

BILAN ANNUEL 2023

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»

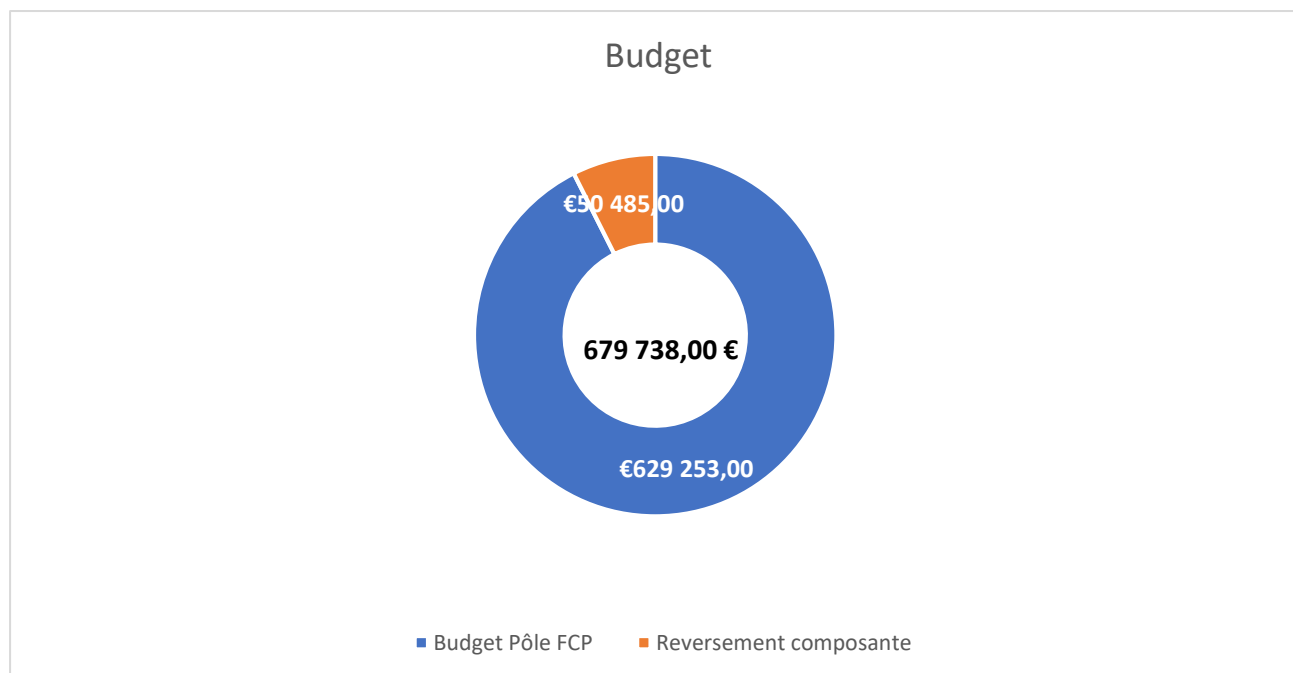
SOMMAIRE

Table des matières

1	Cartographie financière et taux de participation	3
1.1	Focus Management	7
1.2	Focus « Responsabilités sociétales et environnementale de l'établissement »	9
a)	Egalité Diversité Inclusion (EDI)	9
b)	Transition Ecologique :	10
1.3	Focus sur le droit à la formation	11
1.4	Échos Positifs : Les retours enthousiastes des stagiaires sur nos formations :	12
1.5	Une exception appelant une vigilance particulière « Le Refus Hiérarchique » :	14
1.6	Le Défi de l'Absence : Analyse de l'Absentéisme : Stats au 15/09/23	15
2	Chantiers menés pour moderniser et conforter la formation continue des personnels	16
	Evolution dans le processus d'inscription	16
2.1	Création d'un nouveau site de formation	16
2.2	Modernisation et transformations digitales de certaines formations	17

1 Cartographie financière et taux de participation

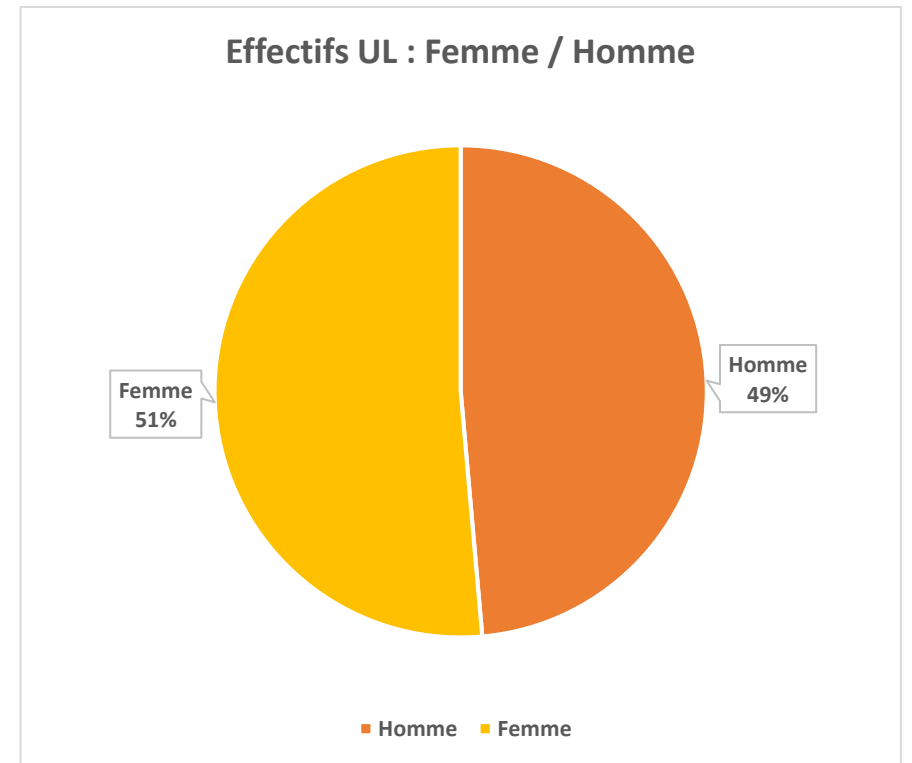
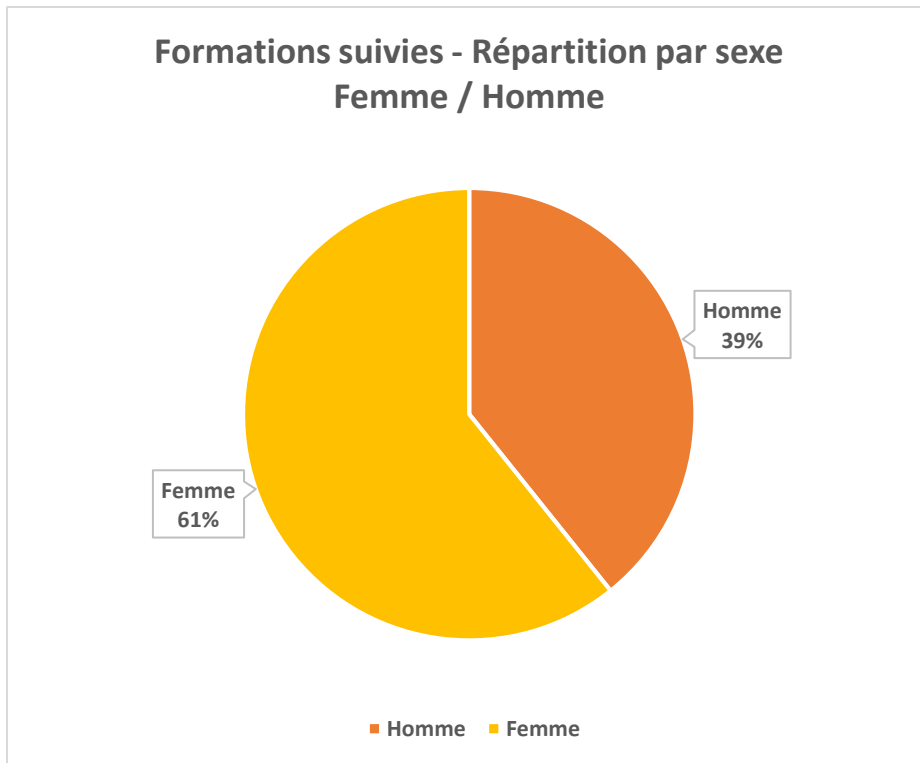
Budget global	679 738,00 €
Budget Pôle FCP	629 253,00 €
Reversement composante	50 485,00 €



Total d'inscription	5 679	Total des inscrits	3 052
----------------------------	-------	---------------------------	-------

Par sexe	Homme	Femme	
<i>Nombre d'agent global</i>	1198	1854	3052
<i>Dont à distance</i>	378	529	907
<i>Dépenses de formation</i>	272 423 €	356 830 €	629 253 €

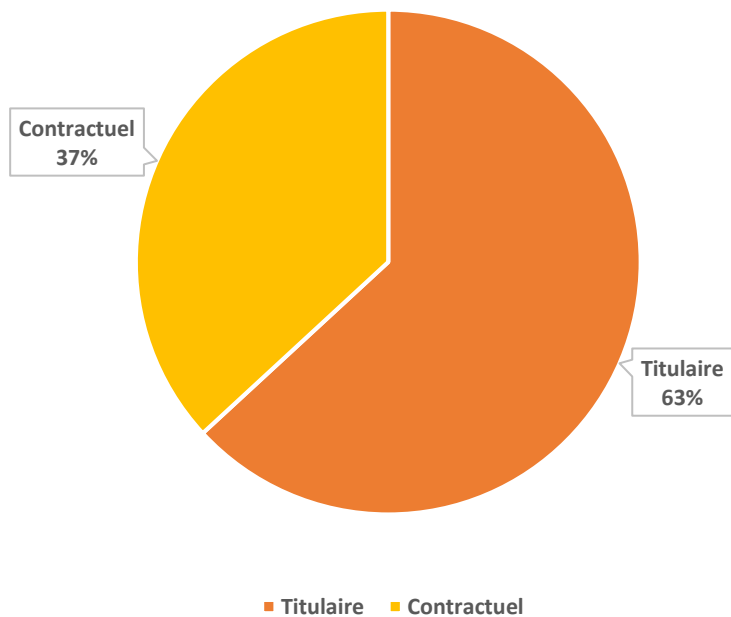
Effectifs UL	Homme	Femme
<i>Pourcentage</i>	49%	51%



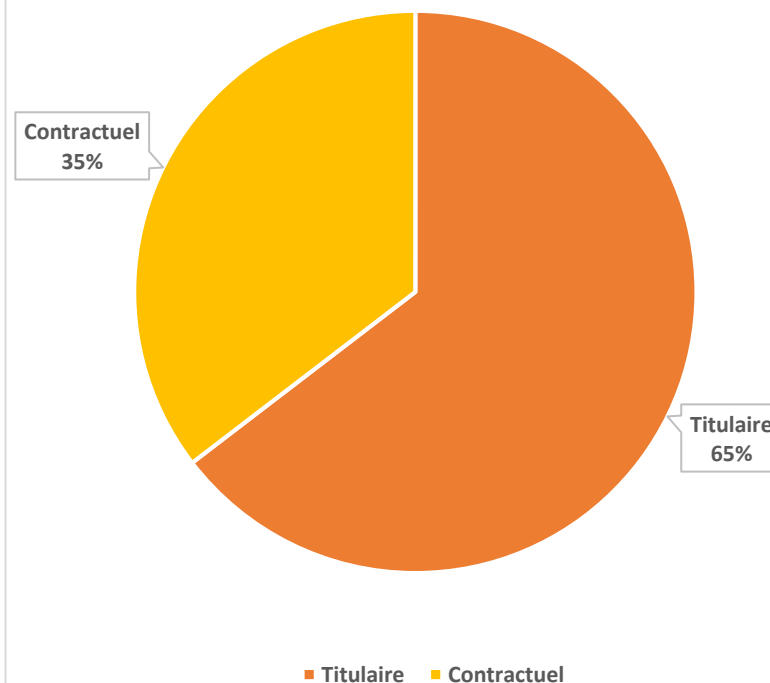
Par statut d'emploi	Titulaire		Contractuel		
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agent global	811	1116	387	738	3052
Dépenses de formation	184 343 €	218 059 €	88 080 €	138 771 €	629 253 €
Dont à distance	316	362	62	167	907

Effectifs UL	Titulaire	Contractuel
Pourcentage	65%	35%

Formations suivies - Répartition par statut Titulaire / Contractuel



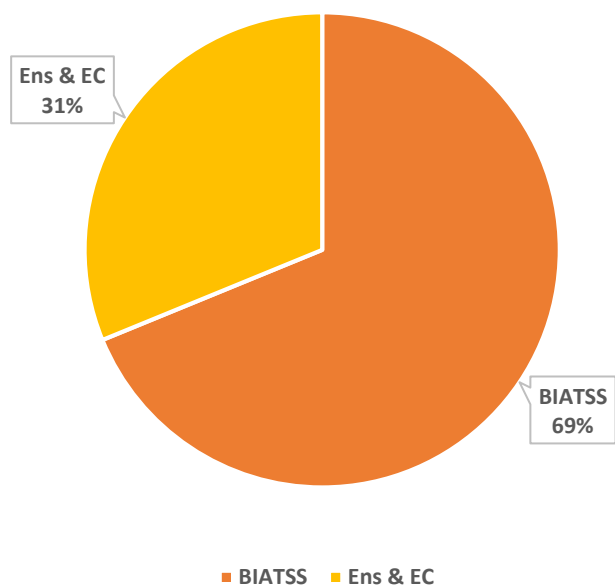
Effectifs UL : Titulaire / Contractuel



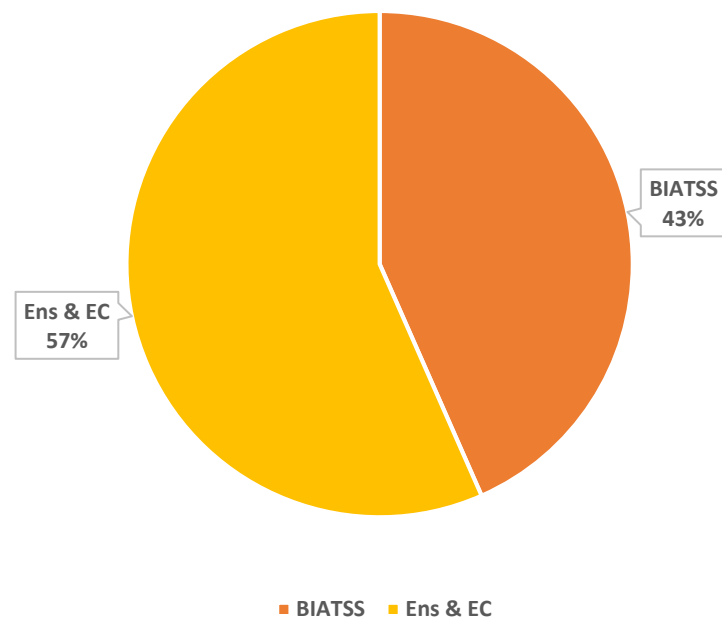
<i>Par sexe</i>	BIATSS	Ens & EC
<i>Nombre d'agent global</i>	2100	952

<i>Effectifs UL</i>	BIATSS	Ens & EC
<i>Pourcentage</i>	43%	57%

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



Effectifs UL : BIATSS / Ens & Ens-Chercheurs



1.1 Focus Management

Pour répondre aux priorités de 2023 et à venir, concernant l'accompagnement des encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales, l'offre de formation s'est élargie afin de mettre en avant de nouveaux aspects du management et de permettre aux agents de développer leurs compétences managériales :

- Développer son leadership
- Développer son assertivité et son écoute
- Manager des managers
- Devenir un manager agile : savoir s'adapter et faire face aux situations
- Management intergénérationnel
- Manager au quotidien

Par ailleurs pour répondre aux besoins spécifiques de certaines structures, des actions plus spécifiques, correspondant aux besoins ont été réalisées

- Adapter son management pour favoriser l'engagement de l'équipe en période de changement
- Adapter ses compétences managériales au contexte évolutif
- Le management de l'animation à la facilitation

MANAGEMENT	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	19	223	28	70	87 017,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	7	8	8	8	14 078,00 €
Total	26	231	36	78	101 095,00 €

Quelques exemples de formation

Répartition des stagiaires par actions collectives



Répartition des stagiaires par actions individuelles



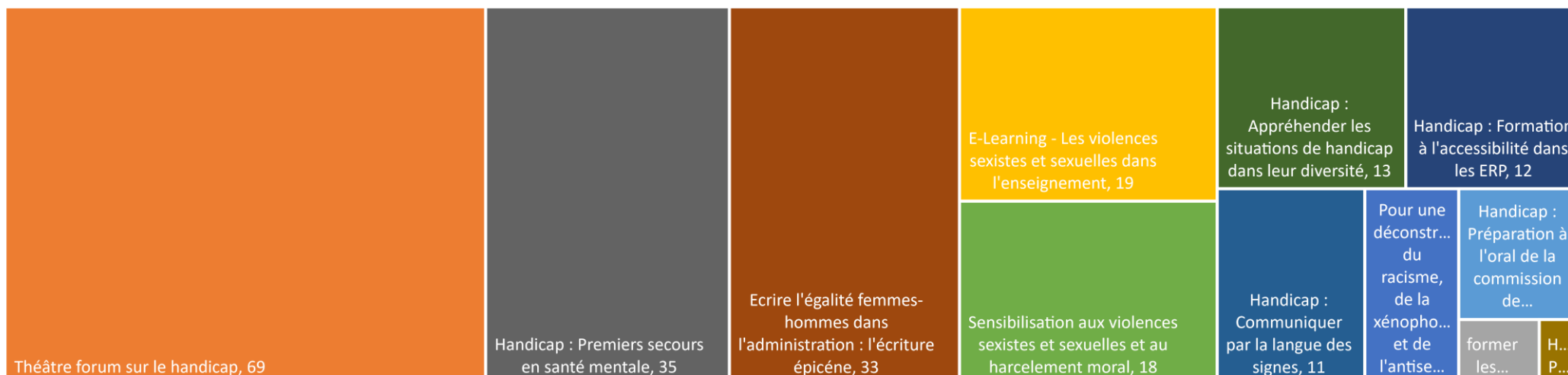
1.2 Focus « Responsabilités sociétales et environnementale de l'établissement »

a) Egalité Diversité Inclusion (EDI)

La démarche vise à sensibiliser et agir sur les représentations, faire évoluer les mentalités, favoriser l'émergence d'une culture commune et en assurer sa déclinaison auprès de l'ensemble des agents. Des actions régulières ont ponctué la promotion de cette responsabilité. La volonté d'innover s'est manifestée à travers des initiatives diversifiées, embrassant des formes alternatives telles que le théâtre et la formation en ligne. Ainsi, l'approche intègre des actions aussi bien récurrentes que novatrices, garantissant une expérience d'apprentissage riche et adaptée à la diversité des besoins de l'Etablissement.

<i>Egalité Diversité Inclusion</i>	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	12	226	20	25	22 946,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	2	3	2	4	1 500,00 €
Total	14	229	22	29	24 446,00 €

Répartition des stagiaires par actions collectives EDI



Répartition des stagiaires par actions individuelles EDI



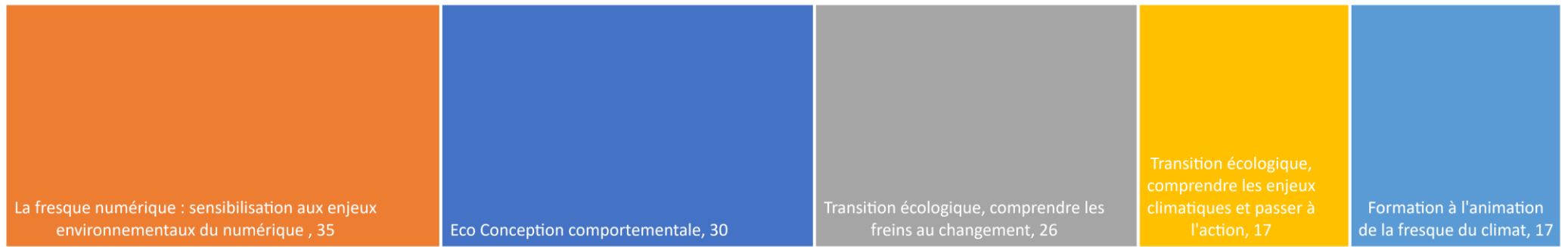
b) Transition Ecologique :

Janvier 2023 : Création de la mission transition écologique. 2024 a pour objectif de faire monter en compétences ces acteurs.

1^{ère} étape : Formation des réseaux de personnels acteurs de la TE. Des actions se sont réalisées par cible (correspondants, Enseignants-chercheurs) en lien avec le cadrage florissant

<i>Transition Ecologique</i>	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	5	125	5	11	3 200,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	3	3	3	3	150,00 €
Total	8	128	8	14	3 350,00 €

Répartition des stagiaires par actions collectives Transition écologique



Répartition des stagiaires par actions individuelles Transition écologique

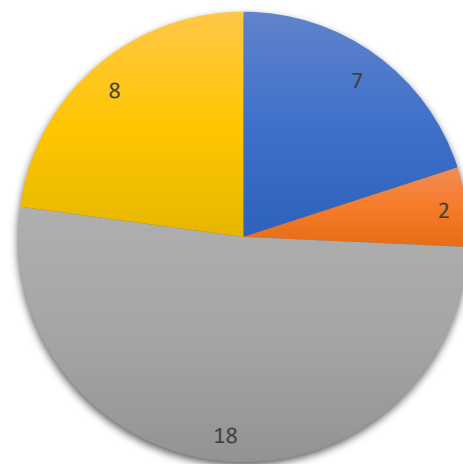


1.3 Focus sur le droit à la formation

Il s'agit des demandes relatives au droit à la formation, en matière d'évolution personnelle et professionnelle. Les agents sont reçus de manière individuelle et sont orientés vers le dispositif le plus pertinent. Le pôle FCP s'engage à instaurer une écoute attentive, un dialogue ouvert et bienveillant, favorisant ainsi un échange fructueux entre les demandeurs et les facilitateurs de la formation. La constance des demandes de dossiers atteste de l'engagement des personnels.

Réalisé		
Droit à la formation	Coût	
<i>Bilan de compétences</i>	13 318,00 €	7
<i>VAE</i>	1 540,00 €	2
<i>Projet Personnels CPF</i>	25 561,00 €	18
<i>Projet Personnels CPF et CFP</i>	13 300,00 €	8
TOTAL	53 719,00 €	37

Demandes réalisées - Droit à la formation



■ Bilan de compétences ■ VAE ■ Projet Personnels CPF ■ Projet Personnels CPF et CFP

1.4 Échos Positifs : Les retours enthousiastes des stagiaires sur nos formations :

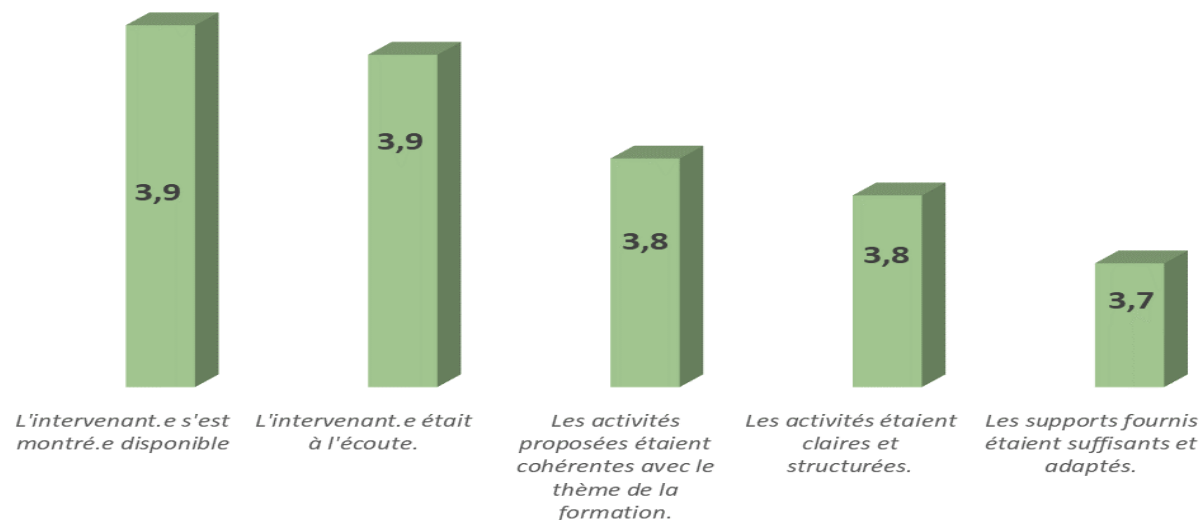
Les formations dispensées au sein de l'Université font l'objet d'une évaluation attentive, et les retours obtenus sont majoritairement positifs. Cette réception favorable témoigne de la qualité des contenus pédagogiques, de l'expertise des formateurs, ainsi que de la pertinence des programmes proposés

Compte-rendu des bilans en ligne de la formation

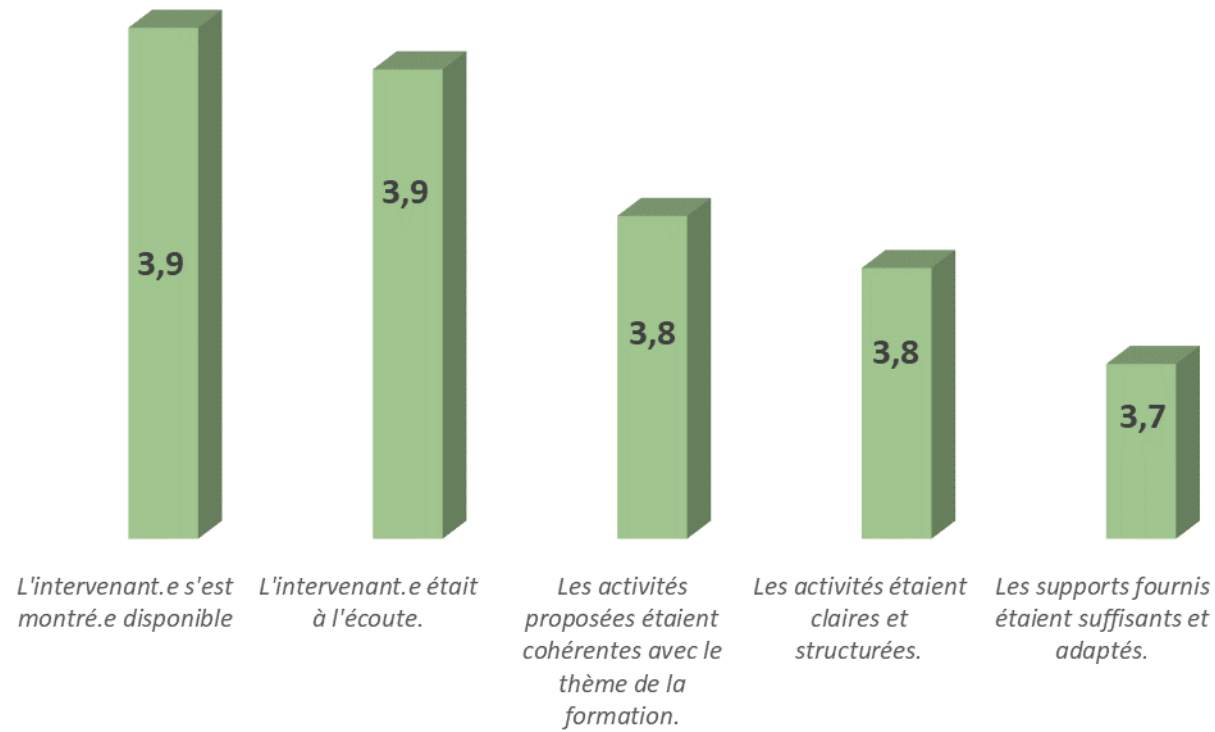
2023

Les rubriques suivantes indiquent la moyenne des ressentis des stagiaires face à chaque proposition sachant que 1 correspond à Pas du tout et 4 à Tout à fait.

Le contenu de la formation



L'animation pédagogique



Appréciation générale

3,6

1.5 Une exception appelant une vigilance particulière « Le Refus Hiérarchique » :

Sur l'année 2023, 51 refus de validation de formation sur 5621 inscrits, mais seulement **16** sont un rejet « réel » de la participation.

Les motivations des refus :

Date de formation dépassée	1	
Formation non adaptée au poste	10	Exemple : Formation à destination d'encadrants. Ne correspond pas aux missions de l'agent
Autre date validée	8	Changement de dates
Erreur de l'agent/annulation de l'agent	11	Erreur sur la formation, prendre la formation initiale / Annulation du demandeur/ vu avec la DPSE, pas d'obligation de refaire la formation initiale après 2 ans de non recyclage
Fin de contrat de travail en amont de la formation	1	
Doublons de date/formation	3	Suit un autre stage sur la même thématique dans la même semaine
Trop de demandes de formations sur un temps court	2	Volume horaire trop important pour le fonctionnement du service sur une période sur laquelle une autre formation est déjà demandée et validée pour l'intéressée
Refus en inadéquation avec les besoins du service	11	En fin de clôture budgétaire, il ne m'est pas possible de permettre à mes deux collègues de s'absenter 2 jours, alors même que nous avons 3 séminaires d'équipe (demande de notre AP déjà validée pour cette formation)La période de formation n'est pas appropriée et je suis contrainte de demander à l'agent de reporter sa demande de formation SST à la prochaine session. Période de formation non appropriée, nécessité de service en juin (examens des étudiants...)
Erreur sur le responsable hiérarchique	1	
Autre priorisation dans les formations attendues	3	L'agent va avoir de nouvelles fonctions à la rentrée et a sollicité des formations en management qui vont lui être nécessaires sur son nouveau poste de responsable et sera amenée également à se former sur de nouveaux outils. Cette formation sur le harcèlement n'est pas une priorité sachant qu'il existe une cellule d'écoute au sein de l'école pour le moment - A revoir sur une prochaine année

Provenance des refus

Refus du responsable hiérarchique lié à une erreur de l'agent (date, lieu, contenu de formation en lien avec le poste)	27
Refus émanant du responsable hiérarchique en lien avec les besoins du service – Régulation du plan de formation des agents	16
Situations dans lesquelles la formation a pu être tout de même suivie	8

1.6 Le Défi de l'Absence : Analyse de l'Absentéisme : Stats au 15/09/23

Par statut	
Statut	Nbre d'absence
F.P. D'ETAT	334
NON TITULAIRES	215
Total général	549

Nombre inscription	4664
Nombre d'absent	549
Taux d'absentéisme	11,77%

Thématiques	Somme de Coût
Evolution professionnelle	4 632,00 €
Management	11 114,60 €
PHSE	4 538,00 €
Total général	20 284,60 €

Par catégorie	
Catégorie	Nbre d'absence
Contractuels d'établissement (cat. A)	42
Contractuels d'établissement (cat. C)	34
Contractuels d'Etat (cat. A)	24
Contractuels d'Etat (cat. C)	47
Enseignants	111
ITARF (cat. A)	99
ITARF (cat. B)	54
ITARF (cat. C)	62
Pers. bibliothèque Culture (cat. B)	2
Pers. bibliothèque Culture (cat. C)	2
ATOS (ASU) (cat. B)	5
ATOS (ASU) (cat. A)	4
ATOS (ASU) (cat. C)	15
Pers. bibliothèque Culture (cat. A)	3
Pers. bibliothèque Ens. sup. (cat. A)	4
Pers. bibliothèque Ens. sup. (cat. C)	1
Contractuels d'établissement (cat. B)	21
Contractuels d'Etat (cat. B)	15
Enseignants BU (cat. A)	1
Pers. bibliothèque Ens. sup. (cat. B)	2
Vacataires (cat. A)	1
Total général	549

Par domaine	
Domaine	Nbre d'absence
Application de gestion	5
Application métier	27
Bureautique	9
Communication	9
Développement culturel	14
Développement personnel	16
EDI	33
Environnement professionnel	34
Evolution professionnelle	79
Langues	6
Management	65
Pédagogie	8
PHSE	207
Qualité	12
TIC	20
TICE	5
Total général	549

Par origine et motif	
Origine et motif	Nbre d'absence
FCP	131
Faute de participants	115
Indisponibilité formateur	3
(vide)	13
Stagiaire	418
Absence excusée	201
Absence non excusée	11
Charge de travail	42
Inscrit à une autre session	24
Non concerné par la formation	22
Plus disponible	57
Plus sous contrat	14
Raison médicale	47
Total général	549

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

Evolution dans le processus d'inscription

Modification du processus d'inscription sur une nouvelle application : GEFORP (Gestion des Formations des Personnels).

Plus moderne et plus accessible, cette plate-forme d'inscription en ligne permet de mieux suivre et gérer le parcours de formation à travers notamment :

- Un suivi accru sur toutes les demandes de formation par l'agent
- Une prise en main du processus d'inscription jusqu'à la délivrance de l'attestation.
- Une visibilité de l'encadrant sur les actions réalisées ou annulées par ses collaborateurs

2.1 Création d'un nouveau site de formation



Refonte d'ampleur du site FCP, avec pour objectif d'offrir une lecture multi-dimensionnelle de l'offre de formation. Plus intuitif, plus convivial et plus adapté aux besoins individuels et collectifs, il propose :

- Un accès aux contenus selon le statut de l'utilisateur, c'est-à-dire que l'on soit agent (pour se former) ou responsable hiérarchique (pour former ses équipes).
- Un accès aux formations par une offre thématique, (comme proposé ultérieurement), ainsi qu'une approche de l'offre au format « parcours métiers (exemple métiers de la logistique, de la finance, de la scolarité) ou fonctions (Directeurs, Responsables Administratifs...)

Par ailleurs, ce nouvel outil de communication, conçu pour faciliter l'usage des utilisateurs, favorisera la circulation d'information avec des actualités, la mise à disposition de ressources internes (vidéos, supports.)

2.2 Modernisation et transformations digitales de certaines formations

Evolution de certaines formations pour répondre aux nouvelles opportunités et attentes des agents et accompagner la transformation digitale de l'établissement pour former plus massivement et plus vite et tout au long de l'année.

- Captation du module de formation pour les nouveaux Directeurs et RA
- Accès à la plateforme interministérielle MENTOR. Cette plateforme permet d'accéder à différents modules en ligne sur diverses thématiques. Mentor a pour but d'accompagner l'appareil de formation de l'Etat vers le numérique en dotant les ministères d'une plateforme de formation à distance. Cette plateforme de formation est basée sur la solution Moodle et propose un contenu collaboratif, ergonomique et intuitif.
- Plateforme digitale EdFlex : Nouvelle plateforme en ligne venant réinventer la formation au quotidien avec un catalogue de contenus actualisés chaque jour : cours en ligne, master class, podcasts, modules interactifs, articles...
- Plateforme en ligne : Des modules de formation au format innovant sur des formations en communication, en développement personnel ou encore en management, inspirées de séries télévisées. Ces formations 100% interactives permettront aux stagiaires de faire des choix qui impacteront le déroulé de la formation. Le but étant d'appliquer la bonne posture et le bon comportement face à chacun de ses interlocuteurs.
- Formation en ligne Ecri+ Cette plateforme qui permet de renforcer les compétences en expression écrite et en orthographe, à travers différents modules de formation
- Développement de vidéos concernant la préparation à l'oral de concours (différents conseils sur la méthodologie, sur la gestion du stress, sur la construction du plan, sur l'entretien avec le jury...)
- Formation en ligne sur la sécurité au travail (4 thématiques : sécurité au travail, risques électriques, risques mécaniques et chimiques, gestes de premiers secours).
- Proposition d'une nouvelle tarification des formations diplômantes pour les personnels dans le cadre de la poursuite de formation pour une évolution personnelle
- Centralisation des salles de formations adaptées sur le site Lionnois