

en coulisses

vie du personnel

Pôle ACDC : "highway to the future" !

Accompagner le changement, c'est une mission que le pôle ACDC remplit depuis plus de un an de manière très opérationnelle. Le pôle encadre ainsi la deuxième partie de la campagne des EAD (entretiens annuels de développement), qui sera l'occasion pour les personnels de réfléchir à leur besoin en formation pour leur futur et leur réussite professionnelle.



Le pôle ACDC est composé d'Hervé Caillou, Frédéric Davy et Patricia Chladni (absente sur la photo).

« Personne n'aime changer ses habitudes, moi compris, sourit Hervé Caillou, adjoint à la direction des Ressources humaines. Reste que la notion de changement est inhérente à chaque profession. Il est donc important de développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour savoir comment accompagner les services et les personnels dans ces évolutions. »

Au sein d'Arts et Métiers, c'est le pôle ACDC (Accompagnement du Changement et de Développement des Compétences), composé d'Hervé Caillou, Frédéric Davy et Patricia Chladni, qui assure cette mission.

Un rôle de conseil auprès des services

« Nous intervenons en tant que conseil auprès des services pour établir la carte des emplois existants et dessiner les grandes évolutions à venir, reprend Hervé Caillou. À partir de là, nous pouvons proposer des solutions RH pour anticiper au mieux les conséquences. Avec Agnès Bourg, enseignante en sciences sociales et missionnée pendant 1 an au sein du pôle, nous avons réalisé un état des lieux des activités et compétences présents au sein des deux lignes métiers : SAAER et SATER. » Ainsi, pour les services scolarité, l'enjeu de l'étude consiste à partager un constat objectif des problématiques et évolutions à venir avec les personnes concernées, notamment suite à la mise en place du logiciel Lise, et de proposer des formations afin de leur permettre de monter en compétences.

De plus, le pôle ACDC assure le pilotage du projet Vision partagée (voir article (<https://inside.ensam.eu/content/améliorer-les-conditions-de-travail-ou-en-est-la-démarche?print>)), qui a permis de recueillir les attentes des personnels sur leurs conditions de travail.

Un total de près de 5 000 jours de formation depuis 2016

C'est également le pôle ACDC qui établit le plan de formation des personnels. *« Nous analysons les demandes recueillies lors des entretiens annuels, explique Frédéric Davy, et les croisons avec les axes stratégiques de l'établissement. Nous consultons aussi les chefs de service et les directeurs « métiers » (formation, recherche, finances, communication...). »*

Chaque année, l'établissement consacre un budget d'environ 500 000 € à la formation de ses personnels. Depuis 2016, 614 actions de formation ont été menées pour 4 247 stagiaires, soit un volume de 4 861 jours consacrés à la formation.

En 2018, l'accent a été mis sur cinq axes : professionnaliser et développer les compétences métiers, intégrer le numérique dans les pratiques professionnelles, accompagner les managers, prévenir les risques professionnels et rendre chaque agent acteur de son parcours professionnel et

personnel. « *En partenariat avec l'ICIFTech, nous avons notamment mis en place un dispositif de formation spécifique pour les nouveaux enseignants, indique Frédéric Davy. Il s'agit de leur présenter des pratiques pédagogiques innovantes dans un format original, un MOOC accompagné de séances collectives pour débattre de l'intérêt ou non de ces pratiques et comment les mettre en œuvre.* »

Plus d'informations sur ETRE, page Formations des personnels (<http://etre.ensam.eu/personnel/vie-du-br-personnel/formation-continue-des-personnels/>)

EAD : top départ de la seconde partie

Depuis 2017, les entretiens annuels de développement (EAD) se déroulent en deux parties : tout d'abord les entretiens professionnels d'avril à juin, puis les entretiens de développement d'octobre à novembre.

La première partie a permis de faire le bilan des actions réalisées et de définir les objectifs de l'année.

La seconde partie des EAD, qui débute actuellement, sera consacrée aux entretiens de développement. Ce sera l'opportunité de mesurer les compétences détenues ou à acquérir, de réaliser un bilan d'une des formations réalisées pendant l'année et d'identifier les besoins en formation pour l'année à venir.

« *L'objectif est de construire ou de consolider le parcours professionnel de chacun des collaborateurs, explique Hervé Caillou, adjoint à la direction des Ressources humaines. Il s'agit de mesurer ses compétences, celles maîtrisées et celles à développer, afin de définir les évolutions professionnelles possibles.* »

par Anne Téqui