



Institut national de physique nucléaire et de physique des particules

in2p3.cnrs.fr

A composite image showing particle tracks on the left and a cosmic nebula on the right. The particle tracks are colorful lines (yellow, orange, red, blue) with small dots at their ends, radiating from a central point. The cosmic background is a dark space filled with stars and a large, colorful nebula in shades of purple, pink, and blue.

Sonder les infinis : des particules au cosmos

Direction Adjointe Technique

Prospectives compétences et emplois techniques IN2P3

Rodolphe Clédassou – DAT - rodolphe.cledassou@in2p3.fr

Rémi Cornat – CdM « Compétences » - remi.cornat@lpnhe.in2p3.fr

Introduction par le DAT

Organisation

- *Premier temps : cette présentation*
- *Second temps : questions / réponses*

Le chargé de mission « Compétences »

Identifier nos forces et faiblesses techniques en vue d'anticiper une adaptation aux choix de l'institut et de proposer des évolutions de notre culture managériale et organisationnelle (responsabilités fonctionnelles, circuits décisionnels).

En s'appuyant sur l'effort de prospectives de l'institut, les objectifs et actions de la mission sont les suivants :

- proposer une méthodologie et un plan d'action pour l'analyse des compétences et des savoir-faire existants et ceux nécessaires à la réalisation des projets futurs de l'institut,
- proposer différents scénarios des besoins associés en termes de métiers et de formations,
- élaborer les guides et procédures permettant de formaliser les positions fonctionnelles au sein de l'institut incluant une dimension managériale : directeurs techniques, responsables techniques, responsable de groupe projet, chef de service ou de département.

Sondage en temps réel

Réagissez en ligne au cours de cette réunion !

wooclap

Rendez-vous ici :

<https://www.wooclap.com/KBCQUD>

Question 1 :

Que vous évoque en un mot : « Prospectives Techniques de l'IN2P3 » ?

Comment participer ?



WEB

- 1 Connectez-vous sur www.wooclap.com/KBCQUD
- 2 Vous pouvez participer



SMS

- 1 Pas encore connecté ? Envoyez **@KBCQUD** au **06 44 60 96 62**
- 2 Vous pouvez participer

wooclap

Votes 2 / 2 Messages 100 % Quitter

Contexte et enjeux

Sur les 10 prochaines années nous effectuerons ~300 recrutements (+/-50).
Sur 20 ans le taux observé de diminution des effectifs IT est de 1% / an en moyenne.
Sans changement et en prenant en compte 2,5% d'érosion naturelle (départ à la retraite), dans 10 ans environ 65% (seulement) des personnes actuelles seront encore présentes.

Ce « turn-over » est un enjeu majeur pour l'institut :

- pérennité des compétences,
- adéquation des ressources et savoir-faire aux besoins scientifiques

C'est aussi un atout formidable pour évoluer en fonction des besoins et un facteur d'adaptation continue de l'institut et de ses unités au contexte scientifique.

- **L'enjeu est persistant** : on y répond usuellement via les demandes de moyens et les attributions de postes (dialogue de gestion).
- **Notre stratégie, intégrée sur quelques années, est-elle optimale ?**
 - Les concertations entre laboratoires pour les demandes de postes sont limitées
 - La conjoncture est à une baisse attendue des effectifs permanents,
 - *Quelle capacité auront nous à assurer un panel minimal de compétences par unité et/ou par projet ?*
- **Un autre enjeu est l'adaptation continue aux évolutions métiers et technologiques** : on y répond usuellement via l'engagement personnel (formations, investigation sur R&D...)
 - *Conjoncture : quel est le temps disponible ? Comment assurer les transferts de compétences ?*
 - *Quelle dimension collective donner à une notion partagée des compétences ?*

L'exercice de prospectives techniques

Prospectives Emplois & Compétences Techniques IN2p3 (PECTIN)

Une action dans la suite des prospectives scientifiques

Objectif 2020-2021 de la DAT épaulée par le chargé de mission « Compétences »

- **Réalisation d'une Analyse**
 - **Besoins** des projets futurs identifiés par les prospectives scientifiques
 - Mise en regard avec les dynamiques des technologies, des environnements, des populations, des métiers/spécialités (et les statistiques associées).
- **Etablissement d'un Référentiel « métiers / spécialités »**
 - Elaboration de profils types des **spécialités** [et base de données]
- **Examen des Environnements**
 - Identification des partenariats, viviers, formations, permettant de répondre aux besoins
- **Mise en place d'une Projection des besoins**
 - Établie à 10 ans, révisable à 5 ans

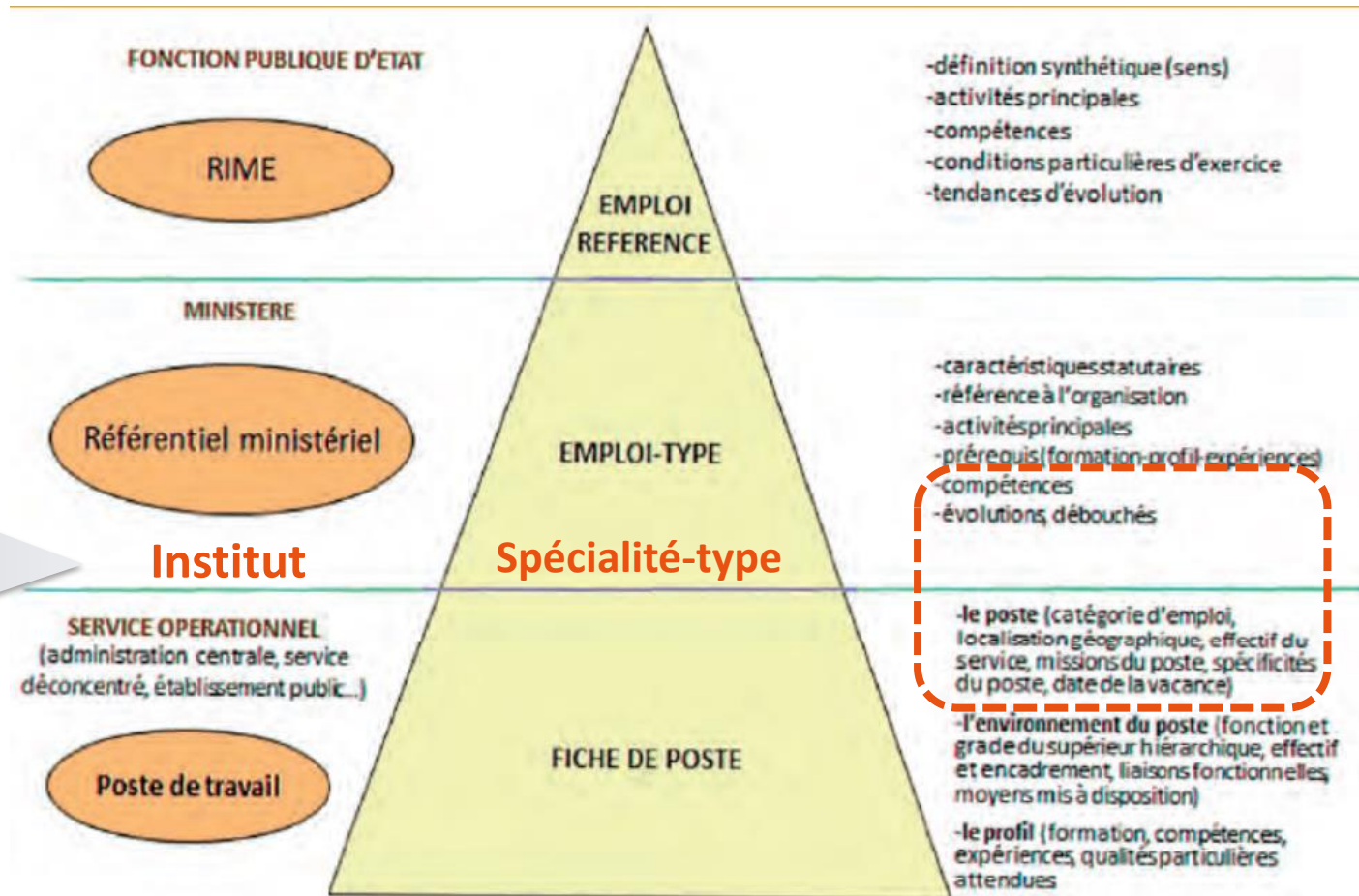


- **Comprendre l'impact des projets à venir sur les spécialités au sein de l'institut**
- **Proposer / Elaborer un plan d'adaptation : recommandations et actions**
- **Emporter l'adhésion de la majorité des acteurs de l'institut**

Avec comme parti pris une stratégie d'adaptation maximisant la subsidiarité dans un institut développeur & constructeur

(... tout en étant attentif aux contextes locaux)

PECTIN : positionnement de la spécialité



Niveau de
précision
additionnel

Quelques définitions

*La **compétence** est un processus humain conduisant à un type de réalisation en mobilisant des connaissances, des savoirs implicites ou formels et des expériences concrètes. Dans un environnement favorable et à l'aide d'un ensemble de ressources elle répond à une catégorie de problèmes avec des solutions adaptées.*

Définition validée avec les RT/DT & adaptée pour une approche locale (unité, équipe)

Pour les prospectives d'institut on souhaite travailler sur un niveau de granularité intermédiaire entre l' « emploi-type » et la « fiche de poste ».

Activité

Ensemble de tâches concourant à une étape de réalisation ou de conception dans une situation de travail

Spécialité

Ensemble de compétences permettant la poursuite d'un objectif particulier dans l'exercice d'un métier et d'activités spécifiques

Avec qui ?

Un exercice difficile à réussir...

Les compétences / spécialités :

- **Sont portées par les agents dans leur situation singulière mais peuvent aussi être collectives**
 - **Pour bien les appréhender il est nécessaire d'être au plus proche du terrain**
 - **Elles doivent être entretenues, et s'expriment dans un contexte local**
- L'exercice est de fait motivé par un besoin d'adaptation continue dont la portée est plus large qu'une photographie instantanée : transmission des savoir-faire, coopération, partage
 - Il doit se faire dans le respect des structures locales et de leur environnement et être inclus dans le cadre IN2P3.

D'où :

- Un GT restreint missionné pour collecter l'information et conduire la synthèse des recommandations.
- Des interlocuteurs naturels : les RT/RA, les chefs de services, les chefs de projet, les réseaux instrumentaux, les responsables plateformes ...

PECTIN : composition du groupe de travail

Nom	Qualité	Unité
Rodolphe Clédassou	DAT	IN2P3
Rémi Cornat	CdM / DT	LPNHE
Florence Ardellier-Desages	DT	APC
Thierry Ollivier	CdM	IP2I
Valérie Givaudan	Réseau RI3	IJCLab
Renaud Le Gac	PHY	CPPM
Bernard Genolini	Adj. DT	IJCLab
Martine Verdenelli	RA	IP2I
Laurent Gross	DT	IPHC
David Longuevergne	PHY	IJCLab
Magali Damoiseaux	BAP-F	CPPM
Philippe Laborie	CdM / RT	LPC Caen
Sandrine Pavy	CdM	LLR
Cyrille Thieffry	CdM & Responsable cellule SNR	IN2P3
Cyrille Berthe	Chef de Division Adj. Ops	GANIL

PECTIN : les priorités

Indispensable

A

1) répondre à la question de base « évolution des effectifs par spécialités »

- liste consolidée des spécialités
- focus spécialités « rares » et « projets »
- collecte des informations : recensement des personnels par spécialité(s) + âges (non nominatif)
- base de donnée préliminaire, outils de base pour consultation/extraction

2a) réponse à la question "adéquation par rapport aux besoins nouveaux"

- identification des nouvelles spécialités, de celles à acquérir
- collecte des informations : viviers, formations, besoins de nouveaux recrutements

2b) rapports d'analyse liés à ces deux questions

2c) synthèses et recommandations liées à ce deux questions

3) référentiels pour les nouvelles spécialités ou celles avec dynamique forte

- profil types (spécialité/activités/compétences)
- road-map, environnements, partenariats

Supplémentaire

B

1) généralisation à d'autres spécialités et d'autres besoins

- profils types, road-maps technologiques / évolutions métiers ; environnements, partenariats

2) Ajout aux synthèses

Perspectives possibles

C

1) enrichissement des informations : précision et spectre

- soft skills, R&T associées, base de CV, ...

2) Pérennisation de la démarche : outils, portail, mise à jour au fil de l'eau ...

...

PECTIN : méthode et communication

Un des objectifs de cet exercice est d'obtenir l'adhésion d'une majorité au travail à réaliser et aux résultats qui seront obtenus.

Pour cela la **communication** et la **transparence** sont importantes

D'où la mise en place d'informées régulières :

- Lors de la restitution du GT « ressources » **23/06/2020**
- Lors des réunions trimestrielles RT/DT (passées et à venir)
- Lors du dernier CDU à Strasbourg (DU/DT/RA)
- Par une visioconférence dédiée vers les chefs de service et les RAs **29/09/2020**
- Par une visioconférence dédiée vers les réseaux instrumentaux **date TBD**

Le GT est en train de finaliser la méthode et la liste des livrables (objectifs, contenus, forme). D'un point de vue pratique :

- Des listes de diffusion mail : PECTIN2020-L@in2p3.fr & PECTIN2020-Public-L@in2p3.fr
- La mise en place d'une forge Redmine pour travailler avec son forum
- L'utilisation de « Rocket Chat » pour échanger en « one / one »
- Plusieurs réunions de travail ont déjà eu lieu en visioconférence (la dernière le 17/09)
- Des cafés virtuels du GT pour discuter et s'accorder sur différents sujets.

PECTIN : Liste préliminaire d'actions

1. Recenser les spécialités « classiques » par BAP :

- Pour chaque BAP en commençant par les plus génériques dans l'institut (C/E/J/G/F)
- En partant de la granularité du portail des métiers CNRS : <http://metiersit.dsi.cnrs.fr/>
- Et en complétant avec ce qu'il y a dans NSIP et le résultat des travaux de certains GT (INFO, Micro, ...)
- Voir s'il y a lieu d'aller plus en détail et ajouter des spécialités

2. Définir la notion de spécialité "rare"

- rare pour l'institut en nombre de personnes (peu de BAP de ce domaine, peu de cette spécialité dans nos BAP, ...) ?
- rare parce qu'en voie de disparition ?
- rare parce que nouvelle ?
- élaborer une liste préliminaire qui pourrait être complétée / validée à la lumière des sondages

3. Définir la notion de spécialités « projet »

- S'appuyer sur le travail déjà réalisé par les réseaux concernés
- qualité / projet / ingénierie / ...

**Ce travail sera fait par le GT avec les aides nécessaires puisées en dehors,
en concertation avec les CdS, les RT/DT, les RAs, ...**

PECTIN : Liste préliminaire d'actions

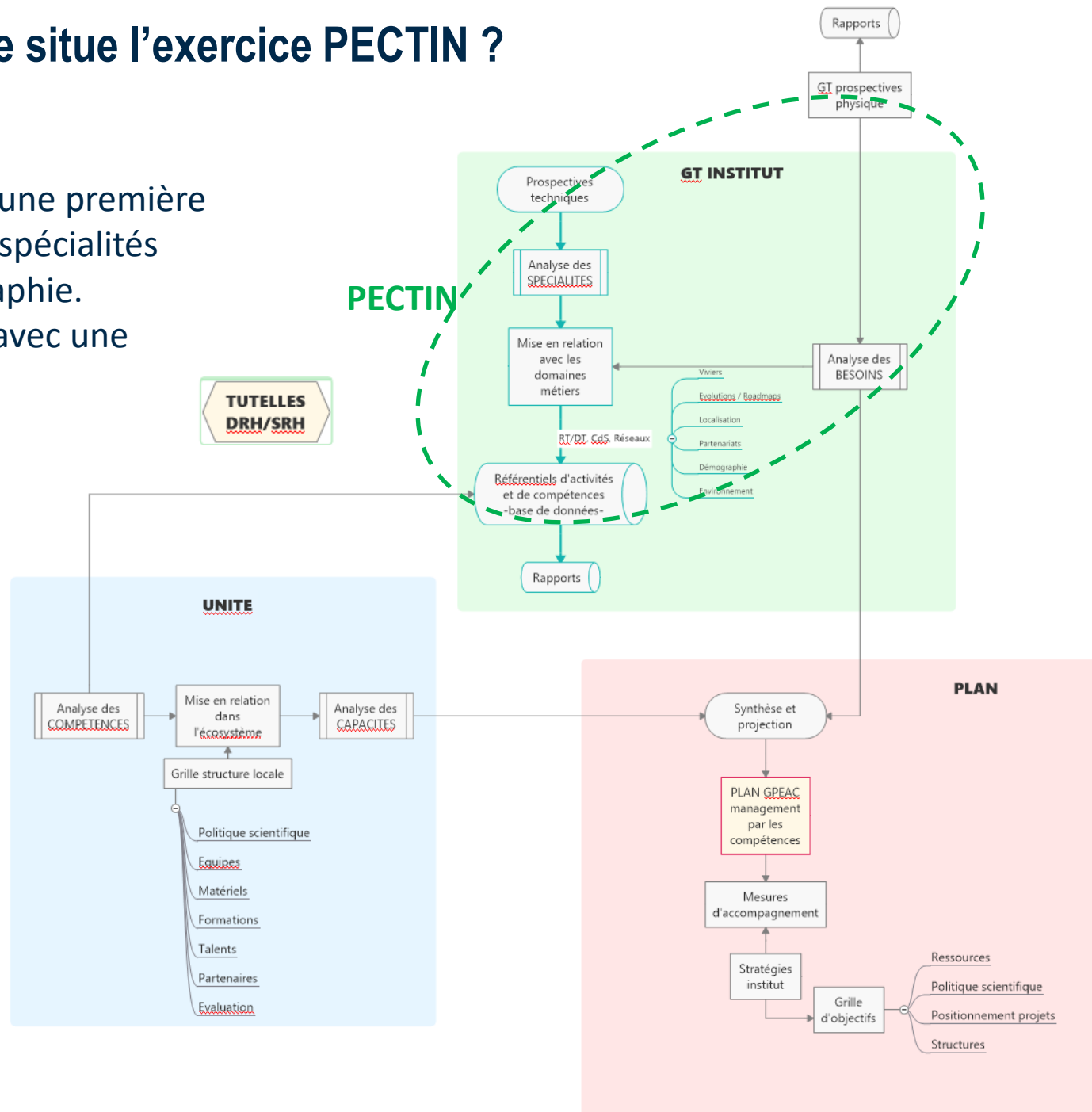
4. Créer et structurer un outil simple pour constituer une version initiale de la base de donnée des spécialités (Excel ou autre ...)
5. Valider la liste des spécialités, vérifier que nous n'en oublions pas, la finaliser.
6. Sur cette base effectuer un recensement non nominatif des forces disponibles pour ces spécialités :
 - Par laboratoire
 - Par classe d'âge
 - En nombre, ...

PECTIN : calendrier de travail

Nature	Contenu	Echéance	Modalités
Définitions et plan de travail consolidés		Oct-2020	Travail interne du GT, communication vers unités.
Liste consolidée des spécialités	Cette liste fera l'inventaire des spécialités « classiques » et identifiera en plus les spécialités « rares ».	Déc-2020	Enquêtes terrain pilotées par GT avec accès aux CdS, réseaux...
Recensement des besoins nouveaux	Croisement avec les prospectives scientifiques, prise en compte feuilles de routes technologiques	Fév-2021	Enquêtes terrain pilotées par GT : accès aux CdS et CdP, aux réseaux, ...
Document d'analyse	Besoins et spécialités associées, statistiques des populations par spécialité, projection à 5-10 ans des besoins : conséquences, nouvelles spécialités, évolutions technologiques, plans de recrutement, impact formations, ...	Juin-2021	Consultation des laboratoires (notamment CdS et RT/DT) pour avoir les statistiques. Communautés externes
Référentiel des réalisations Référentiel des spécialités	Inventaire des réalisations techniques. Profil type de spécialité	Sep-2021	Enquêtes terrain pilotées par GT avec accès aux CdS, réseaux...
Documents de synthèse	Recommandations par spécialité et recommandations générales	Nov-2021	Travail interne du GT
Rapport Final	Consolidation dans un document de synthèse et bases de données (création de la base CC+ via un double stage RH+INFO ou une prestation à partir du printemps).	Déc-2021	Stages, prestations, CC-IN2P3, ...

Comment se situe l'exercice PECTIN ?

PECTIN met en œuvre une première étape focalisée sur les spécialités « rares » et la démographie. Démarche et outils et avec une vision plus globale.



Sondage pendant la séquence : « Questions / Réponses »

Et maintenant !

Toujours ici :

<https://www.wooclap.com/KBCQUD>

Question 2 à choix multiples (un seul choix possible) :

Je vais m'investir dans ces perspectives techniques :

- *Significativement*
- *Modérément*
- *Un peu seulement*
- *J'ai encore des questions ...*

wooclap

Comment participer ?



WEB

- 1 Connectez-vous sur www.wooclap.com/KBCQUD
- 2 Vous pouvez participer



SMS

- 1 Pas encore connecté ? Envoyez @KBCQUD au **06 44 60 96 62**
- 2 Vous pouvez participer

wooclap

Votes 1/2 Messages 100 % Quitter

3