

## Note de présentation

### Schéma directeur GPEEC : cartographie des métiers et implémentation du logiciel GPEEC

---

Comité Technique du 13 septembre 2022

---

#### Contexte

La labellisation HRS4R, l'université européenne Civis et l'interdisciplinarité renforcée par la création des instituts d'établissements ont fortement contribué à développer l'attractivité d'AMU à l'international et à structurer sa capacité à répondre à des appels à projets complexes et fortement impactant pour l'université.

Ainsi, les nombreux succès des appels à projet remportés par l'université sont des facteurs de transformation des métiers et des compétences. Le premier programme du **projet IDEAL** (Integration and Development at Aix-Marseille through Learning) vise à créer une École de Développement des Talents pour renforcer les compétences de l'ensemble des personnels académiques, administratifs et techniques de l'université et ainsi faciliter leur évolution et leur mobilité professionnelle.

Tous ces éléments participent ainsi de la construction du schéma directeur GPEEC d'AMU qui concerne l'ensemble des personnels, qui s'inscrit dans une dynamique de gestion anticipée des RH (en fonction des évolutions et des choix stratégiques de l'Université) et dans une démarche permanente d'anticipation des besoins de compétences.

L'une des premières étapes du schéma directeur GPEEC est la construction d'une cartographie exhaustive et partagée des métiers, des fonctions, des compétences et de leurs évolutions au sein d'AMU. Au regard du nombre important de personnels concernés et de la diversité des métiers et situations-travail, il est proposé de travailler dans un premier temps sur les populations BIATSS, tout en avançant parallèlement sur une méthodologie de travail avec les personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

En lien avec les référentiels existants et notamment Referens III, l'objectif consistera à créer des parcours professionnels pour des métiers d'un même type (gestion des compétences détenues et à acquérir) pour rendre plus lisible les perspectives d'évolutions professionnelles proposées aux agents et, in fine, concourir à dynamiser la mobilité au sein d'AMU. Cette démarche aura également vocation à alimenter et dynamiser le plan de formation, les Lignes Directrices de Gestion, ainsi que le plan de reclassement et de reconversion.

Aujourd'hui, l'université souhaite identifier de manière exhaustive ses métiers et créer des conditions favorables à une démarche GPEEC. Les outils de gestion administrative RH SIHAM (gestion administrative), GEFORP (formation professionnelle), ARTEMIS (recrutement) doivent coexister avec un logiciel de GPEEC pour permettre l'interconnexion entre la gestion administrative RH, l'identification des métiers, des référentiels métiers et compétences d'AMU, et favoriser le développement de parcours professionnels.

## Méthodologie de travail envisagée :

### **1. Construction d'une cartographie des métiers et des fonctions et leur évolution au sein d'AMU**

Élaborer et consolider avec les experts métiers, une cartographie des métiers.

Réaliser une étude prospective des besoins et des évolutions métiers liés aux changements.

A terme, définir et construire une politique de GPEEC afin d'introduire la notion qualitative sur les emplois et les effectifs.

### **2. Mettre en place un logiciel de GPEEC**

Intégrer et formaliser la politique GPEEC au sein d'un logiciel permettant de donner aux différents acteurs (à travers une interface agent, manager, DRH et organisationnelle) une vision globale, prospective et adaptée à leurs besoins.

Interfacer l'outil avec les outils RH (SIHAM, GEFORP et ARTEMIS).

### **3. S'inscrire dans l'agenda social**

De manière transversale, mettre en place des GTs GPEEC : le premier se réunirait mi-octobre pour partager sur les objectifs, processus de travail et thématiques. Il y en aurait d'autres à suivre en 2023-2024 sur les fiches métiers et de postes, sur les EPI et sur la mobilité.