

Additif au document relatif aux budgets 2016 des services centraux et communs

Annule et remplace le document allant de la page 54 à 56 des documents préparatoires

G. BUDGET FORMATION DES PERSONNELS

1-Bilan

Globalement en 8 ans, le budget formation des personnels a augmenté de presque 100%. Le budget a été abondé par la Direction de l'université pour soutenir les projets de l'université, pour accompagner les évolutions organisationnelles, technologiques et réglementaires, répondre aux nécessaires adaptations et évolutions de l'emploi, accompagner et sécuriser les parcours professionnels des personnels. L'abondement budgétaire au cours de ces dernières années a permis de développer l'activité autour des thématiques prioritaires du plan de formation.

3000 personnels administratifs, techniques, enseignants sont potentiellement concernés par les actions du plan de formation.

Malgré cette augmentation constante du budget, il a été nécessaire de recourir à des formateurs internes, de pratiquer la négociation systématique des tarifs des formations, le cofinancement avec les structures internes disposant d'un budget, ainsi que la mutualisation des moyens et ressources avec les partenaires universitaires et les organismes de recherche.

Après avoir stagné en 2011 et 2012, le budget a été en augmentation constante, pour se stabiliser depuis 2015. Le budget 2015 sera entièrement réalisé comme les années précédentes.

Dispositif de formation pour les personnels d'encadrement

Les efforts en 2015 ont porté particulièrement sur l'offre de formation management. De nouveaux publics ont été « touchés », l'équipe de Direction a suivi un séminaire de réflexion stratégique portant sur la conduite du changement. Les Directeurs de laboratoire ont bénéficié d'une action de formation interne sur les thématiques entre autres pilotage, RH, budgétaire.

Un domaine de formation a vu le jour dans les plans de formation des 3 universités lilloises : **l'accompagnement de la construction de l'université de Lille**, et dans ce cadre, des actions ont été proposées en vue d'élaborer des cartes heuristiques ou d'animer et piloter un groupe de travail.

Dispositif de formation de prévention des RPS et actions portant sur le handicap

De nouveaux domaines ont été inscrits au plan de formation : les actions d'accompagnement à la prévention des RPS et les formations de sensibilisation au handicap en lien avec la politique forte de l'établissement affichée sur ces thématiques.

Les membres de la cellule harcèlement ont bénéficié d'une formation composée d'une partie juridique et d'une partie centrée sur la relation d'écoute.

Pour aborder le thème du handicap, une première action de sensibilisation a été menée. Il a été choisi de recourir à une compagnie théâtrale. En effet l'aspect ludique et décalé se prête bien à l'objectif de « démystification » du handicap.

Développement professionnel des personnels enseignants

Le volet formation pour les personnels enseignants a continué à se développer avec les ateliers de formation à la pédagogie en collaboration avec le CAPE, les formations scientifiques et les formations en langues. Les ateliers TICE sont inscrits depuis 2015 au plan de formation en collaboration avec le SEMM. Une collaboration avec le SCD a été amorcée pour développer des actions à destination du public enseignant.

Prévention des risques professionnels

Le budget dédié à la prévention des risques professionnels est en constante évolution. En effet, la formation est un levier essentiel pour développer la culture de prévention au sein de l'établissement. Par ailleurs, l'université doit s'adapter en permanence aux évolutions réglementaires. Pour exemple, en 2015 un dispositif important de formation a été mis en place à destination des personnels techniques pour prévenir les risques liés à l'amiante lors de la réalisation de travaux.

Un bilan détaillé de la réalisation du plan de formation en matière de prévention des risques est réalisé chaque année en CHSCT.

2- Budget 2016

Les deux prochaines années vont être marquées par la préparation de la construction de l'université de Lille.

Le plan de formation est le support sur lequel il faut s'appuyer pour accompagner ce profond changement qui va impacter les modes de fonctionnement, les pratiques des personnels.

Les acteurs de ce grand changement sont les personnels et les personnels d'encadrement.

Le dispositif de formation pour les personnels d'encadrement

L'offre de formation management pour les personnels d'encadrement est renforcée grâce au partenariat avec les universités Lille 1 et Lille 2, elle s'adresse aux Directeurs de composante, de laboratoire et aux responsables des services administratifs et techniques. Au total, une quinzaine d'actions sont proposées en vue de développer des compétences d'animation d'équipe et de réunion, de gestion de situations difficiles, de conduite d'entretien et de projet. Le recours aux MOOC pourra être envisagé pour certaines actions spécifiques.

Les actions en vue de contribuer à des relations interpersonnelles de qualité seront encore développées via une dizaine de propositions de formation. Des actions spécifiques seront dédiées au public d'assistants de prévention afin de les aider à « véhiculer leur message » et susciter l'adhésion de leurs interlocuteurs.

Par ailleurs les formateurs occasionnels qui interviennent dans le cadre du plan de formation interne pourront bénéficier d'une action de formation en vue de « confronter » leurs pratiques.

L'optimisation des formations en langues

L'effort porté sur le dispositif de formation en langues sera maintenu dans le contexte de l'internationalisation des missions liées à l'enseignement et à la recherche.

Le développement professionnel des enseignants

L'offre d'ateliers pédagogie universitaire et TICE sera confortée grâce à une étroite collaboration avec le CAPE et le SEMM.

L'axe de formation scientifique sera renforcé avec de nouvelles actions, en collaboration avec Lille 2, le CNRS et l'INSERM.

Les actions à destination des personnels enseignants porteront également en 2016 sur la thématique de sensibilisation à l'entrepreneuriat avec les étudiants en collaboration avec les Hub house des universités lilloises et sur l'insertion professionnelle des étudiants.

L'accompagnement des personnels

La fusion des 3 universités conduira à des changements organisationnels, technologiques qui auront un impact sur les personnels. En effet la fusion, offrira de réelles opportunités pour développer de nouvelles compétences, voire changer de fonction. Il est à prévoir des adaptations aux postes de travail, des mobilités fonctionnelles et géographiques voire des reconversions qu'il faudra accompagner.

La dimension accompagnement sera renforcée dans le plan de formation, notamment concernant la réflexion autour du projet professionnel. Les bilans de compétence continueront d'être proposés. En complément, une action sera initiée, en collaboration avec le chargé de recrutement, en vue de proposer une définition accompagnée du projet professionnel, à partir de l'analyse du parcours et des besoins ainsi que des aspirations personnelles. Plusieurs sessions pourront être planifiées en fonction des besoins émergents.

La prévention des risques professionnels

La prévention des risques reste un axe majeur dans le plan de formation. Le programme de prévention pour 2016 élaboré en étroite collaboration avec le conseiller de prévention et le médecin de prévention s'inscrit dans la continuité de l'effort engagé depuis 2 ans.

Il est difficile d'identifier les priorités pour mettre en place les actions en matière de prévention des risques. Néanmoins l'année 2016 sera marquée par un effort particulier sur le risque incendie, la poursuite des formations liées au risque amiante et à l'utilisation des gaz spéciaux ; les formations de recyclage de conduite d'équipement sous pression tout en poursuivant les actions de sensibilisation des personnels d'encadrement. Par ailleurs la mise en œuvre du programme de prévention repose sur un réseau d'acteurs formés et dont les connaissances sont régulièrement réactualisées (service hygiène sécurité, médecin de prévention, assistants de prévention, membres de CHSCT, sauveteurs secouristes du travail, Personnes compétentes en radioprotection, chargés d'évacuation...).

Une réflexion sur la formation de prévention des risques de tout nouvel arrivant à l'université sera initiée à l'échelle de l'université de Lille.

CHARGES		PRODUITS	
Objectif 1 : Accompagner les évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles	90 000,00	<i>Subvention</i>	273 000,00
<i>Accompagner la construction de l'université de Lille Conforter les personnels d'encadrement dans leur rôle de responsable d'équipe Développer la sensibilisation et la formation au handicap Optimiser les formations en langues</i>		<i>Ressources externes</i>	6 000,00
Objectif 2 : Former à la diversité des métiers exercés à l'université	90 000,00		
<i>Développer les compétences des personnels BIATSS dans le cadre de leurs missions Développer les compétences des personnels enseignants dans le cadre de leurs missions</i>			
Objectif 3 : Accompagner l'évolution de carrière et les parcours professionnels des personnels titulaires et non titulaires	29 000,00		
<i>Renforcer les préparations aux recrutements de droit commun et Sauvadet Accompagner et sécuriser les parcours professionnels des agents en fonction de leur projet professionnel</i>			
Objectif 4 : Conforter la politique de prévention des risques professionnels	70 000,00		
<i>Former les acteurs de la prévention Prévenir les différents risques dont les RPS</i>			
TOTAL	279 000,00	TOTAL	279 000,00