



IN2P3

Institut national de physique nucléaire
et de physique des particules

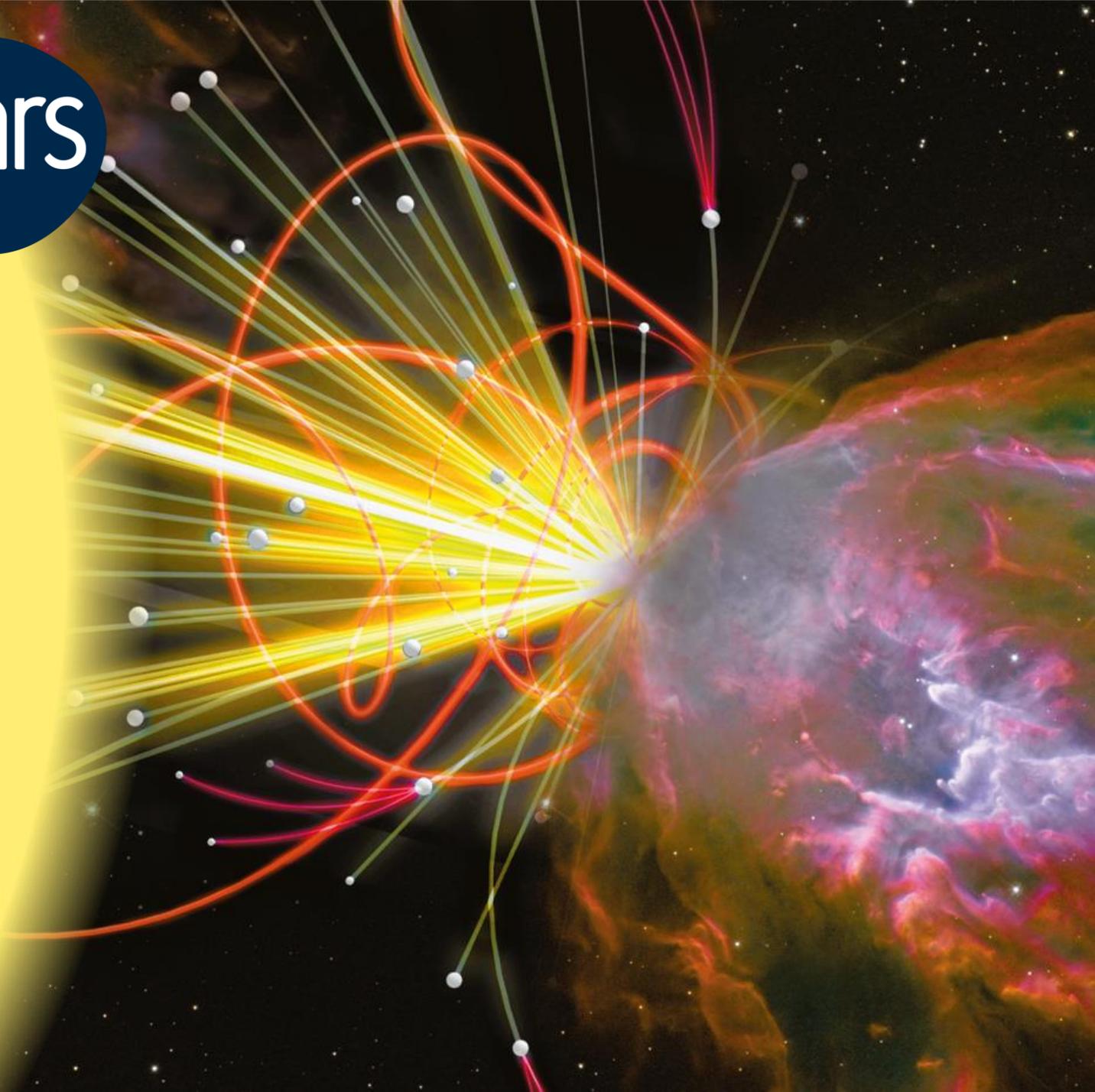


Attractivité et communication

Rémi Cornat

GT communication

→ Lundi 17 juin 2024



Attractivité

Faire connaître nos
réalités : activité,
métiers, projets,
ambiances et
missions

Grand public

- Les grandes missions et projets
- Diversité des équipes

Cible

- Les rares personnes pouvant se passionner
- Les rares personnes pouvant préférer nos conditions de travail par rapport au marché standard
- La diversité des métiers IT et le sens de nos missions
- Le travail en équipages, l'engagement pour les découvertes

Vivier interne

- **Au CNRS :**
 - Autres instituts (physique, chimie, ingénierie)
 - **CDD, stagiaires, apprentis**
- L'organisation, les carrières, les responsabilités, l'accompagnement vers le recrutement

Quoi ?

Tous nos collègues

- Faciliter les prises d'initiative par les collègues
- Enjeu de mobilisation

Événementiel institutionnel

Viviers

- News, maintien de l'intérêt, communication ciblée (emploi,...)

Hasard des rencontres

- Accès facile à du matériel (web, qr codes, app...)
- Liens et coordonnées

Quoi ?

Kit standard communication

- L'institut et 3 slides, les projets en 3 slides
- Formats et contenus types

Supports actuels

- Vidéo (conducteur type court/long, accompagnement, relation prestataires)
- Web responsive
- Textes : <5s pour accroche

Kits pédagogiques

- Interventions
- Projets tutorés
- Cours/TP
- MasterClass

Exemple (un collègue voulant parler d'une activité passée)

- communication externe et attractivité (mos métiers et activités de pointe) :

Une façon d'aborder l'"aventure cryostats" est effectivement de raconter une histoire avec les enjeux, les challenges, les choses mises en oeuvre, les difficultés, les réussites, les équipes, bref, ce qui fait notre métier donc oui, c'est la bonne opportunité dans ce cas !

- conduite de projet (comment s'organise-t-on pour un succès de ce type)

Dans le cas de ce Projet, la particularité (mais en est-ce une ?!) était que le planning a été extrêmement serré, d'autant plus qu'il n'y avait quasiment pas de ressources humaines. J'ai compensé par un investissement total, des heures déraisonnables et en oeuvrant sur tous les fronts : conception, réalisation, communication, planification, apros, développement, tests, montage, installation en salle propre, tout.

Du coup, cela n'est pas très académique et je vois mal comment faire passer un message lié à l'organisation dans ce cas là ! Cela serait plutôt le contre exemple, même si j'ai dû gérer les problématiques habituelles : planification, gestion documentaire, gestion des flux, etc. Donc pourquoi pas, mais version "conduite dans l'urgence", avec les choses que j'ai dû fixer très tôt et m'y tenir pour arriver au bout !

- formation/transmission (quelles techniques et savoir-faire)

Comme le premier point, c'est aussi la bonne opportunité pour présenter ce qu'il a fallu mettre en oeuvre pour relever les défis, d'un point de vue technique, organisationnel et les décisions fortes que j'ai dû prendre dès le début du Projet pour atteindre les objectifs. Parler de la mécanique, quelques belles pièces faites en interne, les gammes de montage et la prise en compte de l'instrumentation, le problème des contraintes thermo-mécaniques, etc.

Actions ?

Recenser l'existant

- Quoi ?
- Mise à disposition possible ?

Mettre au point quelques modèles/maquettes/conducteurs types

Plan de « motivation » et diffusion en interne

- Réseaux
- DU

Identifier les volontés

Identifier ressources internes/externes (prestataires)