

**EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 NOVEMBRE 2024**

**DE L'UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TARBES**

Le Conseil d'Administration de l'Université de Technologie de Tarbes s'est réuni au grand Amphi (Enit)  
le jeudi 28 novembre 2024 à 9 h 30.

**40 membres ayant voix délibérative sont convoqués, 28 sont présents en début de séance et 3 pouvoirs sont également pris en compte. Le quorum est atteint à 31 voix délibératives.**

**DELIBERATION : Plan pluriannuel de développement de compétences**

Il est présenté aux membres du conseil d'administration de l'UTTOP, le plan pluriannuel de développement des compétences. Il définit des axes stratégiques sur le moyen terme en accord avec la politique de l'établissement. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une déclinaison annuelle qui ajuste le poids de chaque axe en fonction de l'actualité. Ce plan structure la politique de formation des personnels pour la période 2025-2028.

Il s'agit du document de référence qui décline les orientations stratégiques de l'établissement en matière de formation professionnelle des agents, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de transformation des missions et des métiers.

Le plan pluriannuel de développement des compétences a reçu un avis favorable du Comité Social d'Administration de l'Etablissement.

Le Président du Conseil d'Administration propose aux membres du conseil de délibérer sur le plan pluriannuel de développement de compétences.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité des membres délibérants le plan pluriannuel de développement de compétences.

Votants : **31** membres ayant voix délibérative

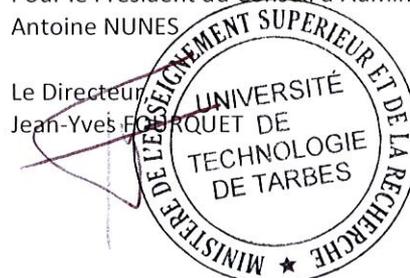
**POUR : 31      CONTRE : 0      ABSTENTIONS : 0**

Adoption à l'unanimité des membres délibérants pour le plan pluriannuel de développement de compétences.

Fait à Tarbes, le 28 novembre 2024

Pour le Président du Conseil d'Administration,  
Antoine NUNES

Le Directeur  
Jean-Yves FOURQUET



### UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PLURIANNUELLE

Le plan pluriannuel de développement des compétences définit des axes stratégiques sur le moyen terme en accord avec la politique de l'établissement. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une déclinaison annuelle qui ajuste le poids de chaque axe en fonction de l'actualité. Ce plan structure la politique de formation des personnels pour la période 2025-2028.

Il s'agit du document de référence qui décline les orientations stratégiques de l'établissement en matière de formation professionnelle des agents, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de transformation des missions et des métiers. Il est un instrument pour accompagner le changement et adapter les métiers à l'évolution des missions. Sa phase de construction consiste à croiser les orientations stratégiques et les besoins exprimés sur le terrain.

Inscrite dans une trajectoire de profonde structuration, l'UTTOP porte une attention particulière à l'accompagnement de ses personnels. La réussite de ce changement structurel se fera nécessairement avec des personnels motivés, engagés et valorisés. La formation des personnels constitue un levier essentiel pour favoriser leur engagement dans la construction du projet d'établissement.

L'objectif est aussi de faire de ce plan de développement de compétences un levier fort de management des ressources humaines. Il permettra aux personnels de poursuivre l'acquisition des formes de savoirs performants en termes d'adaptation (savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir évoluer) et de construire leur trajectoire professionnelle.

Ainsi, le plan de développement des compétences est élaboré à partir d'une approche qui se nourrit :

- d'une réflexion stratégique d'établissement menée en CODIR, CODIR élargi et COPIL RPS,
- des besoins individuels et de chaque service, recueillis directement auprès des agents notamment lors des entretiens professionnels annuels. Ils peuvent découler de l'évolution des métiers, des missions assurés par les agents et les équipes.

Le plan pluriannuel de développement des compétences est présenté au Comité Social d'Administration de l'Etablissement pour avis avant d'être validé en Conseil d'Administration.

### RECUEIL DES BESOINS DE FORMATION

#### **BIATSS**

L'agent public peut participer à des actions de formation professionnelle à son initiative ou à la demande de son administration.

Pour les personnels BIATSS, le recueil des besoins en formation se fait lors de l'entretien professionnel de formation qui se déroule lors de l'évaluation annuelle, entre mi-avril et fin juin.

Il s'agit d'un moment privilégié pour :

- faire le point sur les missions et les compétences de chacun, et sur l'articulation des métiers au sein du service ou de la direction,
- construire l'évolution des pratiques, informer sur l'évolution des missions et des contextes, se projeter dans l'évolution professionnelle de l'agent et son positionnement dans l'équipe,
- faire connaître les attentes des agents, en matière de mission au sein du service mais aussi en dehors de celui-ci dans le cadre d'une évolution professionnelle souhaitée.

Les objectifs de cet entretien sont multiples :

- pour le responsable, il est de faire évoluer chaque collaborateur pour favoriser son développement et celui de l'établissement,
- pour l'agent, il est de formuler ses demandes de formation et de les discuter avec son responsable en lien avec l'organisation de l'équipe et de l'établissement. Au préalable, l'agent effectuera un travail d'investigation afin d'identifier les formations potentielles.
- Enfin, formaliser et prioriser la liste définie des formations demandées à l'issue de l'entretien. L'objectif de ces formations doit être la mise en œuvre effective sur le terrain des compétences acquises.

### **ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**

La formation des enseignants et enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur a longtemps été limitée à de l'auto-formation sur une base disciplinaire, sur des médias traditionnels ou dans le cadre de conférences de recherche par exemple. Les pratiques évoluent et l'auto-formation ne peut être le seul moyen de formation offert à ces personnels.

L'établissement propose des actions collectives de formation à destination de la communauté enseignante dans le domaine de la pédagogie.

De plus, une campagne de recueil des demandes individuelles est lancée en début d'année universitaire. La direction de la formation et de la vie universitaire et la direction de la recherche sont sollicitées pour prioriser les souhaits de formation.

## **ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Les orientations stratégiques de l'établissement nous amènent à définir six axes qui vont structurer le plan de développement des compétences.

### **AXE 1 - Pédagogie, recherche et innovation**

Dans le cadre de la nouvelle campagne d'accréditation HCERES et dans le contexte de développement de l'UTTOP, il apparaît essentiel de proposer des formations adaptées pour accompagner les équipes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs sur les évolutions règlementaires, pédagogiques, scientifiques et organisationnelles. De plus, il est important d'accompagner les chercheurs aux enjeux et aux pratiques de la science ouverte.

Ces formations se déclineront autour de 4 thématiques :

- Enseignement et innovation pédagogique,
- Science Ouverte : transformer ses pratiques, appréhender les services et les outils associés,
- Montage de projet de recherche collectif ou individuel dans le cadre d'appels à projets ciblés ou de partenariats gré à gré,
- Formation et professionnalisation des doctorants.

### **AXE 2 - Développement et efficacité professionnelle**

L'enseignement supérieur et la recherche et le monde socio-économique sont des écosystèmes complexes en permanente évolution. L'objectif de cet axe est de permettre aux agents de se professionnaliser et de développer leurs compétences métiers de manière complémentaire avec le développement de leur efficacité professionnelle.

- Professionnaliser et développer ses compétences par parcours métiers
- Gagner en efficacité dans ses pratiques
- Développer et valoriser son potentiel

### **AXE 3 – International et interculturalité**

L'international est un enjeu majeur de l'établissement. Il s'agit d'intégrer l'écosystème mondial de l'enseignement supérieur et de la recherche en développant notre capacité à accueillir des étudiants et des chercheurs internationaux, à comprendre les enjeux internationaux, à participer aux différents programmes européens, à faire rayonner notre établissement.

L'objectif est de renforcer les compétences en langues et la compréhension de l'interculturalité pour tous les personnels de l'université afin d'assurer un service de qualité, de répondre aux besoins des coopérations et de soutenir la démarche d'internationalisation que l'UTTOP a inscrite dans sa stratégie de développement.

Les formations proposées permettront de développer la pratique de la conversation en anglais et/ou de se perfectionner dans cette langue pour la recherche à l'écrit et à l'oral. Elles permettront aussi de placer les personnels dans un contexte multiculturel d'apprentissage. Elles s'inscrivent dans le plan « Bienvenue en France ». Dans ce même cadre, les personnels peuvent également bénéficier d'une mobilité ERASMUS+.

### **AXE 4 - Responsabilité sociétale de l'université**

La responsabilité sociale de l'université consiste à adopter une approche globale visant à intégrer des valeurs sociales, culturelles et environnementales. L'établissement s'inscrit dans cette logique de développement durable et de responsabilité sociétale. Cette démarche doit être formalisée dans un schéma directeur de développement durable & RSE. Aussi, les actions

de formation concernent notamment :

- Enjeux de la transition écologique et du développement durable,
- Lutte contre le harcèlement, le sexisme, toutes les formes de discriminations et de violence,
- Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Inclusion et handicap : tous concernés,
- Formation des membres des instances élus au CSAE, à la formation spécialisée, à la CPE et à la CCPANT.

## **AXE 5 - Management et accompagnement au changement**

Dans cette phase de structuration, il est important de renforcer les compétences managériales de tous les personnels en situation d'encadrement. De plus, une meilleure compréhension des responsabilités partagées de chacun, facilitera les interactions au niveau des équipes. Ainsi, accompagner les évolutions organisationnelles reste un élément clé de la réussite de notre développement.

On retrouve trois volets :

- Parcours managérial pour néo-encadrants,
- Développer et renforcer les compétences managériales des personnels en situation d'encadrement afin d'accompagner les évolutions organisationnelles,
- Former un duo constructif avec son supérieur hiérarchique.

Tous les personnels en situation de management ont vocation à s'inscrire dans un parcours managérial.

## **AXE 6 - Prévention des risques, santé et sécurité au travail**

Les objectifs de cet axe sont de répondre aux exigences réglementaires et d'instaurer une culture de prévention des risques avec l'ensemble des acteurs. La formation est le premier des moyens de prévention des risques professionnels. L'UTTOP poursuit son action de formation à la santé et à la sécurité, et veille à respecter les obligations réglementaires associées.

On retrouve dans cet axe de manière récurrente notamment les formations pour :

- Valider une habilitation ou une certification,
- Former aux risques professionnels et accompagner la démarche de prévention,
- Prévenir des risques psychosociaux et prévenir la santé et la sécurité au travail.

## **CONSTITUTION DU PLAN ANNUEL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Le plan de développement de compétences 2025 s'articule autour des axes stratégiques de l'UTTOP, des obligations réglementaires et des besoins qui ont émergé dans les différents métiers.

Une fois les besoins collectés et mis en perspective avec les axes stratégiques de l'établissement, la Direction hiérarchise les demandes et retient les actions correspondant aux priorités de l'établissement dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Cet arbitrage intègre l'historique des formations et veille à un accès équitable à la formation pour chacun.

Le plan de développement des compétences ainsi élaboré comportera :

- un ensemble de formations en groupe que l'établissement s'efforcera de réaliser sur place au sein de l'établissement et qui seront proposées à des groupes cibles ou bien à la communauté toute entière,
- un ensemble de formations individualisées dont les modalités seront décidées et mises en œuvre au cas par cas.

### **Critères retenus**

- ✓ Inscription dans l'un des axes stratégiques
- ✓ Intégration des nouveaux entrants
- ✓ Accompagnement des évolutions de carrière
- ✓ Formation obligatoire
- ✓ Délai depuis la dernière formation au regard des évolutions réglementaires, du contexte et/ou des missions
- ✓ Budget

### **Budget**

Dans le but de mieux accompagner la structuration et le développement de l'UTTOP, un budget significatif est proposé au CA de manière récurrente afin de soutenir ce plan de développement des compétences. Pour l'année 2025, le budget initial prévu s'élève à 140 000 €.

## Mise en œuvre

Plusieurs modalités de mise en œuvre sont retenues :

- Formation collective
- Formation individuelle
- Formation en présentiel
- Formation à distance
- « *Flash Form* » : atelier périodique animé en interne pour partager les bonnes pratiques sur l'utilisation d'un outil commun/logiciel commun.

### ✓ Formations collectives en interne

Des formations collectives seront proposées pour répondre aux différents axes.

Toute inscription à l'une de ces formations collectives devra être validée en amont par son supérieur hiérarchique. Ces formations ont pour la plupart vocation à s'inscrire dans le plan de développement de compétences individuel établi lors de l'entretien annuel des personnels BIATSS ou à répondre aux demandes individuelles pour le personnel enseignant. Certaines d'entre elles pourront néanmoins concerner un public plus large, s'agissant par exemple de thématiques émergentes ou de priorités de formation définies par l'établissement.

Pour l'année 2025, la liste des formations collectives en cours de programmation est présente en annexe 1.

### ✓ Formations extérieures

Pour les demandes de formation externe, il est préconisé dans un premier temps de consulter l'offre de formation proposée par nos partenaires institutionnels privilégiés (voir liste ci-dessous).

**Avant toute inscription, il est nécessaire d'avoir obtenu l'aval de son supérieur hiérarchique et de prendre attache auprès du service RH (même s'il s'agit de formations gratuites).**

#### **AMUE** (<https://www.amue.fr/offre-de-solutions-et-services/solutions-et-services/le-catalogue-de-formations>)

Agence de Mutualisation des Moyens des Universités et des Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche. L'agence a pour objet de concevoir, développer et diffuser des outils et des services permettant aux universités de moderniser leur gestion. Des formations métiers spécifiques sont proposées : RH, Pilotage, Finances, Recherche, etc. L'accès aux formations est restreint à des fonctions spécifiques. L'inscription est possible tout au long de l'année et soumise obligatoirement à validation préalable.

#### **PAF** (<https://pedagogie.ac-toulouse.fr/documentation/se-former/plan-academique-de-formation-paf>)

Le programme académique de formation permet aux personnels de l'académie de se former dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Sont également proposés, les préparations aux concours internes, les examens professionnels et aux métiers de l'encadrement.

#### **ABES** (<http://www.abes.fr/Sudoc/Se-former>)

Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur. Offre de formation proposée aux catalogueurs, responsables CR, coordinateur SUDOC, correspondant PEB d'une bibliothèque du réseau du Sudoc, etc...

#### **SAFIRE** ([www.safire.fonction-publique.gouv.fr](http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr))

Offre de formation complémentaire répartie en 15 domaines de formation : Le management, les ressources humaines, les parcours individualisés de formation et de reconversion, le développement personnel à visée professionnelle, la préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels, l'environnement professionnel, l'hygiène et sécurité, la santé au travail, les politiques publiques nationales, les achats publics, l'économie-finance et gestion, les techniques juridiques, l'informatique et la bureautique, les langues, les formations spécifiques aux missions des ministères. Accessible à tous les agents de l'Etat, titulaires et non titulaires. Le nombre de places est limité. Il convient de surveiller régulièrement les stages proposés.

#### **MENTOR** (<https://mentor.gouv.fr/login/index.php>)

Il est rappelé à l'ensemble de la communauté l'accès à la plateforme de formation en ligne en libre-service accessible à tout

moment et gratuite. Portée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), l'offre de formation du programme Mentor est une offre interministérielle portant sur les domaines dits de compétences transverses visés par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État.

**MEDIADOC** (<https://www.crfcb.fr/#/program/toulouse>)

Les 12 CRFCB (Centres Régionaux de Formation aux Carrières des Bibliothèques) proposent, à toutes les catégories de personnels des bibliothèques universitaires et territoriales, des stages de formation continue, des journées et voyages d'étude, des préparations aux concours des bibliothèques d'état et territoriales, des formations longues (formation professionnelle de base ou de spécialisation, parfois sous forme de DU). Ces formations sont gratuites pour tous les personnels de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

**URFIST Toulouse** (<https://sygefor.reseau-urfist.fr/#/program/toulouse>)

L'Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique de Toulouse (URFIST) avec le réseau des 7 URFIST, a développé une plateforme de formation à destination des usagers universitaires sur les outils, les pratiques et les évolutions de l'information scientifique. Ces formations en présentiel ou en distanciel sont gratuites pour les personnels relevant de l'Enseignement supérieur et recherche.

**ENFIP Toulouse**

Elle dispense des formations sur les finances publiques - Ces dernières sont gratuites pour les établissements publics.

**Association Cocktail**

Elle dispense des formations sur l'ensemble de la sphère Cocktail - Ces formations sont en règle générale à destination des agents référents de l'établissement et des formations sur de nouveaux modules -

## SUIVI DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de développement des compétences fait l'objet d'un rapport de suivi annuel en CSA. Le suivi qualitatif et quantitatif des formations suivies par les personnels constitue un chapitre du Rapport Social Unique.

L'établissement assure le suivi des formations des personnels, renseigne le portfolio individuel dans le système d'information et met en place des enquêtes de satisfaction.

## Annexe 1 – Formations collectives 2025 en cours de programmation

AXES	Thèmes	Public
AXE 1 - Pédagogie, recherche et innovation	Modèles de l'évaluation	Enseignants
	Approche par compétences	Enseignants
	Ethique et Intégrité scientifique	Enseignants
	Formation sur la neurodiversité pour une prise en charge plus adaptée des étudiants à besoins spécifiques.	Enseignants
AXE 2 - Développement et efficacité professionnelle	Rapport d'aptitude	Tout public
	Rapport d'activité	Tout public
	Mener un entretien professionnel	Tout public
	Préparation aux concours	Tout public
	Culture juridique et administrative des métiers de la scolarité	Tout public
	Word	Tout public
	EXCEL avancé	Tout public
	REVIT	Tout public
AXE 3 – International	Communiquer à l'oral	Tout public
	Se perfectionner en anglais pour la recherche à l'écrit et à l'oral	Enseignants, doctorants
	Mobilité ERASMUS+	Tout public
AXE 4 - Responsabilité sociétale de l'université	Formation sur les violences sexistes et sexuelles	Tout public
	Transition Ecologique pour un Développement Soutenable (TEDS)	Tout public
	Formation des nouveaux élus CSA, FSS, CPE, CCPANT	Elus
AXE 5 – Management et accompagnement au changement	Développer et renforcer les compétences managériales des personnels en situation d'encadrement afin d'accompagner les évolutions organisationnelles	Tout public
	Formation néo-managers	Tout public
FAXE 6 - Prévention des risques, santé et sécurité au travail	Formation « sensibilisation aux gestes qui sauvent » (GQS) de deux heures	Tout public
	SST -RSST	Tout public
	Premiers secours en santé mentale	Tout public
	Manipulation extincteurs	Tout public
	Gestion du temps	Tout public
	Gestion des conflits	Tout public