

## Axes stratégiques de l'offre de formation à destination des personnels pour l'année 2026

### Le conseil d'administration

*Vu le Code général de la fonction publique, et notamment ses articles L115-4 et L421-1 à 8 ;  
Vu le Code de l'éducation ;*

*Vu la loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment ses articles 58 et suivants ;*

*Vu le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;*

*Vu le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics ;*

*Vu les statuts de l'Université Bretagne Sud ;*

Le plan de formation de l'université Bretagne Sud répond à un triple objectif :

1. Permettre à son personnel d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions en proposant des formations collectives et individuelles,
2. Définir la stratégie de l'université en matière de développement des ressources humaines et de politique de formation des personnels,
3. S'inscrire dans un cadre national fixé par la loi du 06 août 2019 dite de transformation de la fonction publique.

Le plan de formation s'adresse à l'ensemble des personnels de l'établissement, titulaires et contractuels (BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs).

Il informe également sur le droit à la formation et les dispositifs de formation proposés aux agents de l'État.

Il est établi, d'une part, sur la base des priorités stratégiques identifiées par l'établissement et, d'autre part, par l'analyse des besoins remontés à l'occasion des entretiens professionnels individuels et par les retours des directeurs et chefs de service sur les attendus en matière de formation des personnels.

### Après en avoir délibéré,

Approuve, à l'unanimité des suffrages exprimés, les axes stratégiques de l'offre de formation à destination des personnels pour l'année 2026 suivants :

### Intégrer les transitions écologiques et sociétales dans les missions et métiers de l'université

1. Former les enseignants et enseignants chercheurs à la Transition Écologique pour un Développement Soutenable (TEDS)
2. Accompagner les enseignants et enseignants chercheurs dans leurs méthodes d'enseignement de la TEDS
3. Sensibiliser les personnels aux changements en cours
4. Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre du schéma directeur du développement durable de l'université (SD-DD&RSE)

### Professionnaliser et développer les compétences métiers

1. Former aux compétences réglementaires nécessaires à la tenue de certaines fonctions spécifiques ou utilisation de machines (ex : habilitations, CACES...)
2. Accompagner les nouveaux arrivants dans la prise de leur fonction, particulièrement l'accompagnement des nouveaux managers dans le cadre de leur prise de poste

Transmission à la Rectrice, Chancelière des universités et publication sur le site de l'UBS : 19 décembre 2025



3. Renforcer les compétences managériales des personnels d'encadrement (non-enseignants et enseignants)
4. Accompagner les managers dans la mise en œuvre des projets de modernisation / transformation
5. Former les personnels enseignants et non enseignants à l'anglais, notamment dans le cadre du déploiement du projet d'université européenne Emerge

### Développer le numérique et les outils métiers

1. Accroître l'efficacité des agents dans l'utilisation des applications bureautiques et des applications métiers
2. Sensibiliser les enseignants et non enseignants aux Intelligences Artificielles génératives (IAG)
3. Former les agents à l'utilisation d'outils d'IAG pour faciliter et améliorer leurs pratiques professionnelles
4. Sensibiliser aux nouvelles technologies numériques pour l'enseignement

### Accompagner les parcours professionnels

1. Favoriser l'évolution professionnelle, accompagner les parcours professionnels ; sécuriser les carrières
2. Accompagner les agents dans la préparation de concours
3. Accompagner les personnels contractuels à durée déterminée
4. Orienter les agents en réflexion sur leur carrière vers le conseil en évolution professionnelle pour mieux identifier leur besoin en formation

### Veiller à la santé, à la prévention et à la qualité de vie au travail

1. Accompagner la mise en œuvre du plan de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
2. Sensibiliser les personnels à la lutte contre les actes de Violences, Discrimination, Harcèlement et Agissements sexistes (VDHAS)
3. Consolider l'offre de formation autour de la santé mentale des étudiants
4. Sensibiliser les personnels à l'accueil des personnels et étudiants en situation de handicap, à l'adaptation des postes de travail et des conditions d'études
5. Accompagner à la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUEVRP)
6. Prévenir les risques professionnels et répondre aux exigences réglementaires accrues en matière d'hygiène et de sécurité.
7. Former les chefs de service et les responsables de site aux responsabilités sur la santé et la sécurité au travail.

### Documents en annexe :

- Néant

<b>Décompte des votes :</b>	<b>Suffrages exprimés :</b>	23
<b>Membres en exercice :</b>	<b>Pour :</b>	23
<b>Membres présents :</b>	<b>Contre :</b>	0
<b>Membres représentés :</b>	<b>Abstentions :</b>	1

Visa du président, David MENIER  
Par délégation, Michel GENTRIC

