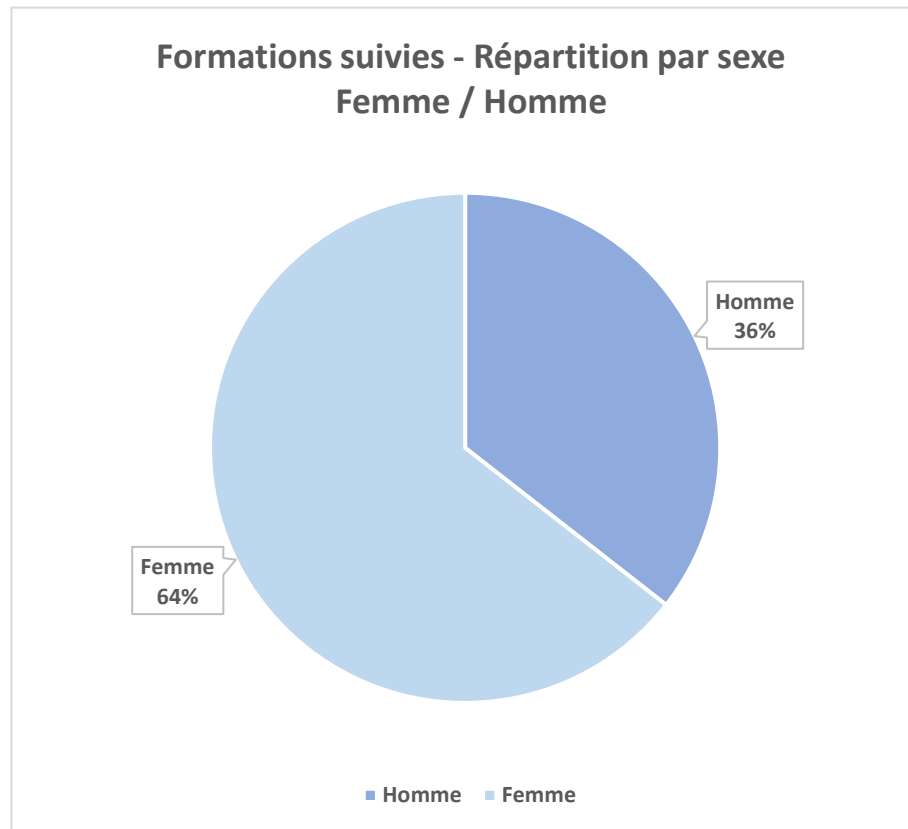


Effectifs par sexe

Par sexe	Homme	Femme	Total
Nombre d'agent global	2244	4067	6311

Effectifs UL	Homme	Femme
Pourcentage	50%	50%

(Données RSU 2023)



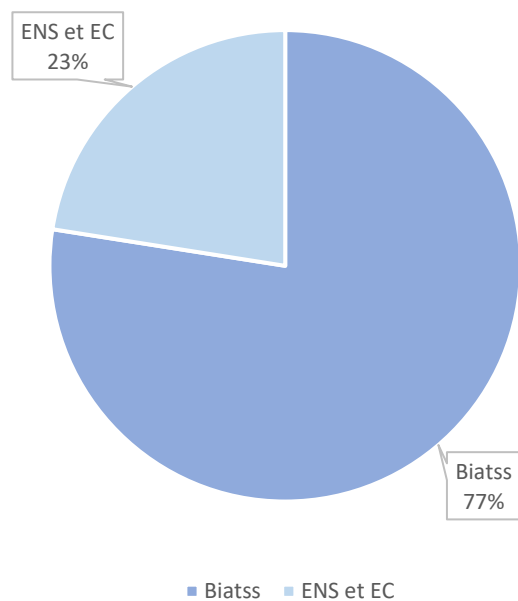
Effectifs par population

Par population	BIATSS	Ens & EC
Nombre d'agent global	4890	1421

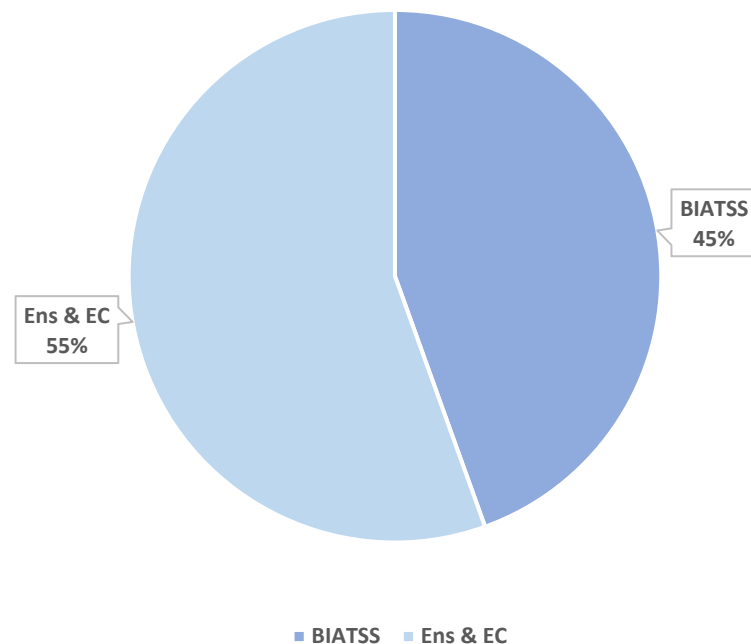
Effectifs UL	BIATSS	Ens & EC
Pourcentage	45%	55%

(Données RSU 2023)

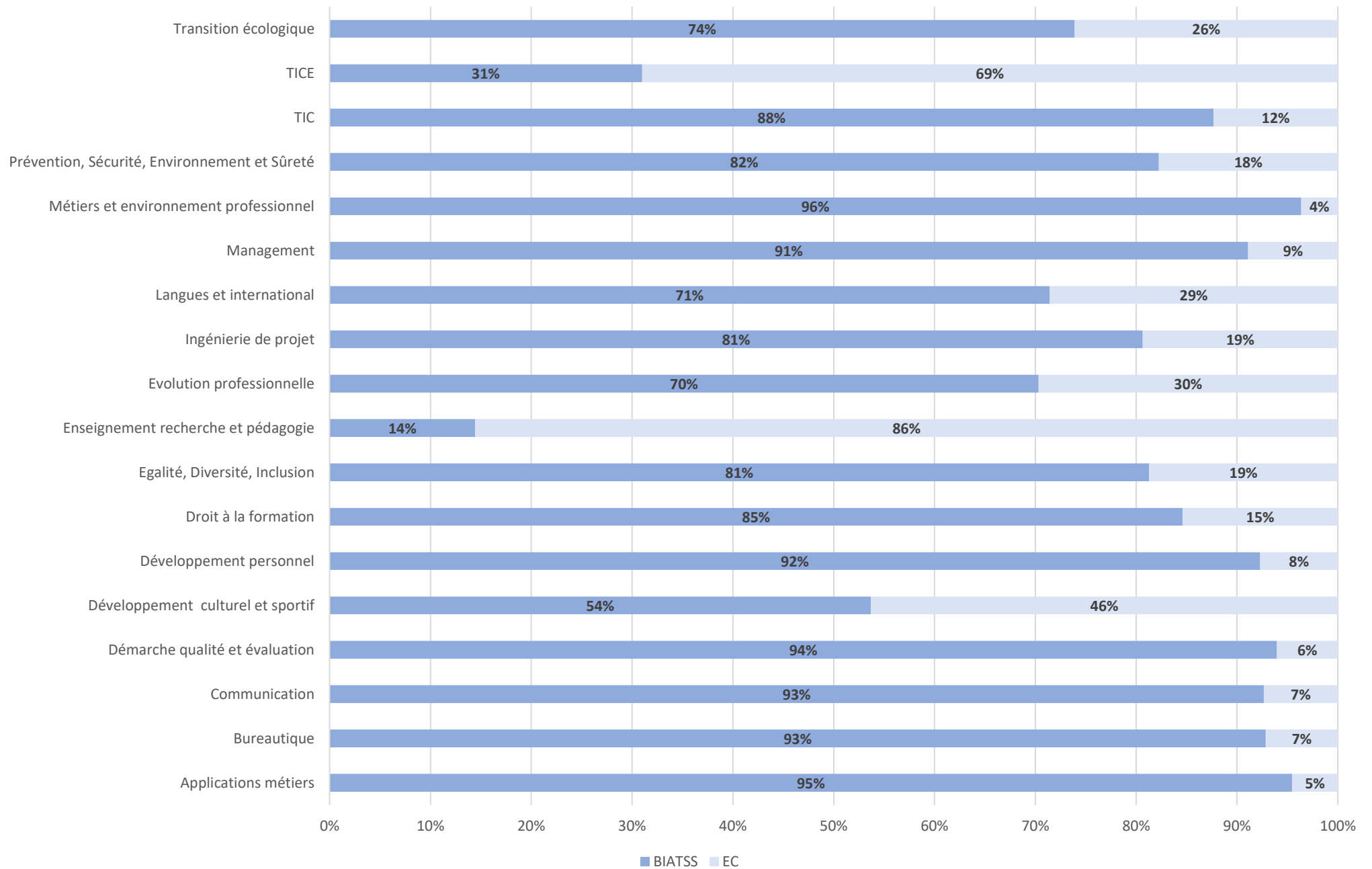
Formations suivies - Répartition par population



Effectifs UL : BIATSS / Ens & Ens-Chercheurs



Présents par domaine selon la population (BIATSS/EC)



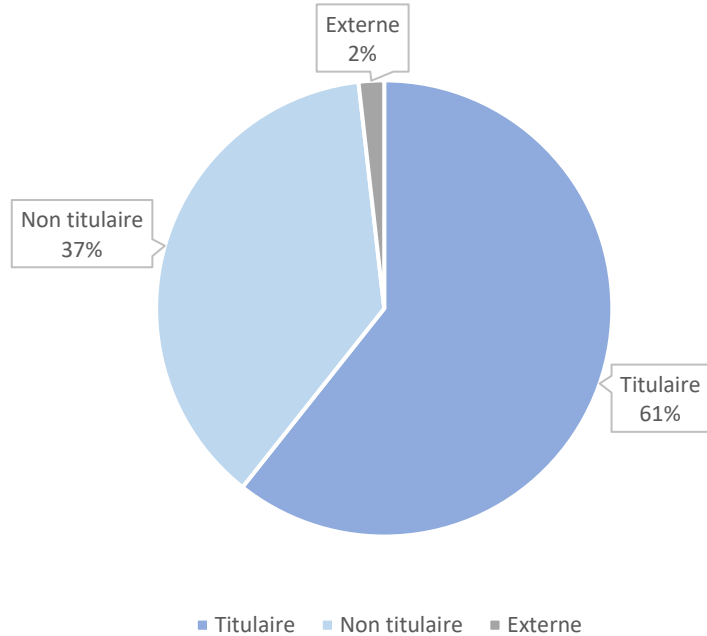
Effectifs par statut

Par statut	Titulaire	Contractuel	Externe
Nombre d'agent global	3829	2368	114

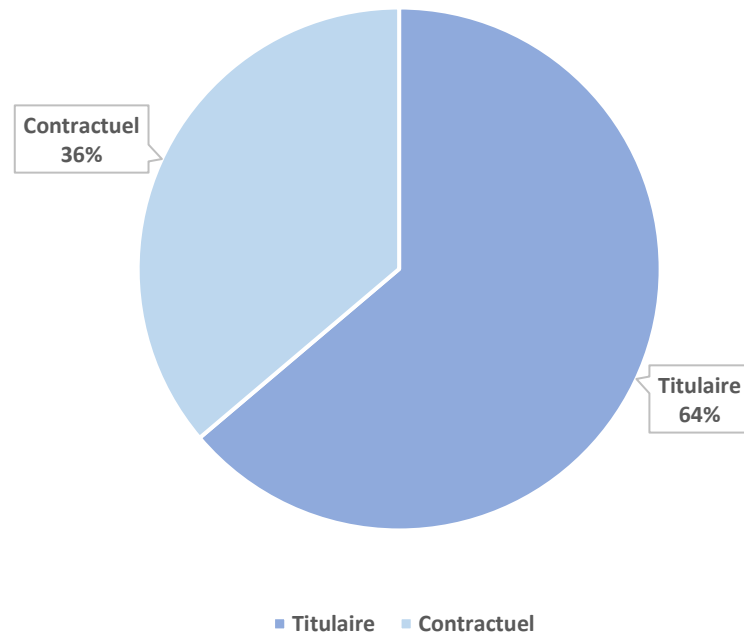
Effectifs UL	Titulaire	Contractuel
Pourcentage	64%	36%

(Données RSU 2023)

Formations suivies - Répartition par statut



Effectifs UL : Titulaire / Contractuel



1.1 Focus Management

a) Bilan actions/dépenses

MANAGEMENT	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Crédits FCP	Crédits COMP
<i>Actions collectives</i>	12	176	58	26 159, 53 €	48625 €
<i>Actions individuelles</i>	7	8	18	2000 €	-
Total	19	184	76	28 159. 53 €	-
TOTAL	-	-	-	76 784.53 €	-

Le budget au titre du management s'élève à hauteur de 76 K€, et il est constitué de 28 K€ sur les crédits de la formation continue et de 48 K€ au titre des crédits du COMP.

b) Développement de l'offre de formation managériale

Une réflexion structurante a été engagée cette année, en collaboration avec la cellule d'appui aux managers, afin de coordonner et rendre plus lisible le parcours pour les managers, combinant formations et ateliers. Cette démarche vise à renforcer la lisibilité et la continuité des parcours de professionnalisation.

En plus, des dispositifs déjà existants à destination des Directeurs-trices et des Responsables administratifs, une offre plus distincte et explicitée sera proposée. Les parcours seront présentés de manière plus lisible sur le site de formation, afin de faciliter l'orientation des managers selon leur niveau d'expérience et leurs besoins.

c) Nouvelles actions mises en place en 2025

Des nouvelles actions ont été déployées cette année :

- Encadrer sans lien hiérarchique.
- Assumer pleinement son rôle de manager : gérer la transition de la relation "collègue" vers la relation "manager".
- Les leviers du manager pour maîtriser la charge de travail de ses équipes.

Ces dispositifs répondent aux besoins identifiés sur le terrain (journées métiers, rencontres avec les structures...)

d) Développement des ressources internes :

Désormais accessible via le site de formation, rubrique "**Espaces numériques – Management**". Ce répertoire recense :

- Les formations internes mentor disponibles, les offres proposées par d'autres organismes, webinaires et fiches pratiques (la Boussole du manager).

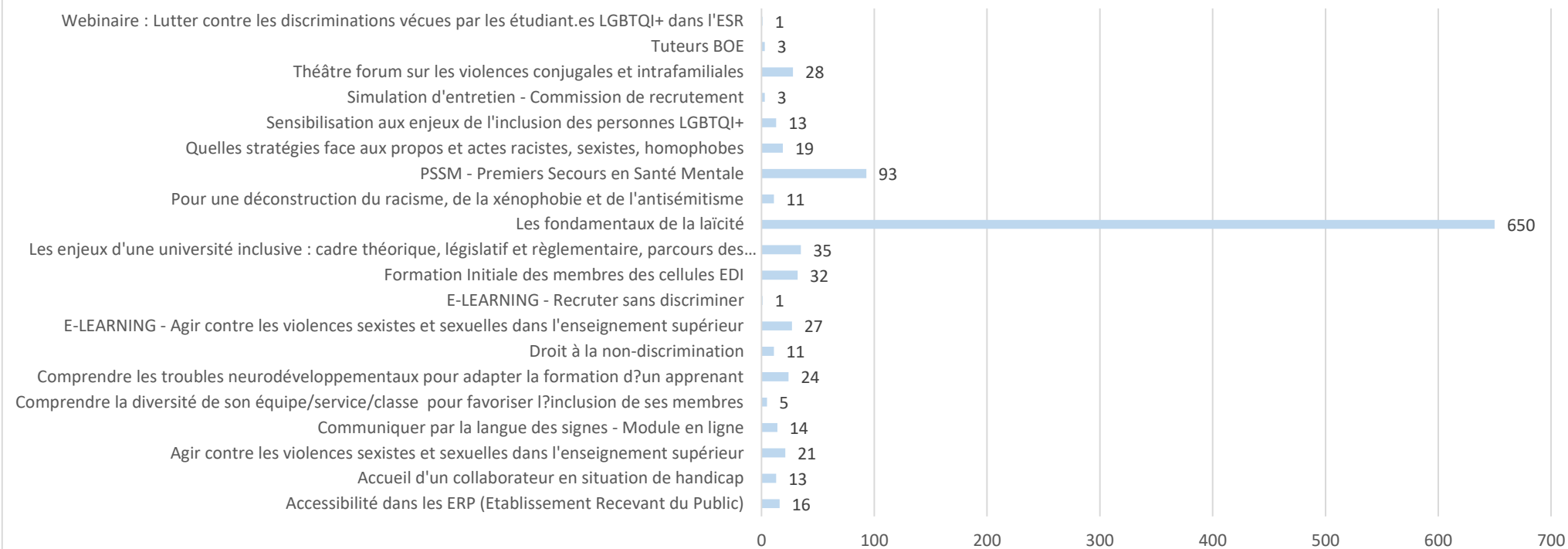
Ce travail représente un effort de valorisation et de mise en visibilité de l'offre existante, au-delà des formats présentiels ou hybrides, afin de répondre aux enjeux d'ancrage des apprentissages et de multimodalité pédagogique.

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

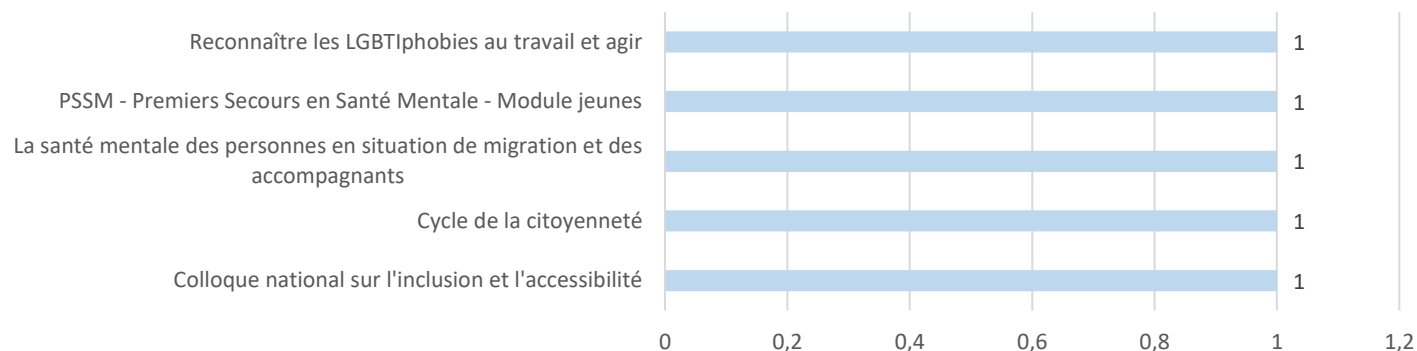
a) Egalité Diversité Inclusion

EDI	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	20	1020	42	20 835, 82 €
<i>Actions individuelles</i>	5	5	11	285 €
Total	25	1025	53	21 120, 82€

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR ACTIONS COLLECTIVES



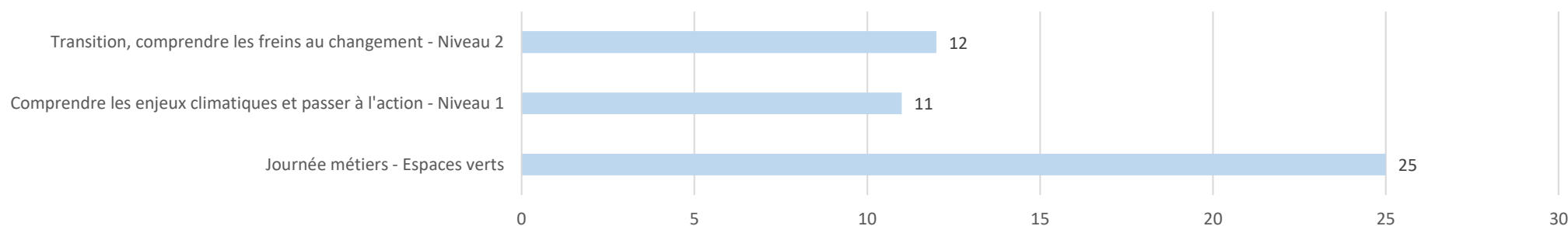
RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR ACTIONS INDIVIDUELLES



b) Transition Ecologique

TRANSITION ECOLOGIQUE	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Crédits FCP	Crédits TE
<i>Actions collectives</i>	2	23	2	0€	3000 €
<i>Journée Métiers</i>	1	25	1	0€	

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR ACTIONS COLLECTIVES

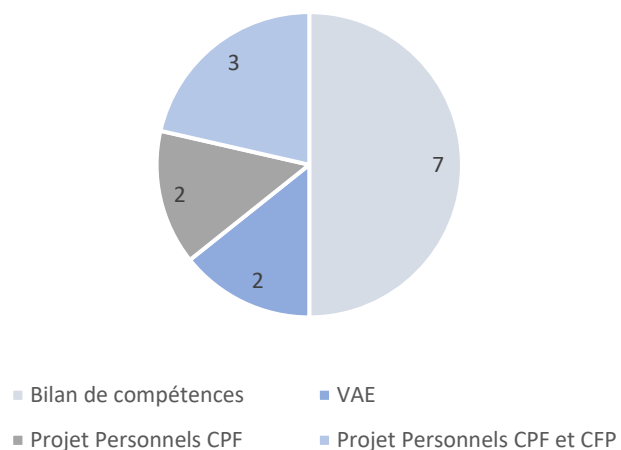


1.3 Focus dispositifs de formation (le droit individuel à la formation + offre de service FCP)

Réalisé

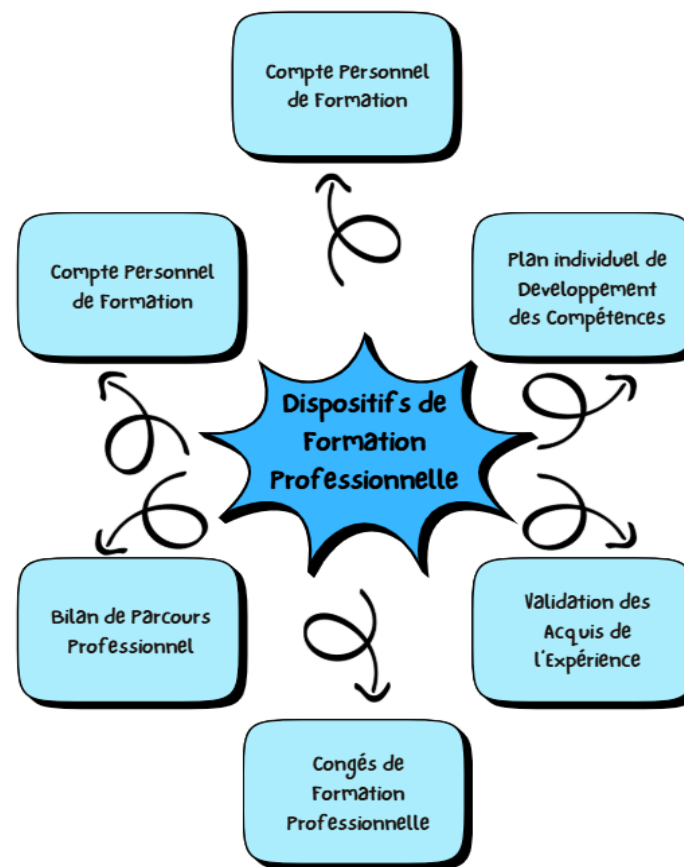
Droit à la formation	Coût	Nombre	Heures de formation
Bilan de compétences	13 074,00 €	7	132h
VAE	2 880,00 €	2	29.30h
Projet Personnels CPF	3 495,00 €	2	489h
Projet Personnels CPF et CFP	6 076,02 €	3	520h + 9mois
TOTAL	25 525,02 €	14	1170.3h + 9 mois

Demandes réalisées - Droit à la formation



Bilan de parcours professionnel : 4

Plan individuel de développement des compétences : 4



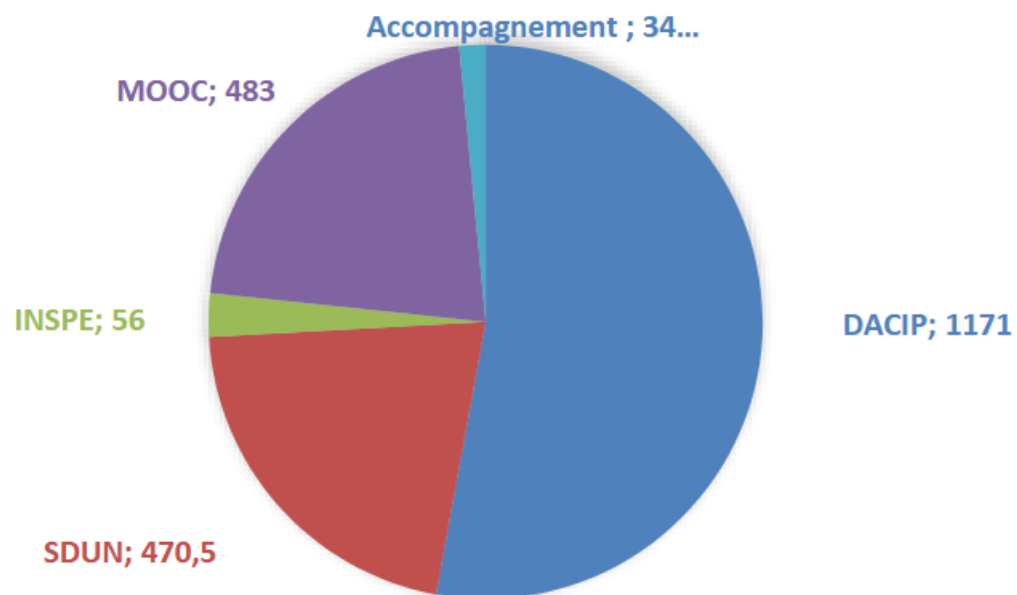
1.4 Focus Maîtres de conférences

Bilan du dispositif de formation en pédagogie universitaire.

Quelques chiffres :

- 57 MCF stagiaires recrutés pour cette année universitaire 2024/2025 ainsi qu'un MCF stagiaire recruté en 2023/2024 qui a eu un report de titularisation.
- Ils devaient effectuer 32 heures de formations chacun.
- Ils ont réalisé en moyenne 39 heures de formation, soit 2272 heures de formation.
- Le nombre d'heures de formation effectué par MCF stagiaire va de 32 à 72,5 heures.

VOLUME D'HEURES DE FORMATION REALISE PAR L'ENSEMBLE DES MCF STAGIAIRES



Les actions éligibles sont :

- Plans de formation DACIP et SDUN.
- MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur ».
- MOOC « Intelligence artificielle pour et par les enseignants ».
- Les rendez-vous des INSPE.
- Le cycle de formation à l'analyse de pratique professionnelle proposé par l'INSPE.
- La formation dédiée à la conduite de l'entretien proposée par l'INSPE.
- Séminaires, journées d'études, conférences sur la pédagogie universitaire.
- Accompagnement par la DACIP ou la SDUN pour la mise en place d'un projet pédagogique.

Récapitulatif du nombre d'heures de formations

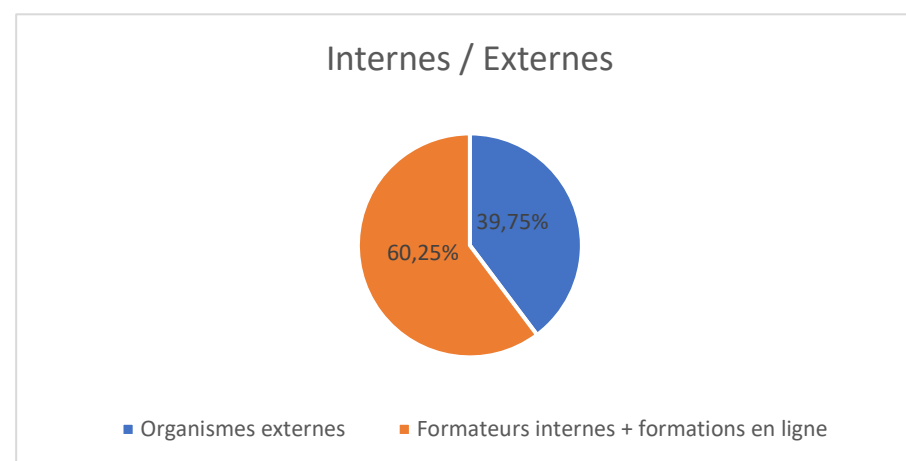
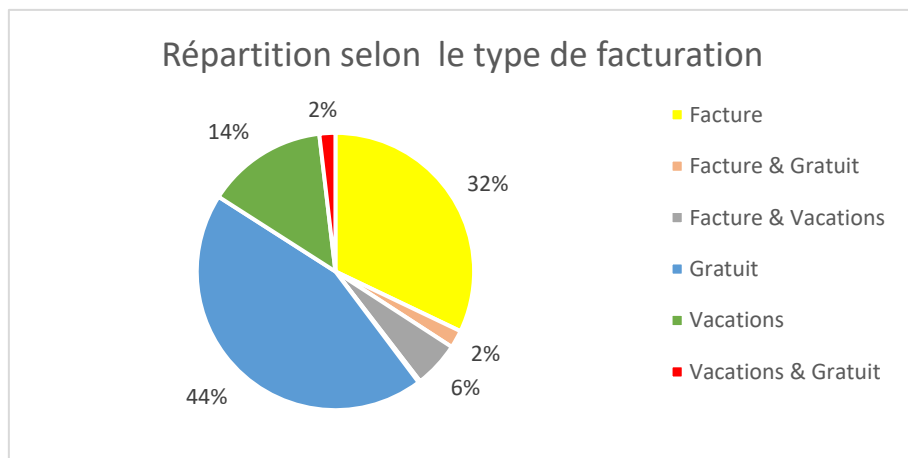
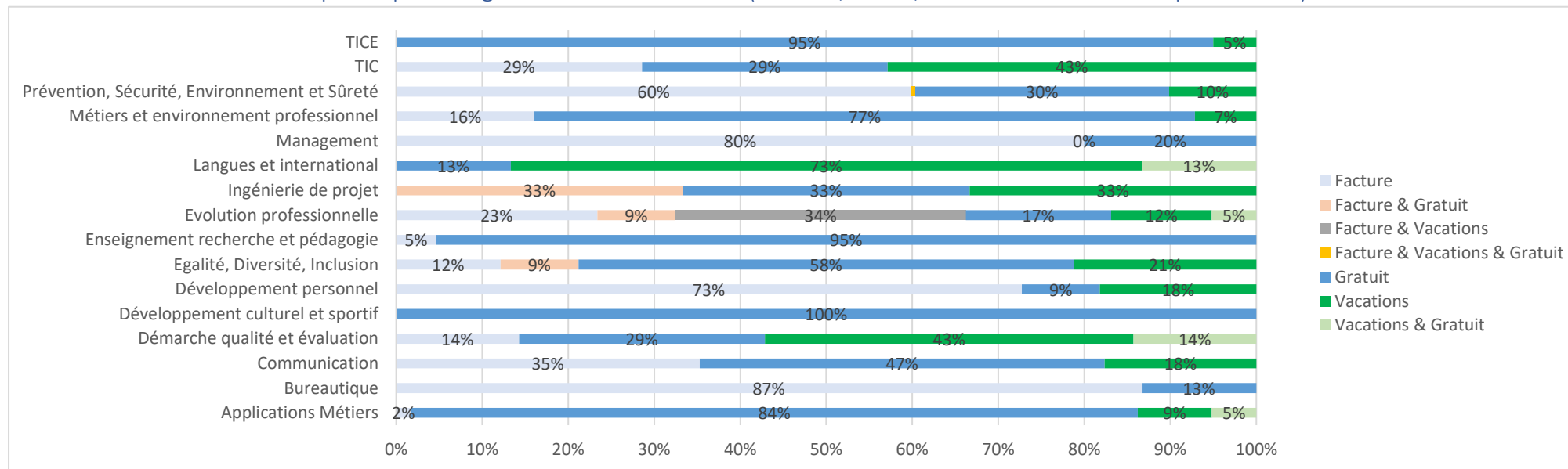
Formations proposées par les services ou structures de l'Université de Lorraine

<p>DACIP propose 49 actions</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 46 sessions de formations . ➤ 1 séminaire organisé par la DACIP sur les sciences cognitives au service des stratégies d'apprentissages. ➤ 1 Game Jam. ➤ Accompagnement au développement d'un projet pédagogique : ➤ 7 MCF stagiaires ont été accompagnés dont 2 ont bénéficié d'une observation de cours. 	<p>SDUN : 9 formations</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 22 sessions de formation. ➤ 1 accompagnement (1 MCF stagiaire à été accompagné pour une durée d'1 heure). 	<p>INSPE : 3 rendez-vous de l'INSPE et d'autres actions</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ RDV de l'INSPE : l'IA en formation. ➤ RDV de l'INSPE : Continuum de formation et e-portofolio. ➤ RDV de l'INSPE : L'alternance dans la formation initiale des enseignants et personnels de l'éducation : quels enjeux pour la construction de compétences professionnelles ? ➤ Cycle de formation à l'analyse de pratique professionnelles. ➤ Formation dédiée à la conduite de l'entretien.
---	---	--

Formations proposées par d'autres structures de l'Université de Lorraine :

- MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur (MESR) » (24h) :
 - 19 personnes ont suivi ce MOOC.
- MOOC « Intelligence artificielle pour et par les enseignants » (INRIA) (3h) :
 - 1 personne a suivi ce MOOC.

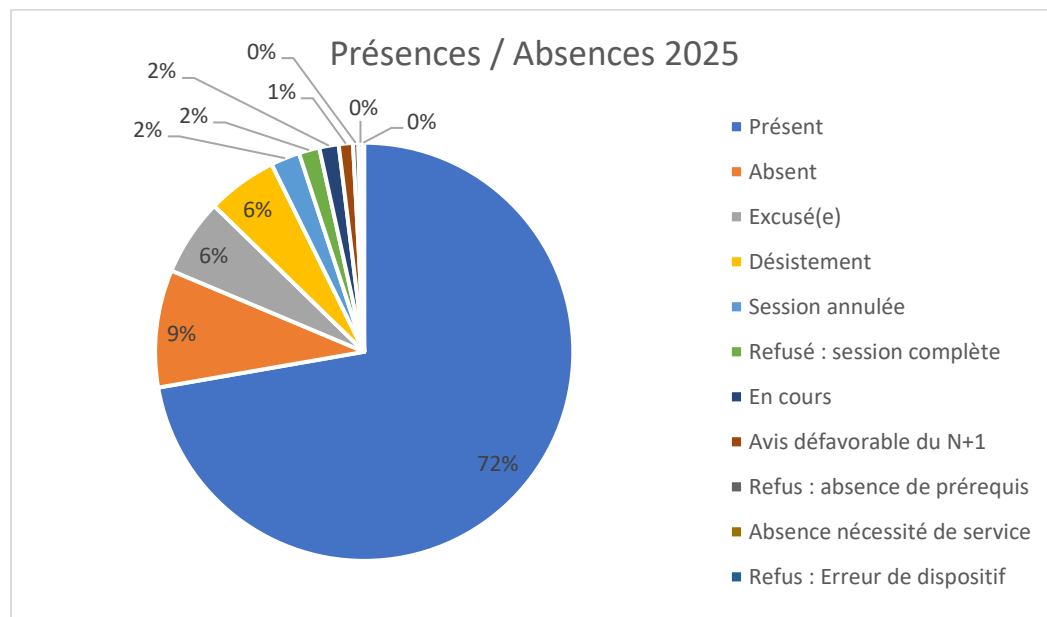
1.5 Focus structures de la dépense par catégorie actions collectives (sauf BU, Safire, mutualisation avec les partenaires)



La dynamique de développement des formations internes et du développement des ressources se poursuit. En 2025, 60 % des actions collectives reposent sur des dispositifs internes ou sur la mobilisation de ressources pédagogiques dématérialisées, incluant des formations gratuites liées à l'activité, des interventions de formateurs internes et des offres de formation en ligne.

L'année a notamment été marquée par le déploiement de la formation de formateurs en premiers secours en santé mentale (PSSM), contribuant à la structuration et à l'autonomisation de l'offre de formation interne sur ce champ.

1.7 Absentéisme



Analyse détaillée des absences

a) Absents (Absences non justifiées)

Cette absence constitue le principal axe d'amélioration
Il représente une absence sèche, avec un impact direct sur :

- L'optimisation des places,
- Les coûts pédagogiques,
- La qualité des groupes.

b) Désistements et annulations : un levier déjà activé

Ces chiffres montrent que les mécanismes de désistement existent et sont utilisés.

👉 **Point positif** : le système n'est pas passif et permet quelques fois de laisser la place aux personnes sur liste d'attente

👉 **Axe d'amélioration** : Pousser les agents à s'engager dans leurs démarches

Motif	Nombre	Explication
Présent / Présent partiel	6311	L'agent a suivi la formation, ou à défaut au moins la moitié.
Désistement	456	L'agent ne souhaite plus participer à la formation avant la convocation.
Excusé(e)	499	L'agent ne s'est pas présenté à la formation, a prévenu ou dispose d'un motif valable.
Session annulée	189	Session annulée.
Absent	764	L'agent ne s'est pas présenté à la formation et n'a pas prévenu en amont.
Absence nécessité de service	27	Absence pour des raisons professionnelles (nécessité de service, réunion obligatoire, colloque, etc.).
Refusé FCP : absence de prérequis	35	Agent pour qui la formation n'est pas dédiée ou qui ne correspond pas aux modalités d'inscription.
Refusé FCP : Erreur de dispositif	10	L'agent indique une formation différente dans ses motivations ou formation n'est pas ouvertes aux agents EPST.
Refusé FCP : session complète	134	La session est complète, il n'y a plus de places restantes.
Avis défavorable N+1	92	Formation non adaptée au poste / missions de l'agent, ou demande d'inscription non validée par le N+1.

2. Chantiers menés pour moderniser et conforter la formation des personnels

► Capitalisation de l'outil « jeu de plateau » et déploiement vers de nouveaux domaines thématiques

► Modalité collective d'accompagnement du plan individuel de développement de compétences

► Digitalisation de la formation (développement de ressources internes de formation en ligne)

Adapter / Transformer / créer des formations traditionnelles pour les rendre accessibles en lignes afin de rendre l'apprentissage plus :

- **Flexible** => Faciliter l'apprentissage à distance (accessibilité des formations à tout moment / n'importe où).
- **Adapté** => Formations adaptées au rythme et aux besoins individuels des apprenants.
- **Engageant** => Système modulaire s'appuyant des activités interactives / études de cas...

Objectif : moderniser l'offre de formation et faciliter la capitalisation des modules internes [ex : Développement d'un module E-learning sur « Les fondamentaux RH » accessible à l'ensemble des agents RH dès leur prise de fonction / Travail transverse à développer avec DADRH/DMGRH].

► Poursuite du développement du site de la FCP (structuration de la partie « Ressources en ligne »)

Objet : centraliser les ressources disponibles par thématiques (vidéos / webinaires / documents / modules interactifs...) afin de :

- **Renforcer l'accessibilité de la formation à distance / hybride ou multimodale.**

► Favoriser l'ancrage des formations

Objectif :

- S'assurer que les compétences acquises par les apprenants soient maintenues sur le long terme
- Transférer les connaissances et compétences en pratiques durables :
 - ➡ Exemple : intégrer d'autres modalités en complément de l'existant : e-learning / Webinaires / Ateliers et supports interactifs / Evaluation à 6 mois / Mises en situation et exercices pratiques...
 - ➡ GT avec le réseau Grand-Est (Pilote UL – SG : CNRS / INRIA / Univ Dijon)

► Evolution des outils pour dépôt des dossiers « Campagne de mobilisation droit à la formation »

Projet :

- Utilisation de la plateforme RH développée pour les campagnes recrutement RH (DMGRH > Sous-direction Enseignants).
- Adapter la plateforme pour :
 - La centralisation des données.
 - La mise à disposition des documents (de manière dématérialisée).
 - Accès des différents documents aux membres siégeant dans la commission.