



# Projet GPEEC AMU

## Enjeux & Démarche



**Introduction, quelques rappels**



**Démarche GPEEC au sein  
d'AMU, pour répondre à quels  
enjeux ?**



**Etapas GPEEC, quel calendrier  
et quels liens avec autres  
chantiers ?**

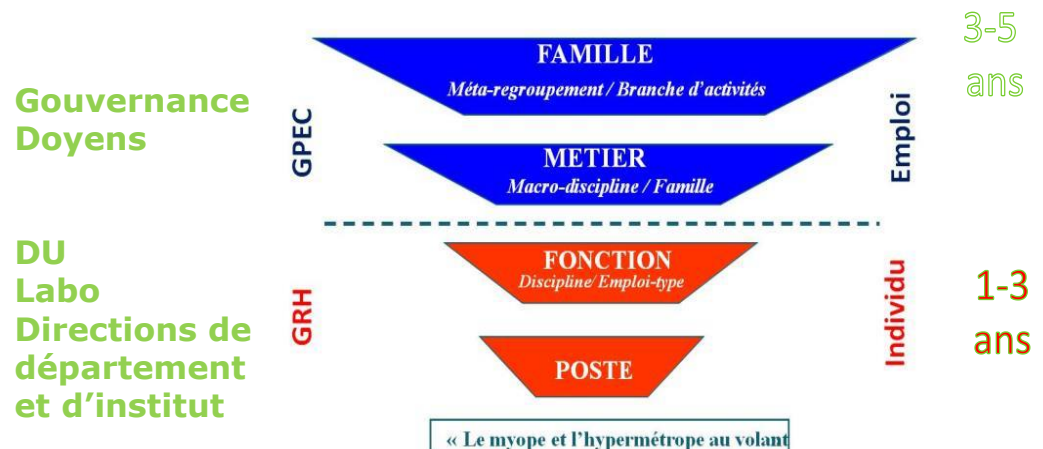


**Echanges - discussion**

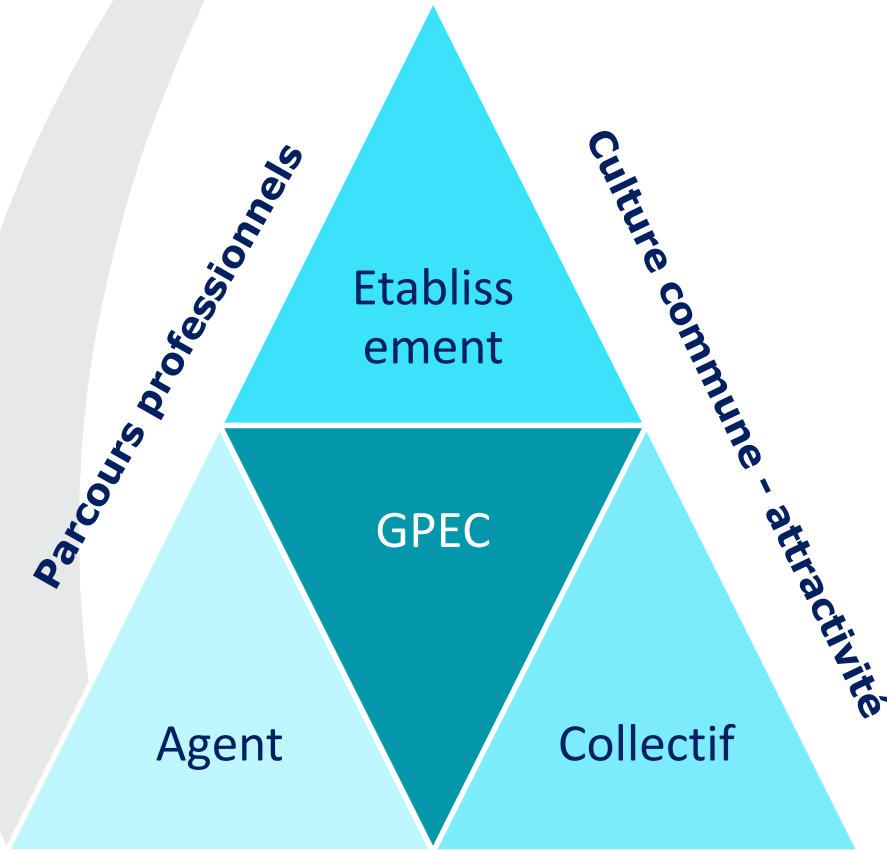
# GPEC / GPEEC / GEPP et planification stratégique RH

La Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ou la gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) ou encore la gestion des emplois et des parcours professionnelles (GEPP) est

- une gestion anticipative des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'établissement
- vise à détecter et à résoudre en amont des questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences
- une démarche permanente d'anticipation des besoins et de prévention des risques.



# GPEC / GPEEC / GEPP et planification stratégique RH



**Démarche Qualité de vie au travail**

- Politique de formation —>
- Politique de mobilité —>
- Politique d'emplois —>

**L'affaire de tous**

**Inscrite dans une politique RH**

**S'appuyant sur un état des lieux**

**Se structurant autour des évolutions connues et anticipées**

**S'organisant autour d'un dialogue permanent pour adapter les actions RH aux besoins et en fonction des ressources**

**Répondant de manière systémique aux ambitions de l'établissement, aux développements des collectifs et aux aspirations professionnelles des agents**

# GPEC / GPEEC / GEPP et planification stratégique RH

## Illustrations – exemples INRAE

### Travail avec DG et départements de recherche – construction GPEC d'établissement

- 3 cibles de compétences identifiées : modélisation des systèmes complexes (cible chercheur) ; calcul scientifique (cible ingénieur) ; analyse de données (cible du TR à l'ingénieur) + 1 cible de compétence sur infrastructures scientifiques collectives (cible ingénieur-manager)
- 30% des besoins en compétences sur la période 2016-2019
- Prioritaires dans les arbitrages sur la base d'une « catégorisation » des besoins analysés selon 4 axes (priorités GPEC ; nouvelles compétences ; cœur de métier ; fonctionnement du dispositif)

Chercheurs (212)



AI B C (340)



Ingénieurs (196)



1: modélisation, biologie  
prédictive, données  
2: cœur de métier, compétences à  
renforcer  
3: nouvelles priorités  
4: vie du dispositif  
5: infrastructures

**+ Aide à la décision** sur le ratio de recrutement entre CR et TR- risque évalué dans certaines unités en 2016/2017

**+ Dialogue permanent entre les acteurs** – permet l'anticipation mais aussi l'acculturation de chacun aux enjeux et apports de la GPEC (de l'agent aux décideurs, des managers aux représentants du personnel, etc.)

# GPEEC AMU - Contexte, enjeux et objectifs

Un projet inscrit dans la vision de l'université

Une nécessité d'appréhender et comprendre l'existant en termes RH

Un outil de pilotage pour anticiper sur les besoins en évolution de compétences

**Réaliser une étude prospective des évolutions métiers**  
(travailler avec les experts métiers)

**Construire une cartographie des métiers et des fonctions**  
(récupérer, nettoyer, organiser les données)

**Anticiper les besoins en compétences en lien avec les orientations stratégiques**  
(travailler avec les décideurs)

**Etats des lieux**

**Mettre en place un logiciel GPEEC**  
(intégrer les données, interfacer avec agent, manager)

**Orientations – ambitions - priorisation**

**Actions et plan RH**

**Formaliser une politique RH**  
Dans ses dimensions formation, mobilité, emplois&salaires, talents, parcours



# Les grandes étapes du projet

## Cartographie, référentiel compétences et logiciel GPEEC

*Fin 2021 -> aujourd'hui* – travaux interne sur données quantitatives + Benchmark – avec équipes DRH et consultant interne  
*Octobre 2022 – mars 2023* – GT 1 / partage des objectifs et processus de travail + états de lieux et cartographie  
*Début 2023 – GT 2* / présentation du référentiel métiers et compétences – travaux interne en amont  
*Sur 2023* – GT 3 sur fiches métiers et de poste et GT 4 sur EPI – avoir tous ces éléments en vue de la campagne 2024  
*Fin 2023-2024* – GT5 sur la mobilité en lien avec la GPEEC – travaux sur la politique et processus de mise en œuvre

*Dans un premier temps, travail mené pour les personnels BIATSS – appui méthodologique d'un prestataire  
En parallèle, échanges avec personnels enseignants-enseignants-chercheurs pour mieux comprendre les attentes et les problématiques*



## Besoins-compétences et orientations stratégiques

Travail avec la gouvernance et les différentes parties prenantes (juillet 2022- juin 2023)



## Etude sur observatoire des métiers

Benchmark – analyse opportunité et conditions de réussite (juillet 2022- décembre 2022) /



## Politique et solutions RH

Formation, talents, mobilité, emplois – 2023-2024 + communication auprès des acteurs sur ces sujets



Echanges - discussion