

Dans ce paysage numérique ou l'information et les données sont abondantes, nécessaires pour participer aux nouveaux enjeux qui nous rassemblent et mettre en place de nouvelles coopérations/partages/formations vers d'autres métiers, réseaux et structures ?

➤ **Proposer une démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)**

C'est une méthode de travail consistant à concevoir, mettre en œuvre et suivre des actions préventives permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois et des compétences, face à certaines contraintes et anticiper les évolutions de demain dans un contexte nouveau. La stratégie d'un établissement devrait être accompagnée d'une démarche GPEC.

Elle vise à mieux articuler la stratégie d'une organisation, l'évolution de son environnement et ses ressources humaines.

Elle repose sur une logique collective visant à réduire les écarts d'effectifs et de compétences.

Elle permet de

- Disposer d'une vision claire des métiers et de leurs évolutions au regard des activités d'un organisme
- Faciliter l'accompagnement individuel : souhaits d'évolution, adaptation aux activités, formations à mettre en place, valoriser les compétences...
- Maîtriser l'évolution des emplois (nombre de postes, contenu, besoins...)
- Être plus réactif face à certaines contraintes internes et externes : réductions budgétaires, départs en retraite (pyramide des âges) ou en détachement, impact des nouvelles technologies...
- Assurer la pérennité d'une organisation

Objectif final : élaborer un plan d'actions visant à anticiper et combler les écarts entre compétences nécessaires et compétences détenues en s'appuyant sur la production de documents d'analyse, rapports, matrices, référentiels...

En conclusion, c'est un outil permettant de

- détecter des fragilités : CDD, départs en retraite, postes manquants [par exemple informaticiens (BAP E) spécialisés en TDM (data scientist, text and data miner, administrateur de données...)]
- déterminer les compétences à renforcer
- déterminer les formations à mettre en œuvre.

➤ **Retour d'expérience sur l'évolution des métiers et des compétences de la formation :**

- Passage d'un métier de formateur à un métier d'ingénieur pédagogique (composé de plusieurs métiers)
- Evolution vers la formation à distance multimédia et le blended learning
- Augmentation progressive des compétences par
 - Immersions
 - Anticipation par des formations associées
 - Travail en équipe (c'est une force !)
 - Nouvelles manières de travailler
 - Expérimentations diverses
 - Maîtrise de différents outils et techniques, méthodes d'où possibilité de transfert de connaissances entre collègues de l'équipe

- Evolution des modules produits avec la diversification des outils utilisés :
 - Tutoriels Horizon 2020 (utilisation d'Articulate Storyline)
 - DoRANum
 - Diversification des modalités et des ressources (compétences pédagogiques)
 - Développement de l'audiovisuel
 - Intégration web
 - Community management
- Dans le futur, administration de plateforme LMS
- Augmentation de la créativité et des propositions de modalités ou de parcours pédagogiques
 - Ateliers CarIST, Enssib, ANF Renatis...

Auparavant, le formateur (en présentiel) était l'expert. Avec la formation à distance et la diversification des modalités et ressources, de nouveaux modes de relations se sont installés et il y a de plus en plus collaboration entre formateurs, experts, informaticiens... ou d'autres métiers.

Nouveaux métiers, nouvelles compétences des professionnels de l'IST : nouveaux noms ? Avez-vous des suggestions ?

- Appétence pour la formation :
 - Ingénieur pédagogique
- Appétence pour la communication :
 - Webmestre
 - Community manager
- Maîtrise de la gestion de projets : travail en équipe, méthode agile (Scrum...):
 - Ingénieur documentaire
 - Chef de projet documentaire
- Appétence pour l'informatique :
 - Spécialiste des données (curation, préparation, modélisation des données, enrichissement des métadonnées, web de données...)
 - Médiateur de l'information (Interlocuteur des informaticiens pour la gestion des données de la recherche)
 - Manager de l'information numérique
 - Data librarian
 - Data miner : TDM (statistiques, mathématiques...)
 - Data scientist ?

Augmentation de la technicité : normes, formats, standards, feuilles de style...

Professionnels de l'IST gonflant leurs compétences en informatique ou informaticiens gonflant leurs compétences en traitement de l'information ?