



Schéma Directeur des Ressources Humaines Etape 4

Conseil d'administration du 24 avril 2018

SOMMAIRE

➤ **Éléments introductifs**

I Contexte

II Rappel des étapes du schéma directeur

III Méthodologie étapes 3 & 4

IV Coût prévisionnel des actions du SD RH

V Les ambitions du SDRH

➤ **Présentation des fiches actions**

I La thématique « Accueil »

II La thématique « Métiers »

III La thématique « Service à l'utilisateur »

IV La thématique « Mobilité »

V La thématique « Management »

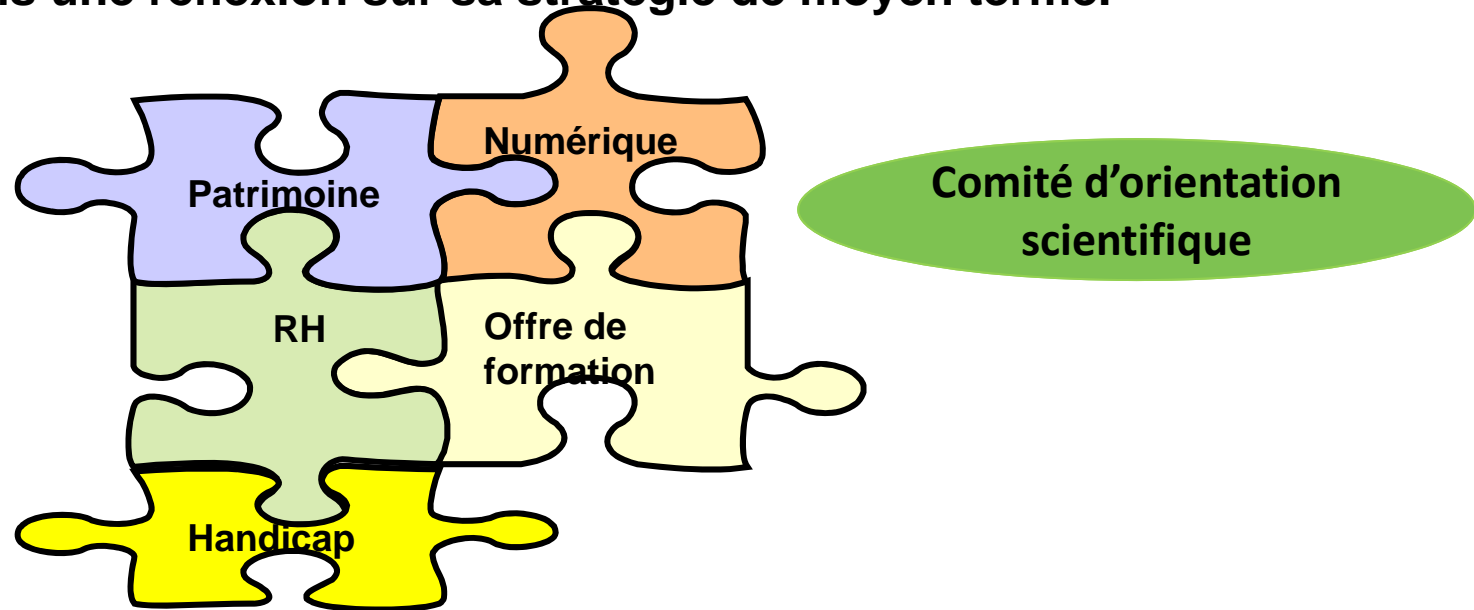
VI La thématique « Formation »



Eléments introductifs

I Contexte

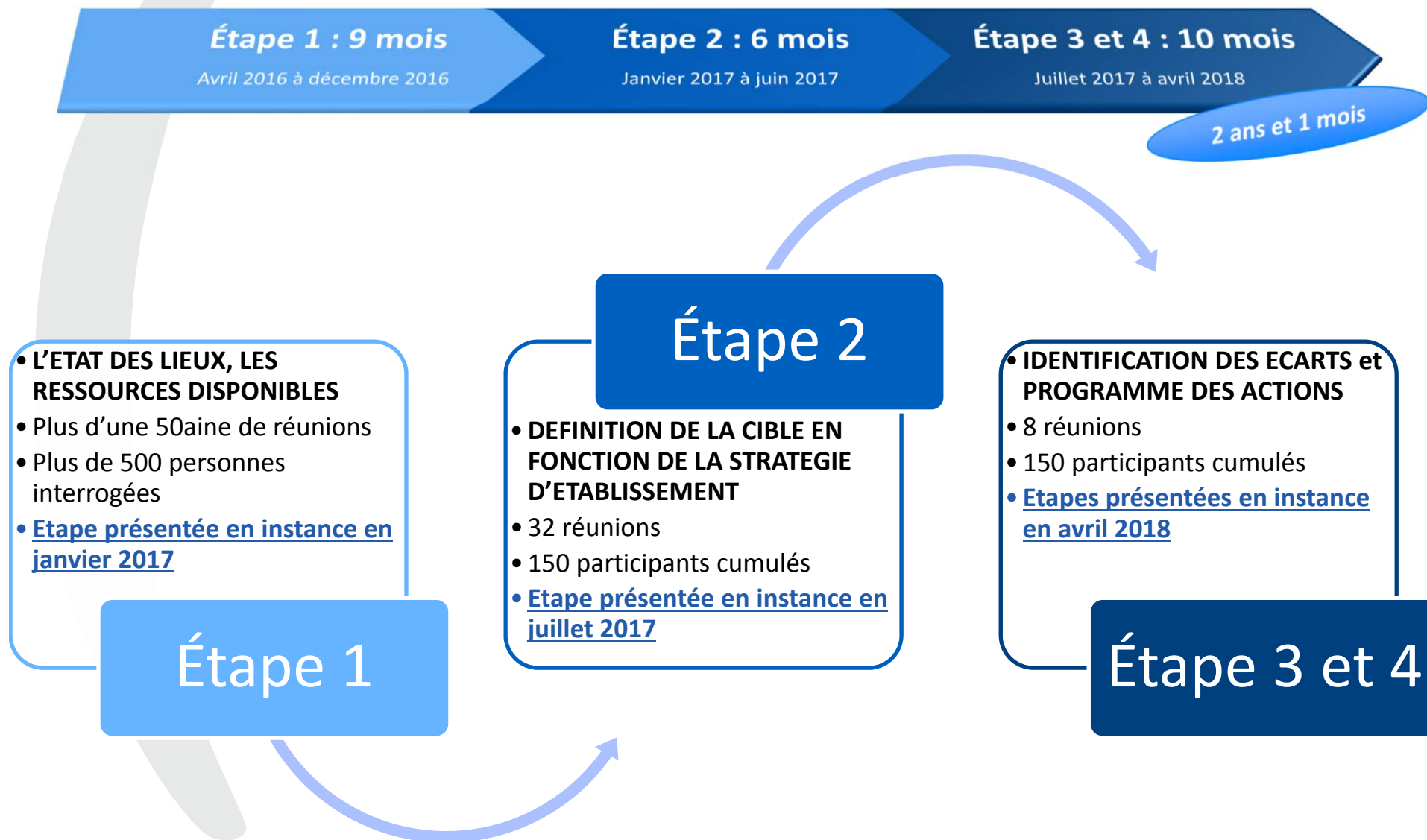
Aix Marseille Université, au travers de grands schémas directeurs, se projette dans une réflexion sur sa stratégie de moyen terme.



- **Sur le volet formation**, le SD OF a identifié les axes de développement majeurs en matière de pédagogie
- **Sur le volet recherche**, le COS a proposé des lignes de force pour la période 2017-2022
- **Sur le volet handicap**, le SD H a proposé une politique ambitieuse de recrutement, de prévention et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

- **Sur le volet ressources humaines**, le SD RH doit permettre un pilotage dynamique et prospectif des RH au travers d'un volet collectif et individuel,
 - ❑ Objectifs du volet collectif :
 - ❖ Réaliser une gestion anticipée des ressources humaines permettant de faciliter l'adéquation des ressources aux nouveaux besoins (évolution des priorités, nouvelles manières d'exercer nos missions, etc.)
 - ❖ Permettre d'optimiser l'efficacité de l'action à court et moyen termes et doter l'établissement d'un l'outil permettant une adaptation fluide à la stratégie d'établissement
 - ❑ Objectifs du volet individuel :
 - ❖ Permettre à chaque personnel de mieux situer son activité et d'identifier les axes et les moyens de son évolution
 - ❖ Donner à chaque personnel les clés pour devenir acteur de son parcours professionnel

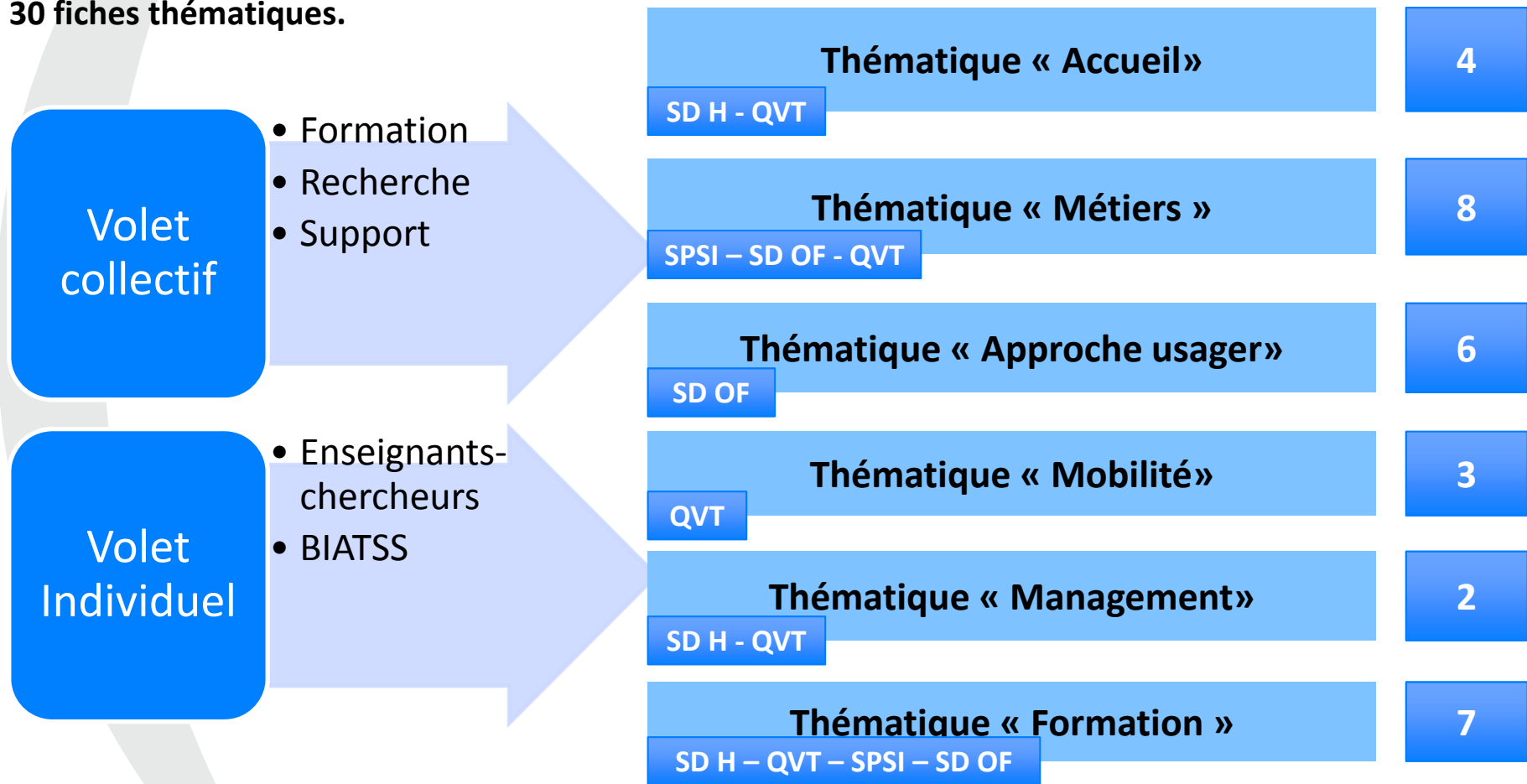
II Rappel des étapes du schéma directeur





III Méthodologie étapes 3 & 4

Les 5 groupes de travail de l'étape 2, animés par la VP CA et comprenant des Vice-présidents, des Doyens, des directeurs de laboratoires, des représentants des personnels, des directeurs de services centraux et communs, se sont réunis afin de proposer des actions à mettre en œuvre par le biais de 30 fiches thématiques.

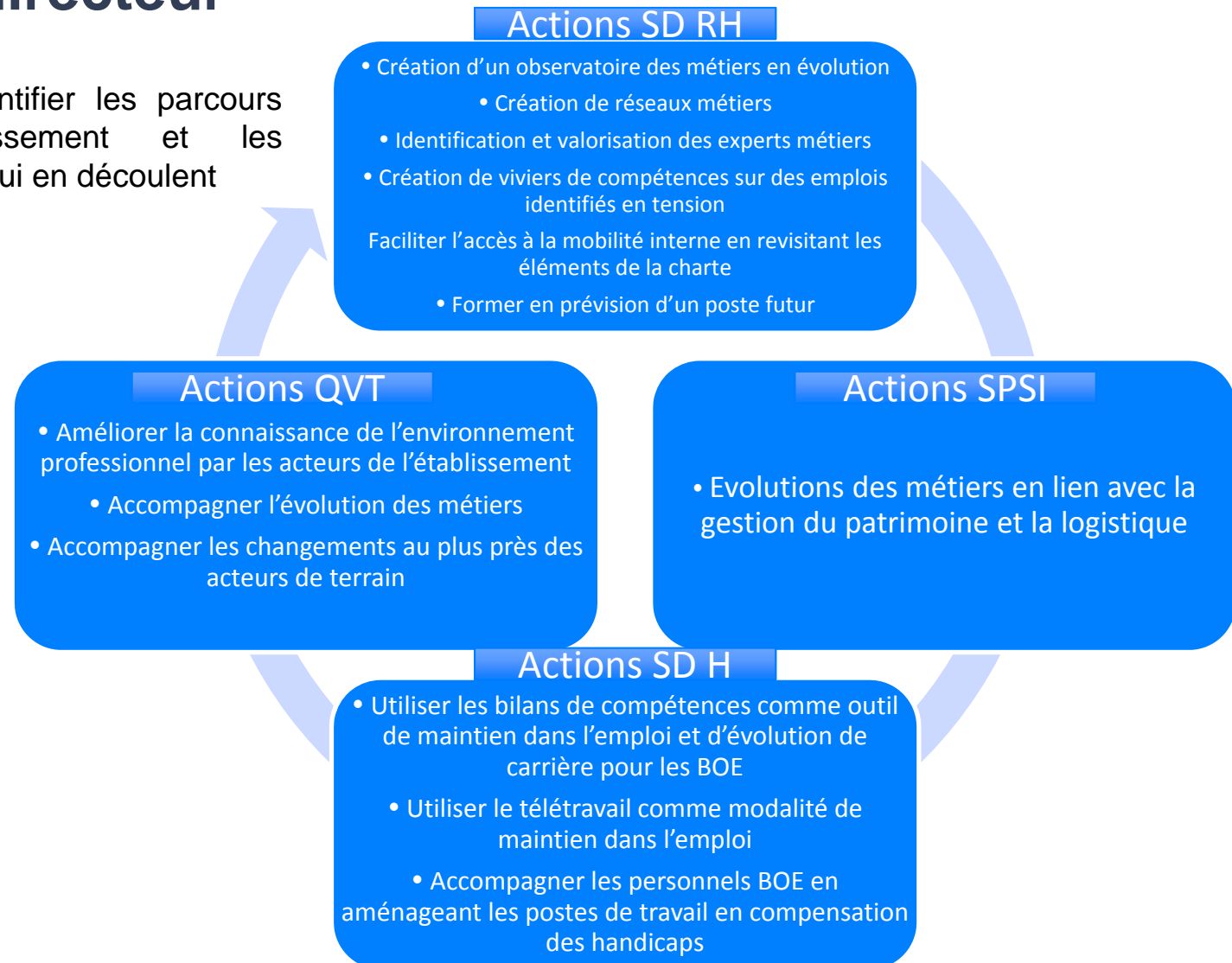


XXX

Thématique dont les fiches actions sont en lien avec les autres schéma directeurs de l'établissement

Exemples de lien entre le SD RH et les autres schémas directeur

Objectif SD RH: Identifier les parcours métiers de l'établissement et les compétences requises qui en découlent



Actions SD RH

- Parcours de formation et d'un suivi des managers
 - Rencontres professionnelles entre pairs
 - Offre de coaching
 - Offre de conseil en organisation et d'accompagnement en conduite du changement

Objectif SD RH: Proposer à l'ensemble des managers un accompagnement spécifique et professionnalisant dans le cadre d'une prise de fonction impliquant un management d'équipe

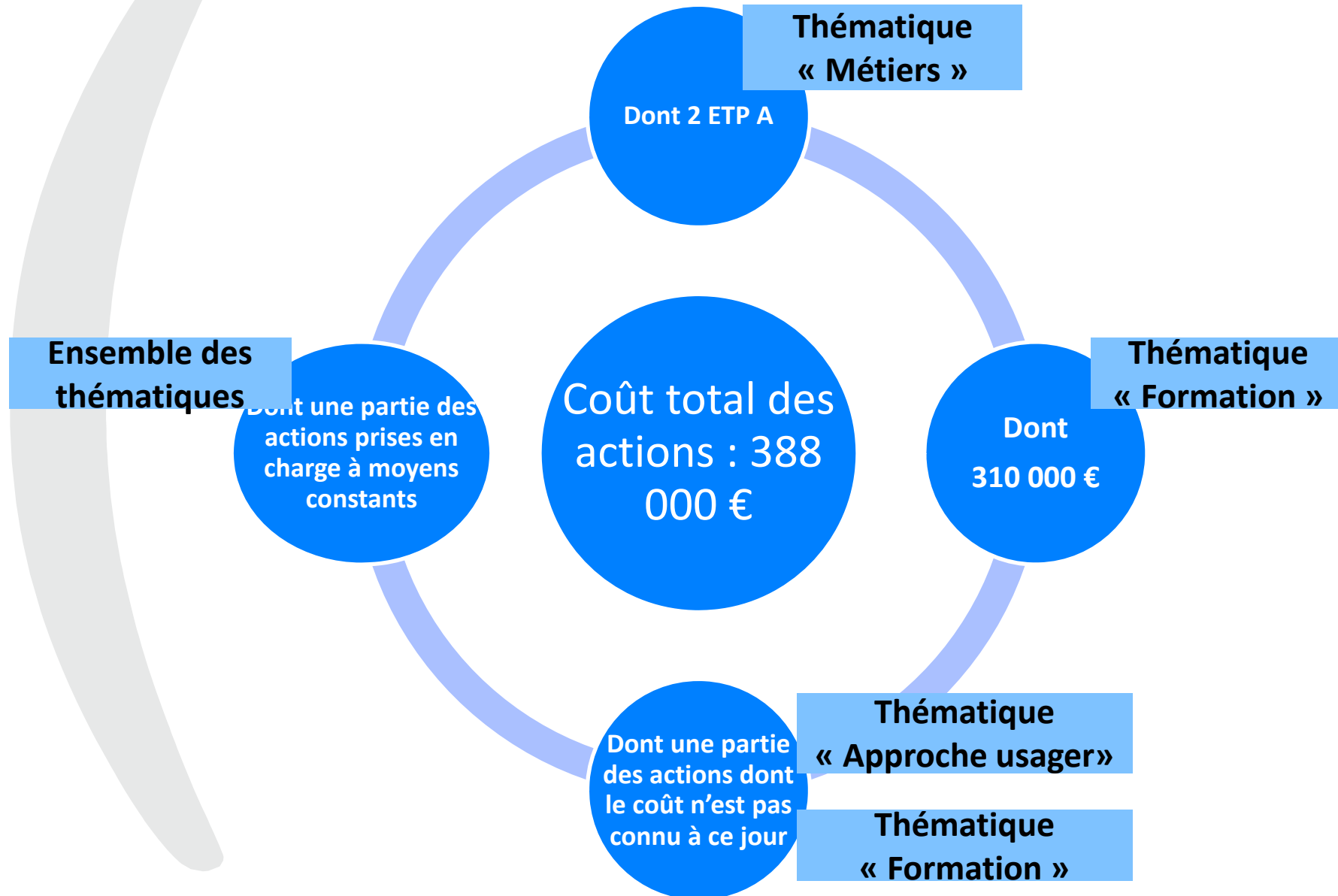
Actions SD H

- Formation pour favoriser, l'accueil, l'acceptation, l'inclusion et l'accompagnement des agents BOE dans les collectifs de travail

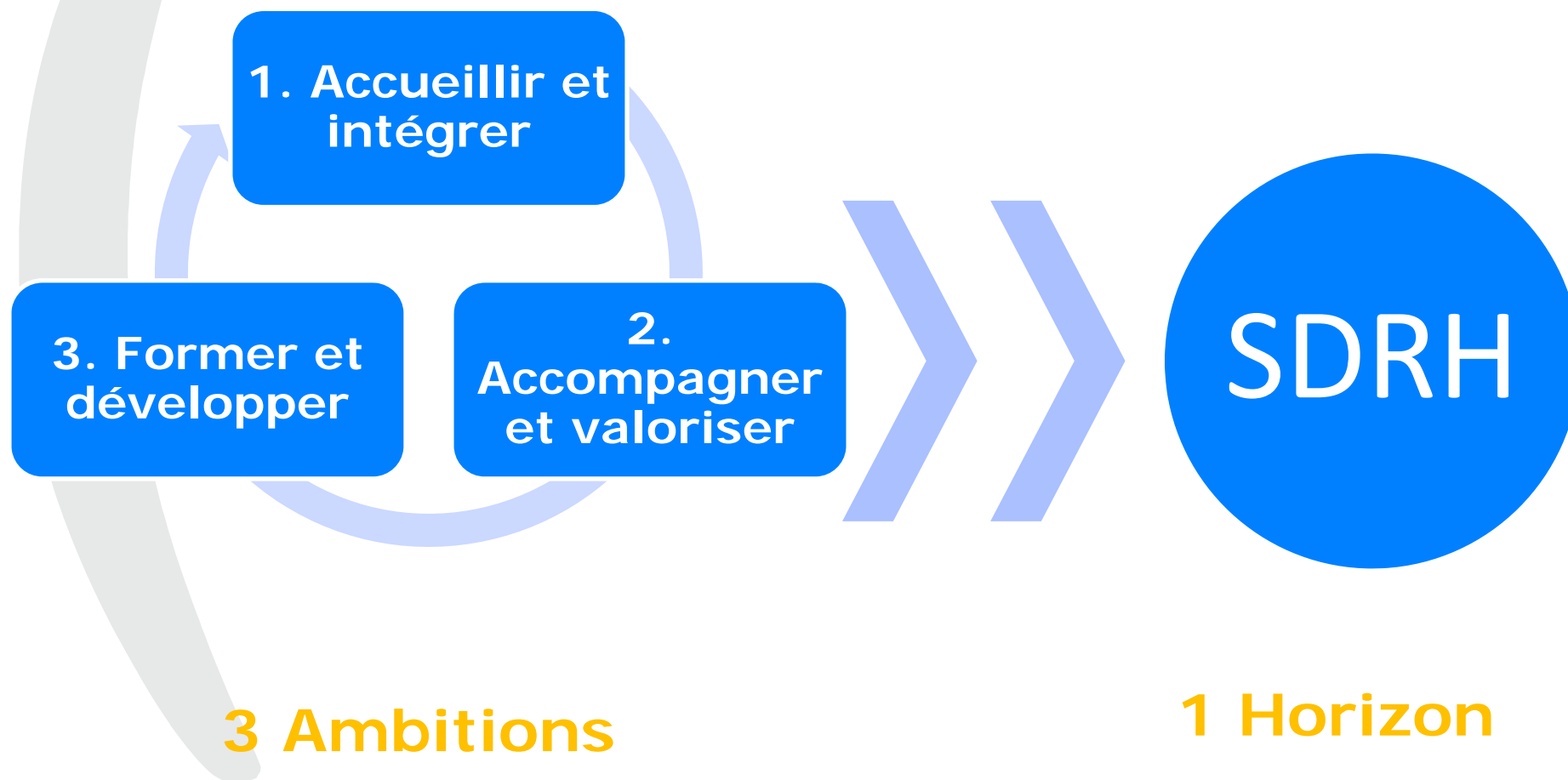
Actions QVT

- Formation mise en œuvre d'une démarche QVT et prévention des risques psychosociaux
 - Espace d'échanges sur le travail
- Accompagner les changements au plus près des acteurs de terrain

IV Coût prévisionnel des actions du SD RH



V Les ambitions du SDRH





Présentation des fiches actions

I La thématique « Accueil »

1.1 : Accueillir tous les nouveaux personnels de l'Etablissement

- 1/ Accueil institutionnel au siège de l'université
- 2/ Accueil individualisé effectué en DRH-campus
- 3/ Rédaction d'un livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants
- 4/ Accueil au sein des structures de l'université par le responsable de la structure ou le supérieur hiérarchique

1.2 : Intégrer tous les personnels de l'établissement

- 1/ Mise en place d'un parcours d'intégration Biatss / EC (séminaires, visite de site, entretien de prise de poste)
 - 2/ Outiller et former les managers pour une intégration réussie (kit de l'accueil avec une check-list d'actions à mener, formation « le management en pratique » à destination des encadrants, mise à disposition d'un « tuteur » pour former l'agent sur le terrain)

I La thématique « Accueil »

1.3 : Mettre en œuvre pour tous les MCF stagiaires l'obligation de formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier

Action mise en œuvre par la DRH et le CIPE, en cohérence avec le SDOF

Modalités : 32 HETD l'année de stage et 32 HETD mobilisables au cours des 5 années suivant la titularisation.

1.4 : Offrir une information statutaire, collective et individuelle, sur la carrière propre à chaque catégorie de personnels

1/ Mise en place de séances d'informations statutaires dans chaque drh campus, par population

2/ Elaboration de guides d'aide à la rédaction des rapports d'activités et d'aptitude, à destination des agents et des encadrants.

3/ Création via le site de la DRH d'un espace « statut et carrière »

4/ Développement d'une mission de conseil au sein des DRH campus

II La thématique « Métiers »

2.1 : Mettre en place un observatoire des métiers en évolution

- procéder à un état des lieux des métiers identifiés comme sensibles ou stratégiques par l'établissement,
- étudier de façon prospective les évolutions des effectifs, des activités et des compétences, des organisations,
- communiquer aux structures et à l'établissement les résultats de ses travaux et proposera des évolutions en matière de politique de développement des compétences et/ou de recrutement.

2.2 : Optimiser le pilotage et la visibilité de l'activité patrimoine et construire une réflexion sur les missions et métiers stratégiques sur lesquels l'investissement devra être concentré

Utiliser les données de l'OME pour construire un plan d'adaptation qualitative et quantitative des Ressources Humaines aux besoins objectivés

Prendre en compte le référentiel de la dévolution du patrimoine

II La thématique « Métiers »

2.3 : Développer les réseaux métiers

Il s'agirait, par grand type de métiers, avec des regroupements à identifier en amont, dans le cadre d'une co-animation initiale par la DRH et les directions métiers (ex : DOSI, DEVE, DRV...) de l'établissement, de regrouper régulièrement les agents concernés.

2.4 : Identifier et valoriser les experts métiers

Cet objectif aura pour déclinaison opérationnelle de :

- ✓ Développer les formateurs internes
- ✓ Poser les bases au développement et à l'animation des réseaux métiers
- ✓ Mettre en place des structures mobiles pour permettre un maintien ponctuel d'activité ou la mise en œuvre de dispositifs d'apprentissage en situation de travail

II La thématique « Métiers »

2.5 : Identifier les parcours métiers de l'établissement et les compétences requises qui en découlent

Affichage des compétences et des parcours métiers identifiés comme prioritaires dans le SDRH au regard des ambitions portées par l'établissement.

Réflexion sur un parcours métier type en intégrant les spécificités propres à chaque structure.

2.6 : Proposer des parcours professionnels aux personnels avec notamment une création de viviers de compétences sur des emplois identifiés en tension

Il s'agit de déployer un outil partagé et animé par les différentes structures de l'établissement et par la DRH : la revue de personnels. Il s'agit d'une réunion collégiale annuelle organisée à chaque niveau de l'organisation entre le management et les ressources humaines.

II La thématique « Métiers »

2.7 : Développer une offre de service de conseil en développement de l'organisation

En fonction du besoin de la structure (évolutions des métiers, nouveau projet, nouvelle activité, nouvelle organisation, etc.) différentes actions pourront être engagées :

- ✓ Etat des lieux
- ✓ Identification de l'objectif poursuivi
- ✓ Aide à la définition de la solution cible
- ✓ Aide à la définition, à la planification et à la mise en place de mesures afin d'atteindre la solution cible
- ✓ Communication, assistance, conseil et formation des équipes.

III La thématique « Service à l'utilisateur »

2.8 : Au regard des effectifs et des taux d'encadrement entre composantes, mettre en cohérence l'offre de formation

Identification des besoins en ressources enseignantes par composante et par section CNU, proposition de recrutement et d'heures d'enseignement, utilisation du bonus masse salariale pour les ajustements.

2.9 : Apporter un service supplémentaire à l'utilisateur en créant des plateformes mutualisées (inter-composantes)

Il s'agirait de regrouper dans un même lieu les activités qui sont aujourd'hui effectuées soit par des personnes isolées, soit par des personnes dont l'activité représente un faible temps de travail.

2.10 : Apporter un service supplémentaire à l'utilisateur en créant des plateformes mutualisées (intra-composante)

Même principe, mais au sein d'une même composante, sur le modèle de la maison de la recherche.

III La thématique « Service à l'utilisateur »

2.11 : Développer l'entrée utilisateur en créant des structures qui rassemblent les métiers de la production et de la diffusion des savoirs

Nouvelles actions de formation ou d'accompagnement articulant pédagogie et documentation (apprentissage documentaires, Learning-Centers...).

Veille sur l'innovation pédagogique mobilisant les personnels en charge des outils audiovisuels, des ressources numériques, de la documentation pour construire une réponse commune auprès des enseignants et mettre à disposition des outils concourant à l'innovation pédagogique (CIPE Lab).

2.12 : Accompagner la transformation numérique et les pédagogies alternatives en créant des services de proximité

Actions de formation ou d'accompagnement impliquant l'articulation pédagogie-documentation (pack formation « Bibliothécaire-formateur », pour les agents de catégorie A et B du SCD).

III La thématique « Service à l'utilisateur »

2.13 : Adapter les services d'enseignement aux différentes modalités pédagogiques

Accompagner les enseignants de l'établissement pour appréhender au mieux les nouvelles pédagogies actives, en lien avec le SDOF.

2.14 : Renforcer les interactions entre les acteurs dédiés au montage de projet et au soutien de la valorisation et de l'innovation (PVM, SATT)

Développer une action de formation impliquant les différents acteurs opérant en soutien aux équipes de recherche : les opérateurs ingénierie de projet, valorisation et transfert, les membres d'unités de recherche mais également de BIATSS relevant de la BAP F, communication scientifique.

IV La thématique « Mobilité »

2.17 : Faciliter l'accès à la mobilité interne en revisitant les éléments de la charte

Réunion d'un GT paritaire afin de modifier les conditions d'éligibilité à la mobilité interne et de développer de nouvelles activités/actions pour la favoriser.

2.15 : Valoriser la mobilité fonctionnelle dans la carrière des agents, notamment en mettant en place des dispositifs incitatifs

Action faisant suite aux travaux sur la charte de la mobilité et sur le projet « plateformes mutualisées » (un agent ayant effectué une mobilité fonctionnelle disposera d'un accompagnement personnalisé par la DRH-campus dans le cadre de son évolution de carrière).

2.16 : Favoriser la mobilité dans le cadre de la gestion des emplois pour agir sur les emplois en tension (métiers d'avenir) et l'adéquation corps – grade – statut ou les mobilités d'urgence

Identification et modifications des mécanismes actuels de gestion des supports budgétaires générant des freins dans la mise en œuvre de la politique RH de l'établissement notamment en matière de mobilité des personnels (supports titulaires / non titulaires, etc.)

V La thématique « Management »

2.18 : Accompagner les prises de responsabilités collectives

Actions de formation portées par le plan d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (connaissance de l'environnement pour l'encadrement supérieur, prévention des risques professionnels, Kit de connaissance de l'environnement, ateliers de pratiques managériales, offre de coaching, ...).

2.19 : Accompagner les encadrants

- 1/ Mise en place d'un parcours de formation et d'un suivi des managers
- 2/ Mise en place de rencontres professionnelles entre pairs
- 3/ Mise en place d'une offre de coaching pour des managers identifiés

VI La thématique « Formation »

3.1 : Mobiliser en priorité les moyens sur la formation

Plan d'action sur 4 ans avec pour une cible de :

- Refondre le plan de développement des compétences en ayant une entrée métier et compétences
- améliorer le recueil des besoins auprès des structures
- Développer qualitativement et quantitativement l'offre

3.2 : Mettre en place des correspondants formation dans chaque structure

Identifier des correspondants au sein de chaque structure (directions centrales, services communs, composantes, laboratoires).

Réaliser des actions de communication régulières auprès de ce réseau :

Proposer des actions à conduire par les correspondants pour développer l'impact formation

VI La thématique « Formation »

3.3 : Développer les compétences pour accompagner l'hétérogénéité des publics et l'évolution du métier d'enseignant

- Accompagner les enseignants vers une pédagogie qui rend l'étudiant davantage acteur de sa formation.
- Former les enseignants d'AMU à la délivrance d'enseignements en langue anglaise.

3.4 : Favoriser la FC des EC en priorité dans le domaine de l'engagement et de l'innovation pédagogique

Action SDOF 3.2.1

3.5 : Assurer l'évolution des métiers vers des fonctions de conseil et expertise en développant les compétences des fonctions support et soutien Identification des métiers et structures directement impactés par la dématérialisation des processus, identification des compétences à développer, analyse des écarts, définition de plans d'action et mise en œuvre.

VI La thématique « Formation »

3.6 : Adapter la formation aux besoins des agents et de l'établissement (programmation pluriannuelle notamment)

Positionner l'offre de formation comme levier prioritaire de développement des parcours professionnels et d'adapter, en continue, les dispositifs proposés aux collectifs humains.

3.7 : Former en prévision d'un poste futur

Identifier les emplois soumis à des enjeux forts en matière de gestion prévisionnelle.

Identifier les populations détenant les conditions d'accessibilité à ces dispositifs de formation.

Développer une offre de développement des compétences pour préparer ces populations à évoluer vers ces emplois.

FIN DE LA PRESENTATION

-

MERCI DE VOTRE ATTENTION