



Plan de développement des compétences 2020

Comité technique du 19 novembre 2019
DOCUMENT POUR INFORMATION

Un plan pluriannuel de développement des compétences

Des parcours professionnels, des compétences valorisées, une mobilité interne favorisée

SDRH
3.6

3 axes essentiels à mettre en œuvre :

- **2019** : un accueil uniformisé en Drh de campus
- **2020** : des référents tuteurs et mentors des période de stage et/ou de formation en situation de travail, ainsi que des séminaires d'intégration en version e-learning obligatoires, mobilisables rapidement selon les besoins
- **2021-2022** : un parcours d'intégration dynamique, harmonisé, systématique et identique pour tous les nouveaux agents

Accueillir et intégrer tous les nouveaux personnels

Une évolution professionnelle à accompagner, un parcours métier à décliner

- **2019** accompagner l'évolution des métiers en Drh par la mise en place d'un parcours métier en développement RH
- **2020** : en support au bureau métier et prospective, accompagner l'évolution des organisations en proposant des parcours de développement des compétences métier
- **2021-2022** : l'observatoire des métiers alimentera le plan de développement des compétences

- **2019** des formations transverses de 1^{er} niveau ex : optimiser son orthographe, savoir s'adresser à un public, développer des macros Excel...
- **2020** des formations en gestion de projet, une culture du conseil et de l'accompagnement des usagers, des outils collaboratifs pour favoriser les échanges
- **2021-2022** : travailler et développer ses savoir être (ex : sens du collectif, de l'initiative...)

Des compétences transverses à déployer



Bilan de l'activité formation 2019

SOMMAIRE

Les réalisations de l'année 2019

I – La méthodologie

II – Les réalisations 2019

III – Les grands chiffres : une offre de formation quantitative et qualitative

Accompagner la stratégie de l'établissement au travers du SDRH

IV – Le déploiement SDRH – Développer les compétences des personnels

V - Amorcer le changement et sécuriser les parcours professionnels

Ex : Accompagner l'évolution des métiers de la DRH

VI - Développer ses compétences transverses et favoriser la mobilité interne

VII - Amélioration de l'offre de formation à destination des laboratoires

VIII - Tableau de synthèse

La méthodologie

Poursuite de la diffusion d'un plan de développement des compétences unique entre DRH, SCD et CIPE

Offre 2019

Une communication unique du bilan et du nouveau plan de développement des compétences AMU avec un focus pour valoriser les réalisations de chaque acteur

Une communication semestrielle sur la programmation à venir

Un relai plus marqué des DRH de campus

Offre 2020

Planification pluriannuelle de l'offre de formation

Communication semestrielle sur la programmation à venir pour planifier les parcours métiers mais des mises à jour régulière de l'offre de formation sur GEFORP

Des DRH de campus partenaires dans l'accompagnement de proximité auprès des structures et des agents concernant les parcours de formation et l'offre de formation

Les réalisations de l'année 2019

Une organisation de la formation qui soutient la stratégie d'établissement au travers la déclinaison du **SDRH (action 3.1, 2.5)**



Les engagements du plan de formation 2018 ont ainsi été tenus en 2019

En déployant une **offre** de formation **quantitative et qualitative** (cf les grands chiffres)

En développant de **nouvelles modalités pédagogiques** pour accompagner la diversité des parcours

En favorisant une **approche par compétence** afin de valoriser, sécuriser les parcours et accroître l'employabilité des agents

Un accompagnement de **l'évolution des métiers** au travers de la DRH de l'utilisateur

Une amélioration de l'offre de **formation** à destination des **métiers soutien à la recherche**

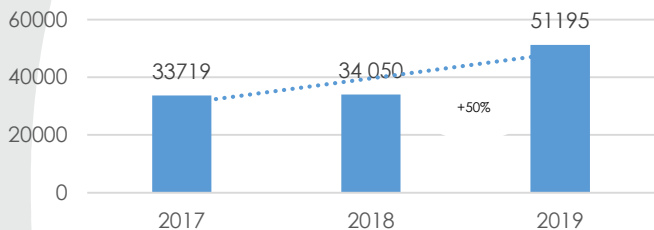
Un accompagnement des parcours professionnel grâce au développement de **l'offre de formation renouvelée** pour **préparer sa mobilité interne** et le développement des **bilans de compétence**

Les grands chiffres : une offre de formation quantitative et qualitative

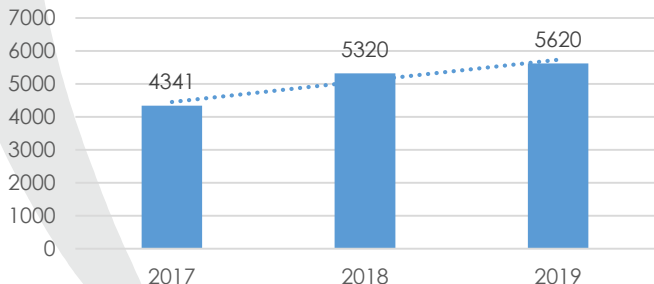
SDRH
3.1

La formation des personnels AMU en progression depuis 2016

Evolution du nombre d'heures de formation

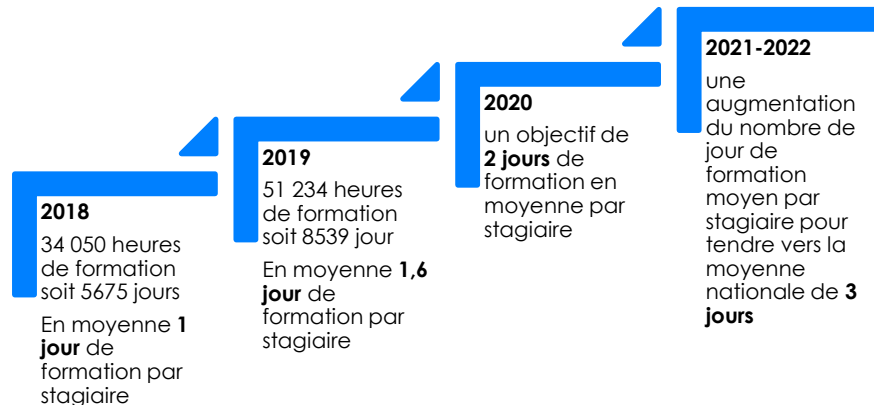


Evolution du nombre de stagiaires



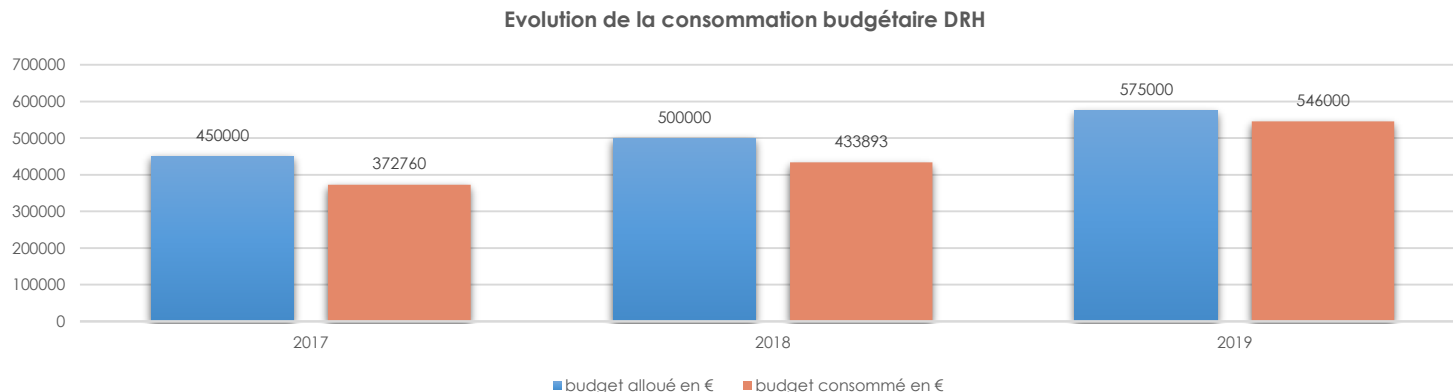
Un développement qualitatif de l'offre de formation

Une progression du nombre de jour moyen de formation



Les grands chiffres : une offre de formation quantitative et qualitative

Evolution de la consommation budgétaire



Une allocation budgétaire en hausse constante

- 11% en 2018
- 15% en 2019

Le taux de consommation budgétaire en progression depuis 2017

- 2017 : 82%
- 2018 : 87%
- **2019 : 95%**

Un taux de consommation 2019 de 95% lié à la déclinaison du SDRH

Accompagner la stratégie de l'établissement à travers le SDRH

Développer les compétences des personnels

Action 3.1 sdrh - Accompagner la transformation des métiers en favorisant les nouvelles modalités pédagogiques

Initier les formations en digital learning

Formation « geste et posture face à l'écran » : 40 connexions

Gestion de projet en **blended learning** : 5 stagiaires en phase test de la formation. Un déploiement sur 50 stagiaires est prévu en 2020

Formation « sensibilisation au handicap » en **elearning**

Des certifications pour valoriser les compétences transverses

TOSA pack office : 147 heures de formation pour 19 certifications TOSA délivrées

Voltaire : 8 certifiés Voltaire pour optimiser son orthographe

Les stagiaires acteurs de leur formation

Tables rondes atelier RAD : 24 stagiaires/56h de formation

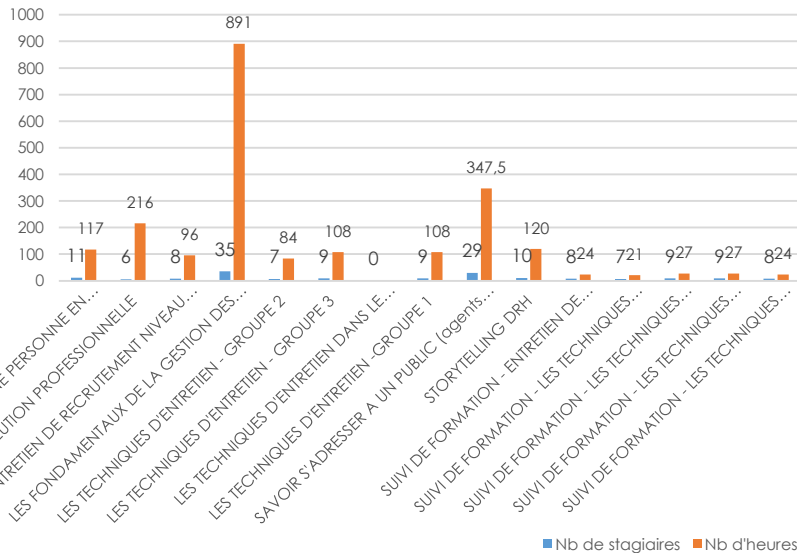
Formation-action du Pôle gestion des personnels : 1 journée de formation théorique et 6 ½ journées de formation mise en pratique du classement des enseignants chercheurs
49 stagiaires

Accompagner l'évolution des métiers et sécuriser les parcours professionnels

La DRH de l'utilisateur : répondre aux attentes des structures et des agents en créant un lien de proximité

Action 2.5 du SDRH - Un parcours de formation déployé pour accompagner l'évolution des métiers en DRH de campus

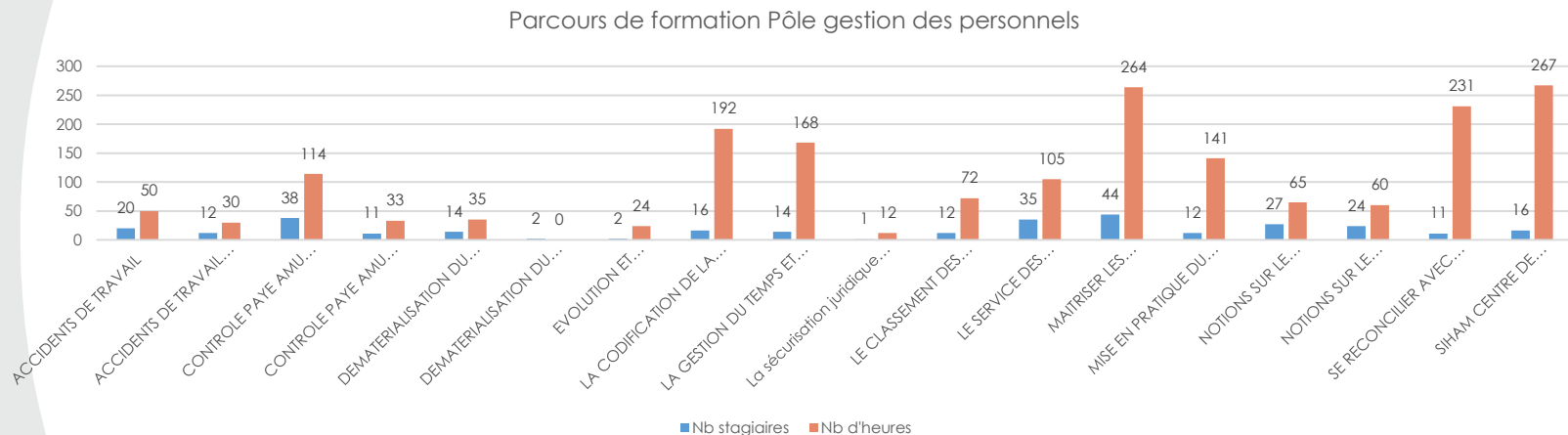
Parcours de formation développement RH en campus



- ❑ Un parcours de formation sur mesure pour développer les compétences en: **entretien en face à face, recrutement externe et mobilité interne, conseiller mobilité carrière, prise de parole en public**
- ❑ Une évaluation des compétences acquises à 4 mois pour éventuellement renforcer les points de faiblesse (dans le cadre de formation sur les techniques d'entretien)
- ❑ Des actions de formation en situation de travail déployées sur tout le processus de recrutement entre le bureau RPP et le campus d'Aix : création d'outils communs, binômes, répartition de portefeuille de recrutement...
- ❑ Tous les agents du pôle développement RH en campus ont été formés
- ❑ **2.2 jours de formation** en moyenne par stagiaire

Accompagner l'évolution des métiers et sécuriser les parcours professionnels

Renforcer les compétences techniques du pôle gestion des personnels dans le cadre du transfert des activités en campus



- Des formations RH qui **renforcent la technicité** des agents : codification et contrôle de la paye, SIHAM, accidents du travail, classement des enseignants chercheurs...
- Des formations actions, formats courts pour être rapidement opérationnel
- 312 stagiaires formés
- 1 jour de formation par stagiaire

Développer les compétences transverses et favoriser la mobilité interne

Créer un socle de compétences communs pour valoriser son parcours et favoriser son employabilité

Prendre la parole en public et savoir communiquer par la version théâtrale et le storytelling

87 stagiaires et 958 heures de formation

Formations bureautique

Certification TOSA bureautique : 19 certifications

Création d'un niveau excel expert « développer des macros sous excel » en plus des 3 parcours existants : 19 personnes / 273h

Optimiser son orthographe professionnel

33 stagiaires et 550 heures de formation

Gestion de projet en e learning

5 stagiaires en phase de test, 100 heures de formation

Travailler sa posture, son entretien, son cv et sa lettre de motivation pour réussir sa mobilité interne

19 stagiaires, 228 heures de formation

Des bilans de compétence pour mieux s'orienter

10 bilans réalisés 240 heures d'accompagnement effectués

Développement de l'offre de formation à destination des UMR

- Amélioration de l'offre de formation à destination des métiers soutien à la recherche

Pour manipuler de grandes données de recherche, des formations en langages de programmation Python niveau 1 et 2 ainsi que machine learning et modélisation UML
37 stagiaires – 1295 heures de formations délivrées

- Travail de collaboration et de proximité avec les correspondants formation

Des formations spécifiques :

- Plongée scientifique : 5 stagiaires / 100 heures de plongée
- Chromatographie ionique : 6 stagiaires / 84 heures de formation

- Des formations menées en partenariat avec le CNRS

Les formations HSE en risque biologique sous format de table ronde
Les formations Pythons ont concernées des agents AMU et des agents CNRS

Nouveaux programmes de formations déployées

Domaine métier documentation

Au cours de l'année 2018-2019, les formateur.ice.s du SCD ont suivi un cycle de formation destiné à renforcer tant leurs compétences pédagogiques que leur appréhension plus globale de leurs activités de formation aux usagers.

Élaborée en concertation avec les URFIST Méditerranée et de Lyon et destinée tour à tour aux formateur.ice.s débutant.e.s et plus expérimenté.e.s, la phase d'amorce de ce programme au long cours s'est achevée le 5 novembre 2019 par une séance plus spécifiquement consacrée à la coordination d'équipes de formation par les responsables de cette mission au sein de chacun des départements du SCD.

La dynamique impulsée tout au long de l'année écoulée a vocation à être pérennisée et routinisée à travers la tenue régulière d'ateliers de retours et de partages d'expériences et, à terme, par la promotion et la mise en œuvre active du co-développement.

Domaine pédagogie universitaire et évolution numérique de l'enseignement

De nouvelles actions de formations ont été proposées aux enseignants dans les domaines de développement des pratiques pédagogiques et de l'évaluation des apprentissages :

- ❑ Construire un cours (CM, TD, TP) : ingénierie pédagogique de base (concepts, procédures)
- ❑ Approche par compétence : de la conception à l'évaluation
- ❑ La voix, son outil de travail
- ❑ Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires

Tableau de synthèse

Compétence	Domaines de formation	Somme de Durée en heures	Somme de Nb de présents	Somme de Coût total	Nb d'action prévu au plan 2019 votée CT	Nb d'actions déployées votées en CT	Nb nlls actions	Nb d'actions réalisées total	Part de la conso budgétaire
TRANSVERSES	Accompagnement des parcours professionnels	1369,5	21	25510,57	3	5	3	8	5%
	Bureautique	3381	394	27215,32	13	17	0	17	5%
	Environnement professionnel et culture administrative	5616	929	64969,86	26	25	11	36	12%
	Langues étrangères	1912	136	20407,09	6	7	3	10	4%
	Management	859	75	25100,58	13	2	5	7	5%
	Préparation aux concours	3583	614	25562,9	13	13	2	15	5%
METIERS	Métiers - communication	1349	100	16455,75	6	6	4	10	3%
	Métiers - finance et achat	1630,5	188	18000,07	14	16	0	16	3%
	Métiers - informatique et réseaux	1812	74	40269,5	16	8	2	10	7%
	Métiers - juridique	246,5	28	3617,14	3	3	1	4	1%
	Métiers - patrimoine	356	47	5824,41	9	2	3	5	1%
	Métiers - pilotage	227	34	2878,06	5	2	4	6	1%
	Métiers - RH	12051	888	115793,32	12	15	26	41	21%
	Métiers - soutien à la formation	1006,3	151	21061,84	16	10	8	18	4%
	Métiers - soutien à la recherche	3335	342	60370,55	22	10	25	35	11%
	HSE	Hygiène, sécurité, santé, handicap, qualité de vie au travail	7191,6	755	72968,91	44	42	14	56
SCD	Documentation	1448	194	-	-	-	-	-	-
CIPE	CIPE	3821	650	-	-	-	-	-	-
TOTAL	Total général	51195	5620	546005,87	221	183	111	294	100%

Des **formations métiers** qui représentent **41%** des **formations réalisées** cette année et **52% du budget total**.

En nette progression par rapport à l'année dernière où elles représentaient 21% des formations réalisées



Plan de développement des compétences 2020

SOMMAIRE

I - Construction des orientations stratégiques de l'établissement

II - La méthodologie

III – Investissement formation 2020

IV - Répartition prévisionnelle budgétaire

Objectifs 2020

V –Accompagner l'expansion à l'international de l'université

VI – Développer ses compétences métier

VII – Un parcours d'intégration commun

VIII – Un socle de compétences transverses à développer

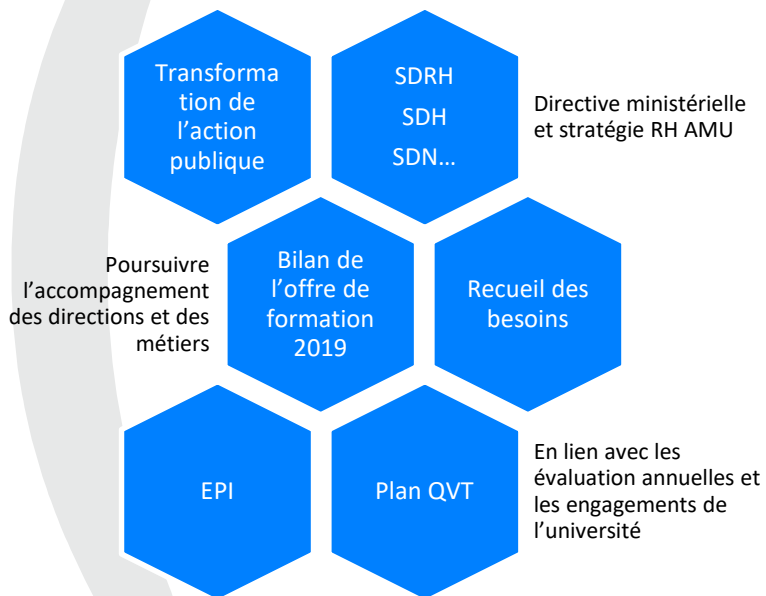
IX – Poursuivre le déploiement des nouvelles modalités pédagogiques

X – L'accompagnement managériale et la prise de responsabilité collective

XI – Projet de l'offre métier documentation et pédagogie universitaire

Annexes

Construction des orientations stratégiques de l'établissement – 7 axes stratégiques en 2020



**1 – ACCOMPAGNER LES ENSEIGNANTS DANS LEUR PRATIQUES
PÉDAGOGIQUES**

2 – DIFFUSER UNE CULTURE MANAGÉRIALE COMMUNE

**3 – PROFESSIONNALISER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES
MÉTIERS SOUTIEN ET SUPPORT, ACCOMPAGNER LES PROJETS
D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

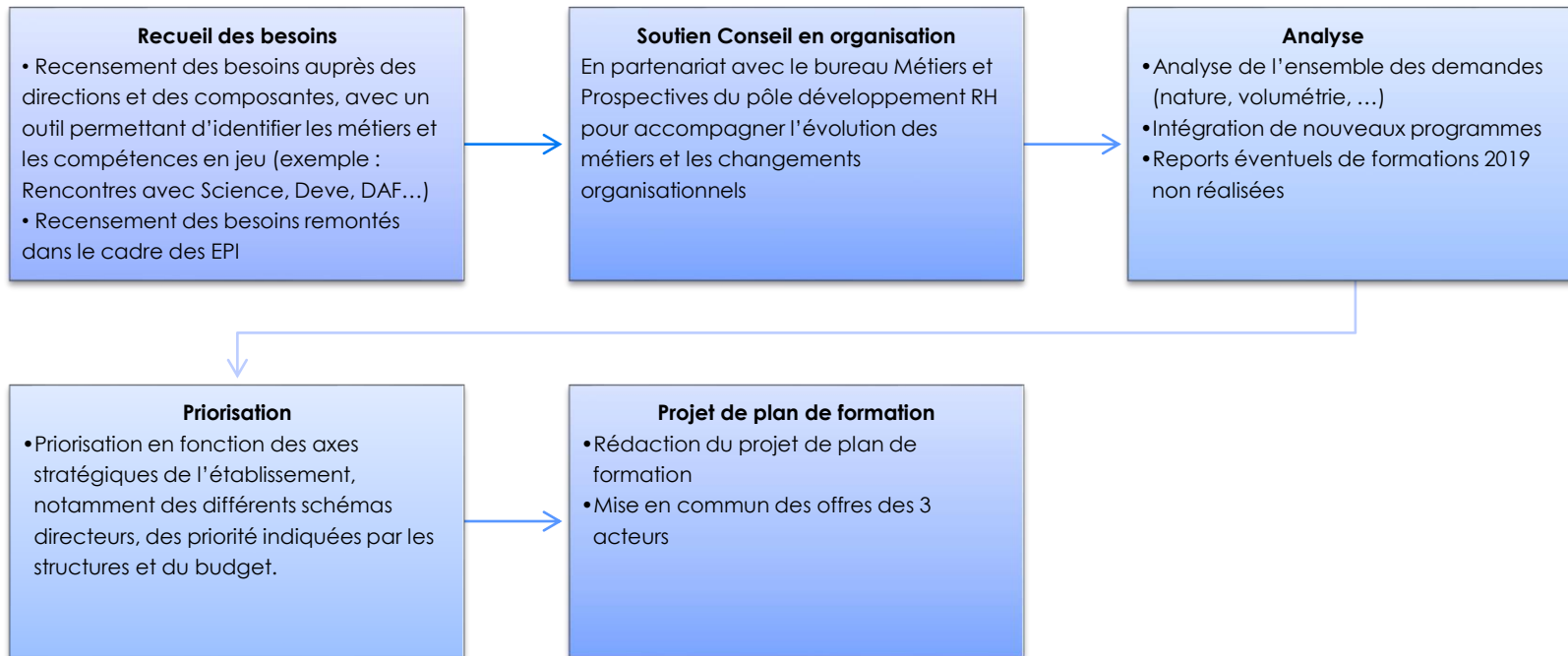
4 – DÉVELOPPER L'APPUI À LA RECHERCHE

**5 - PRÉSERVER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL**

6 – ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

**7 - STRUCTURER L'OFFRE DE FORMATION POUR ACCOMPAGNER
LES AGENTS DANS LE CADRE DE LA TRANSFORMATION DE
L'ACTION PUBLIQUE**

Méthode de construction du plan



L'investissement formation de l'établissement

Budget formation de l'établissement : 839 500 €

Budget formation de la DRH = **660 000 €** en hausse de 15% par rapport à 2019

Budget formation à la langue anglaise des personnels en situation d'accueil d'un public international - financement AAP « bienvenue en France » : **120 000 €**

Budget du SCD : 27 000 €

Budget du CIPE : 32 500 €

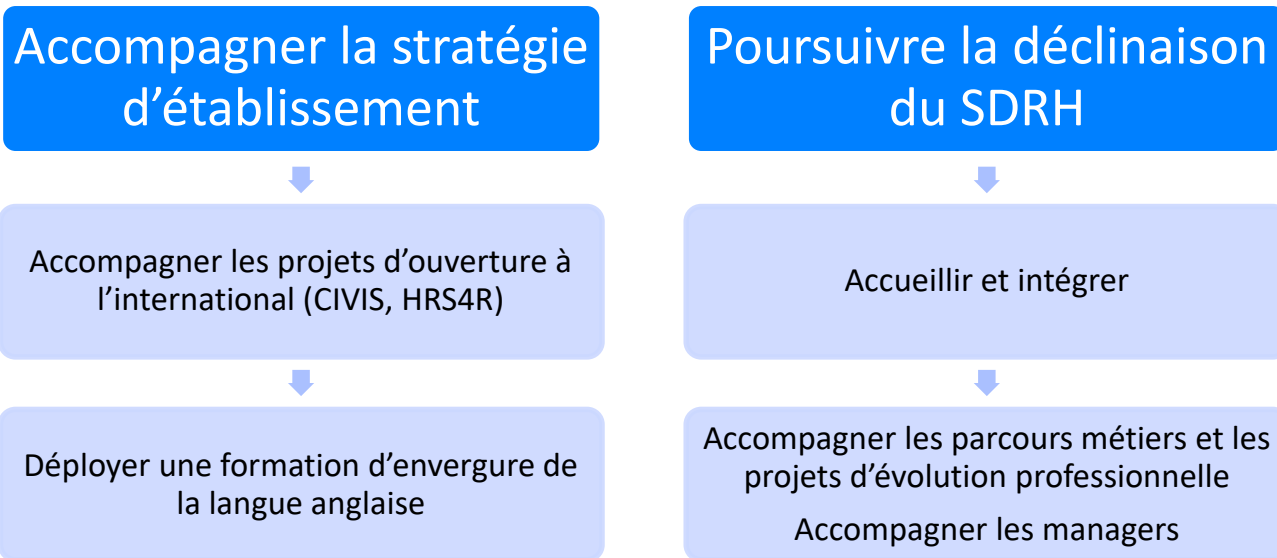
Répartition prévisionnelle du budget par domaine

COMPETENCES	DOMAINES DE FORMATION	BUDGET PREVISIONNEL	NB ACTIONS VOTEES CT	NB SESSIONS PREVISIONNELS	NB STAGIAIRES
TRANSVERSESES	Environnement pro et culture administrative	80 000,00 €	19	35	500
	Langues étrangères	30 000,00 €	6	64	150
	Langues étrangères "bienvenue en France"	120 000,00 €	8	280	50
	Bureautique	30 000,00 €	15	61	600
	Management	90 000,00 €	30	18	210
	Accompagnement parcours pro	25 000,00 €	4	17	17
	Préparation concours	30 000,00 €	14	48	614
HSE	HSE	85 324,00 €	20	58	660
METIERS	Juridique	5 000,00 €	4	4	44
	Patrimoine	6 000,00 €	8	8	13
	Pilotage	15 000,00 €	2	6	68
	Ressources Humaines	60 000,00 €	14	20	220
	Soutien à la formation	20 000,00 €	17	26	200
	Soutien à la recherche	70 000,00 €	19	48	397
	Communication	10 000,00 €	7	9	90
	Finances	30 000,00 €	15	20	200
	Achat	1 300,00 €	2	2	20
	Système d'information	62 600,00 €	16	108	108
SCD	Documentation	35 000,00 €			382
CIPE	Pédagogie universitaire	32 500,00 €			650
TOTAL		837 724,00 €	220	832	5193

En 2020, répartition budgétaire en hausse par rapport à 2019 sur les thématiques :

- Formations socles transverses,
- Formation de la langue anglaise,
- Management,
- Formation métier : soutien à la recherche, finance et formation

Objectif du plan de développement des compétence 2020



Le **catalogue de formation** est à disposition pour construire son parcours à la carte

Accompagner l'expansion à l'international d'AMU

Le parcours de formation certifiant de la langue anglaise

- ❑ En priorité, pour les agents des services de scolarité ou en situation d'accueil d'étudiants étrangers => 50 agents participants,
- ❑ Un parcours qui a vocation à être transposé pour d'autres populations de l'université : RH, managers...

Une formation donnant lieu à certification

- Détenir un niveau **d'anglais courant B2** à l'issu des 320 h ou 120 h de formation selon le niveau
- Être capable de travailler aussi bien en anglais que dans sa langue maternelle
- Assurer les missions de front office en anglais mais être aussi capable de résoudre des problèmes complexes (gestion de conflit, environnement de la recherche, explication du cadre législatif et réglementaire français...)
- Acquérir un champ lexical adapté à l'environnement de l'étudiant et/ou de l'enseignant chercheur étranger : hébergement, contrat, environnement de la recherche
- Être sensibilisé à la notion d'interculturalité

Un stage en immersion pendant une semaine dans un pays anglophone

- Au sein **d'un espace universitaire CIVIS** ou d'une université partenaire
- Dans une direction ou service en lien avec le profil des stagiaires (service de la scolarité, des RH, recherche et valorisation...)
- Des learning expedition : découverte d'autres cultures et d'autres mode de fonctionnement, qui peuvent être sources d'inspiration, partager les bonnes pratiques...
- D'enrichir les expériences
- Faire immerger des initiatives locales suite à l'immersion hors les murs

Construire un réseau métier des personnels de scolarité

- Charte dédiée au réseau métier
- Formulaire d'adhésion pour identifier des experts selon des thématiques
- Une plateforme communautaire pour échanger, partager, stocker des documents (word, excel, power point, ...)
- Des rencontres sous différents formats : formations – tables rondes
- Une rencontre annuelle sous forme de colloque
- Des actions de communication via les supports internes de l'établissement)

Un parcours d'intégration commun

Le constat

- Il n'existe pas de parcours d'intégration uniforme, dédié au sein d'AMU
- Les outils collaboratifs proposés manquent de visibilité
- Une multiplicité d'acteurs et d'interlocuteurs
- Les séminaires d'intégration : un format en présentiel qui n'est plus adapté aux attentes et dont le nombre de programmation à l'année est insuffisant pour sensibiliser les nouveaux arrivants. La communication sur ce dispositif n'est pas visible
- La durée d'intégration d'un agent n'est pas défini
- La validation du parcours est inexistante

L'objectif

- Créer **les conditions d'une intégration réussie**, favorable à la fidélisation des agents :
 - Affecter les missions d'accueil et d'intégration aux différents interlocuteurs identifiés : managers, service RH, référent mentor ou tuteur
 - **Optimiser** la durée et la qualité de formation des nouveaux entrants
 - **Sécuriser** l'intégration et professionnaliser l'agent
 - **Structurer** les pratiques grâce à des outils simplifiés, automatisés dont les contenus sont transparents
 - **Harmoniser** les pratiques pour veiller à ce que chaque agent dispose des mêmes informations à l'issue de son parcours

L'intégration en 7 étapes

- Attribution d'un référent **tuteur ou mentor**
 - Période de stage au sein d'un service ou formation en situation de travail (AFEST) et formation aux logiciels métier (sifac...)
 - Pour connaître son environnement : inscription obligatoire aux **séminaires d'intégration** en version **e-learning** (prévoir un version en anglais pour la population internationale sur le volet recherche)
 - Inscription obligatoire aux formations sur **les grands principes fondamentaux** en présentiel
 - Une évaluation de la montée en compétence : **rapport d'étonnement**, feedback, grilles d'évaluation et formation aux outils collaboratifs DOSI
 - Parcours de formation obligatoire en **management et QVT** pour les nouveaux arrivants
 - Parcours clôturé par le discours de présentation du Président
- => Une intégration qui se décline sur 6/12 mois

Des parcours de développement de compétences métier



Parcours métier de la scolarité

Créer un parcours de formation organisé en modules pour les métiers de la scolarité réalisé en partenariat avec la **DEVE** et combinant à la fois des formations métiers et des formations aux outils (formation déjà existante).

Participation de la **composante Science** sur le module ADE « gestion des emplois du temps » pour une montée en compétence des gestionnaire scolarité de Science sur la gestion des emplois du temps

L'opportunité pour les gestionnaires de scolarité de participer au **parcours certifiant en langue anglaise pour obtenir le niveau B2**



Accompagner les évolutions métiers

En support au bureau métiers et prospectives de la DRH, dans le cadre de la transformation des métiers liés à la digitalisation des processus, accompagner les directions dans la transformation de leurs métiers :

Accompagner la **DAF** dans l'évolution des métiers des gestionnaires financiers en campus (notilus) pour sécuriser les parcours professionnels

Accompagner la **fonction patrimoine** dans le cadre de la dévolution du patrimoine

Accompagner la **DOSI** dans sa réflexion d'évolution des métiers



Poursuivre le développement des compétences en langage informatique Python auprès des personnels en UMR

Généraliser le déploiement des formations Python niveau 1 et 2 ainsi que des formation modélisations UML à destination des **métiers soutien à la recherche** afin de les aider dans le cadre de la manipulation de grande volumétrie de données de recherche

Un socle de compétences transverses à développer

- Pour viser l'excellence et préparer son évolution professionnelle au sein de l'université.

- Il s'agit de formation modulables à actionner en fonction de ses projets professionnelles

En communication : développer son aisance pour d'adresser à un public, savoir embarquer son auditoire en s'aidant des techniques du story telling

Accueil de l'utilisateur : diffuser une culture renouvelée de l'accueil à l'utilisateur auprès des agents en relation avec un public afin de favoriser une culture du conseil et de l'accompagnement.
Améliorer également ses écrits professionnels

Environnement professionnel : pour mieux se situer dans son environnement de travail et renforcer sa culture administrative

Renforcer la **préparation aux concours** en désignant des experts métiers

En bureautique : poursuivre le déploiement des certifications TOSA et du niveau 4 sur Excel « utilisation des macros et manipulation de bases de données ».

Améliorer l'utilisation des **outils collaboratifs** en partenariat avec la DOSI en organisant des sessions d'information et de formation

Gestion de projet en blended learning : une formation exhaustive pour concevoir et piloter un projet pour tout agent souhaitant intégrer ou manager une équipe projet. A l'issue, la formation est valorisée par une certification

Poursuivre le déploiement de nouvelles modalités pédagogiques

SDRH
3.1

- Afin de
d'adapter à
l'hétérogénéité
des parcours

Les **formations en situation de travail** (AFEST) pour être rapidement et concrètement au plus près des compétences attendues (dans le cadre de transfert de compétences par exemple)

- En plus du
format en
présentiel qui
reste la
référence des
modalités
pédagogiques

Développer les **formats courts** de type formation-action, tables ronde, séminaires, colloques pour mobiliser rapidement des savoir-faire et afin que les agents soient acteurs de leur formation

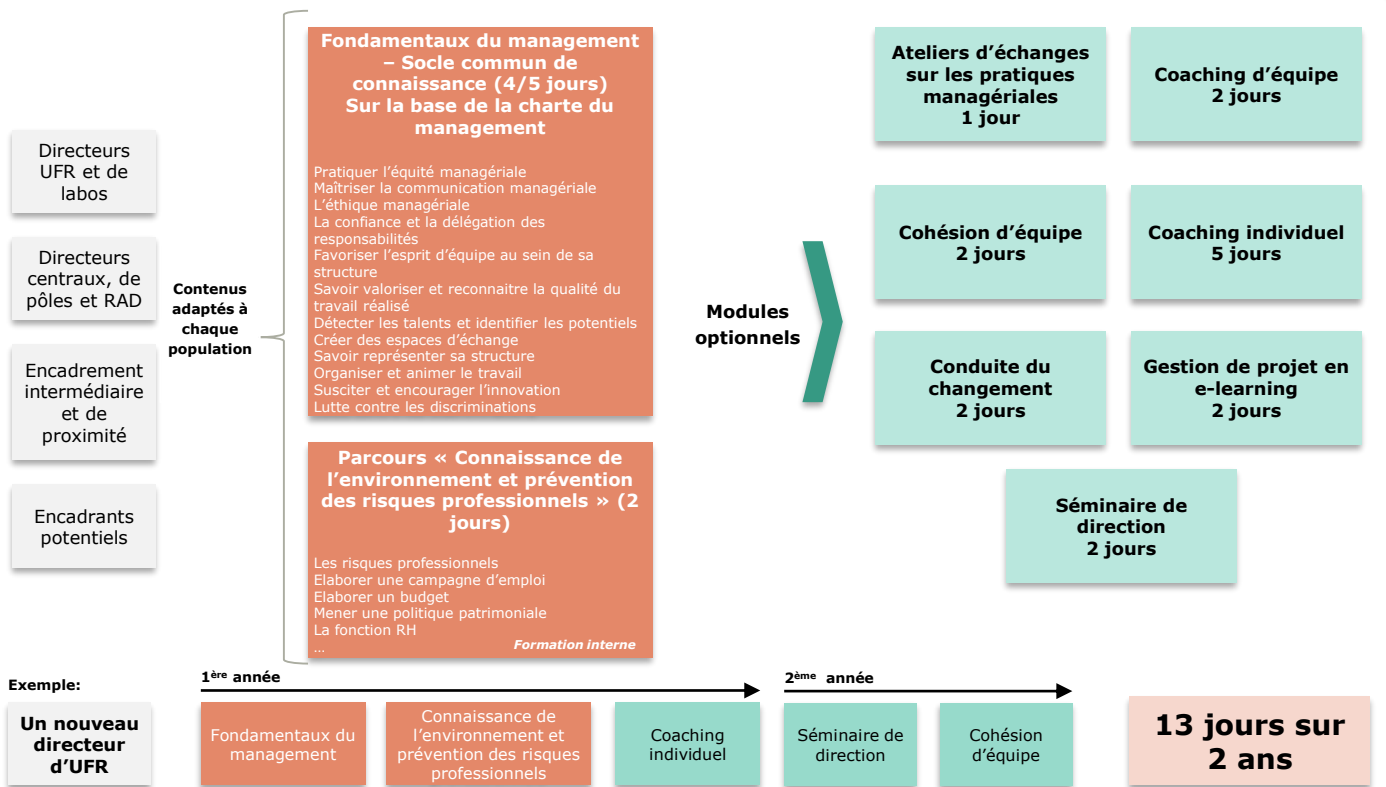
Développer le **blended learning** : certaines formations peuvent être suivies en ligne et à distance en avance de phase afin de préparer un format en présentiel permettant d'aborder les sujets plus en profondeur

Développer la pratique du **mentorat et du tutorat** au sein de l'université : créer une charte du mentorat et du tutorat pour développer l'action et définir les modalités de candidature d'un référent

L'accompagnement managérial et la prise de responsabilités collectives

Lien SDRH 2.18 - 2.19 et plan QVT

Un parcours sur 23 jours potentiels



Projets en offres de formation des métiers de la documentation et pédagogie universitaire

Métier de la documentation

En 2019-2020, le SCD intensifiera sa politique interne de formation à la science ouverte, en s'appuyant sur le travail effectué depuis plusieurs années par sa cellule Open Access, dans un contexte d'évaluation ministérielle du rôle des bibliothèques universitaires dans le développement de la science ouverte et de mobilisation des actions de formation en la matière.

L'objectif est de donner les moyens aux agents concernés du SCD de renseigner et d'orienter les usagers vers les outils et canaux de diffusion et de consultation des travaux scientifiques publiés en conformité avec les exigences de la science ouverte, voire de former certains de ces usagers à l'utilisation de ces outils et canaux.

À cette fin, des formations internes *ad hoc* seront proposées, en complément de l'offre déjà existante de l'URFIST Méditerranée, et de celle en cours de programmation par le CRFCB d'AMU conformément aux préconisations ministérielles.

Pédagogie universitaire et évolution numérique de l'enseignement

L'offre du CIPE est reconduite. Elle intègre la formation obligatoire des Maîtres de Conférence stagiaires visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier

De nouvelles sessions ouvertes en 2019 seront poursuivies en 2020

De nouveaux modules sont en préparation :

- formation à la conception de vidéo pédagogiques,
- Développer la réflexivité des étudiants : pourquoi et comment ?

Annexes

Les grands chiffres

La formation des personnels AMU

Nombre d'heure de formation = 51 195 h

Nombre de jours de formation = 8539 jours

12% de taux d'absentéisme pour les formations (en baisse
par rapport à 2018 – 15%)

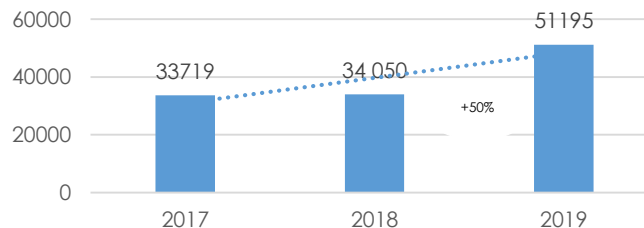
Nombre de stagiaires = 5620

Nombre de jour de formation moyen par stagiaire:
1,6 jour (effectif DRH)

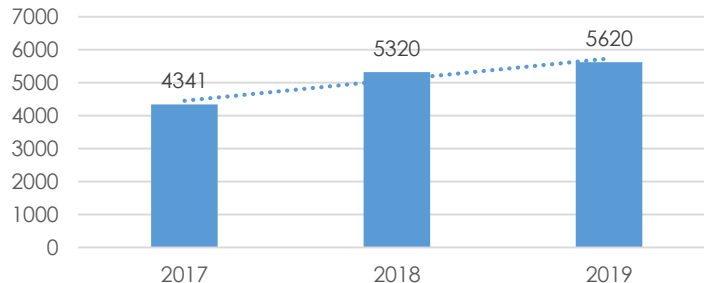
Effectif d'agents BIATSS formé au 31/12/2019 : 2056 soit
60% des effectifs (3437 BIATSS BS 2018)

Evolution du nombre d'heures et de stagiaires

Evolution du nombre d'heures de formation

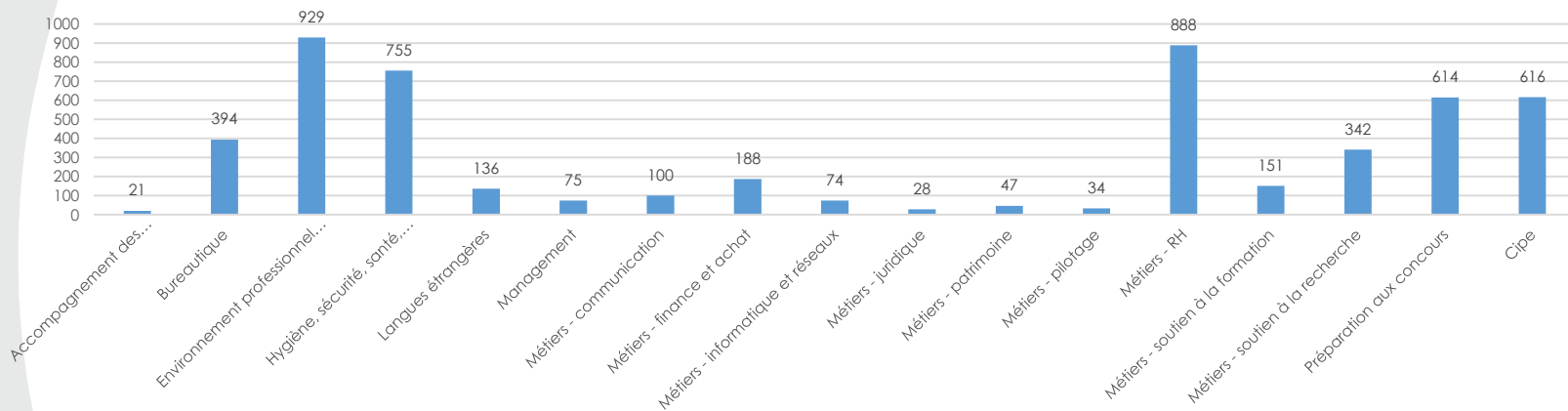


Evolution du nombre de stagiaires



Répartition des effectifs stagiaires par domaine

Répartition des effectifs par domaine



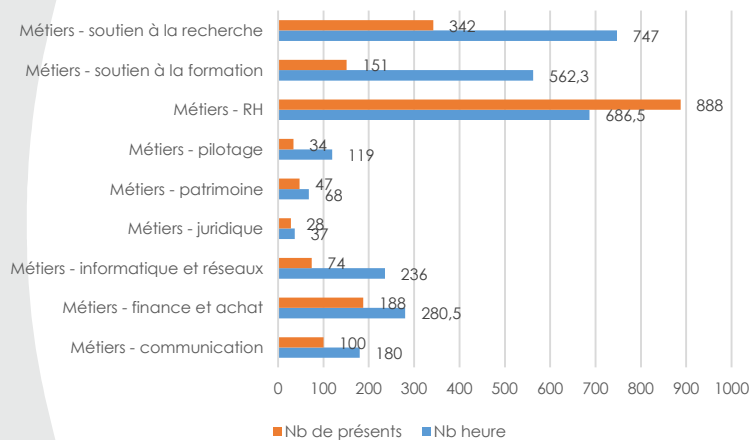
Les domaines de formation en forte hausse par rapport à l'année dernière :

- Soutien à la recherche : mise en place de nouvelles formations en plongée scientifique, en langage informatique dédiée à la recherche (python), en chromatographie...
- Ressources Humaines : accompagnement de l'évolution des métiers en DRH par la mise en place d'un parcours de formation métier
- Bureautique : mise en place de la certification TOSA et d'une formation Excel de niveau 4 sur les macros

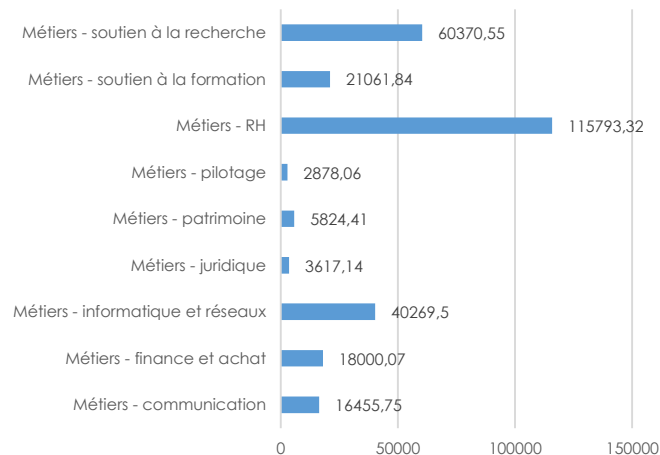
Le domaine de formation absent en volume cette année : formation en Management car l'appel d'offre est en cours de diffusion pour un parcours managérial innovant. Les demandes ponctuelles de formation en management ont été intégrées dans les domaines métiers

Focus domaine métier

Répartition par domaine métier : effectif stagiaires et nb d'heures



Répartition des coûts en € par domaine métier

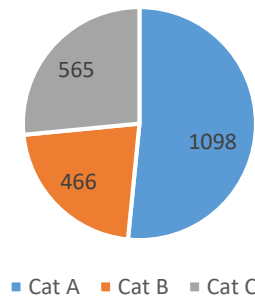


Les formations métiers sont en hausse par rapport à l'année dernière : elle représente 41% des formations délivrées cette année et a mobilisé 52 % du budget consommé.

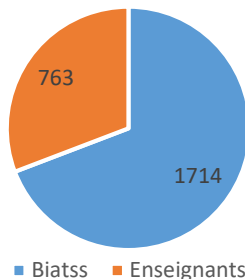
Ces formations ont permis en l'occurrence d'accompagner l'évolution des métiers en DRH et de soutenir les formations « soutien à la recherche »

Typologie des agents formés

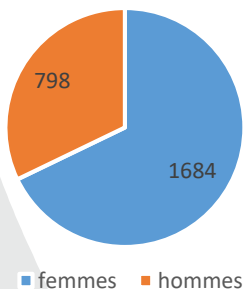
Effectif des agents formés par catégorie



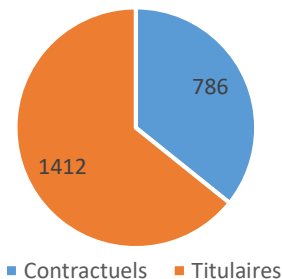
Répartition des Biatss et enseignants formés



Répartition des agents hommes femmes formés



Répartition agents titulaires et contractuels



Le profil de l'agent qui part en formation est le même que celui des années précédentes : un agent femme, biatss, titulaire de catégorie A.