

# ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES JEUNES MCF

CONFÉRENCE AMUE – ACTUALITÉS RH  
23 JANVIER 2018

# INTRODUCTION

- **Quelques chiffres :**

Université Paris Diderot : 3700 personnels rémunérés, dont 2500 enseignants et/ou chercheurs, dont près de 900 relevant du décret du 6 juin 1984

- **Recrutement des EC :**

Type de population	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prévisions 2018
Mâîtres de conférence	32	31	13	21	23	22	23
Professeurs des universités	19	11	17	20	9	10	15
Total	41	42	30	41	32	32	38

# INTRODUCTION

- Les acteurs dans le domaine de la formation des EC

La DRH : bureau de la formation des personnels, conseillers RH

D'autres structures ou ressources dans le domaine à Paris Diderot

→ Quels rôles, quels partenariats, quelles synergies?

- Le contexte :

- Evolution réglementaire, demande sociale
- L'accompagnement des jeunes MCF, une histoire ancienne à Paris Diderot et USPC
- Le label HRS4R
- Le projet de création d'un nouvel établissement

# DÉROULÉ DE LA PRÉSENTATION

**I. DISPOSITIFS EXISTANTS**

**II. RÉFLEXIONS ET PERSPECTIVES**

# I. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL EXISTANTS A PARIS DIDEROT POUR LES JEUNES MCF

**1/ DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION**

**2/ACTIONS DE FORMATION COLLECTIVES**

**3/ ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL**

# I. 1/ DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION EXISTANTS

- **Séminaire des nouveaux MCF** (*action identifiée HRS4R*)
  - Journée des nouveaux arrivants + journée des nouveaux MCF
- **Nomination d'un référent pour les nouveaux MCF** (*action identifiée HRS4R*)
  - Les UFR désignent un EC référent pour chaque nouveau MCF chargé d'un accompagnement de proximité pendant toute la durée de stage et 1 an après titularisation si sollicitation du MCF
- **Décharge d'enseignement de 40h les deux premières années pour favoriser l'intégration dans l'unité de recherche et instaurer une prise en charge progressive des services de formation**

# I. 2/ ACTIONS DE FORMATION COLLECTIVES

## ↪ Agents formés en 2016 : 921

- Focus sur les enseignants-chercheurs :

- 91 enseignants-chercheurs / 921 agents formés = 9,8%.

## Constats à la DRH :

### ➤ **Problématiques soulevées pour la population EC**

- Faible taux de participation des enseignants chercheurs
- Manque de sollicitation du bureau de la formation des personnels
- Manque de visibilité sur les formations réellement suivies (financement direct par les laboratoires, actions d'autres structures hors du champ DRH et difficulté à disposer d'une vision consolidée...)
- Manque de visibilité sur les besoins et sur la façon dont ils se forment (réseau, partage d'expérience, ....)

# I. 3/ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

- Entretiens individuels avec des conseillers RH/Formation sur sollicitation des EC en questionnaire sur leur parcours professionnel : évolution de carrière, mobilité, changement de section, reconversion, CRCT, ... (*action identifiée HRS4R*)
- Mise en place de plan d'actions : actions de formations individuelles spécifiques liées à l'activité d'enseignement et/ou à la thématique de recherche, bilan de compétences, mise en relation avec d'autres universités pour une mobilité, ... (*action identifiée HRS4R*)

# II – RÉFLEXIONS ET PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

**1/ Perspectives de développement en 2018**

**2/ Perspectives de développement à horizon 2019-2020**

# II. 1/ PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT EN 2018

- **Actions de formation collectives pour les nouveaux MCF**
- **DRH positionnée en coordination, mise en relation, optimisation : pas nécessairement dans le faire comme pour les BIATSS mais le faire-faire, la mise en réseau**
  - Proposer des formations à la pédagogie et à la didactique disciplinaire en s'appuyant sur l'expertise d'acteurs internes et externes

Et en priorité pour répondre décret de 2017 sur la formation des MCF stagiaires

Pour mémoire, la décharge de 32H s'ajouterait à celle de 40H en place à P7

- **Actions de formation collectives pour tous les EC (*objectif HRS4R*)**
  - Mise en place d'un séminaire de préparation à l'HDR (*action identifiée HRS4R*)
  - Proposer des formations aux outils numériques en appui à la pédagogie
  - Développer des formations à la prise en charge d'activités transverses ou administratives
  - Proposer certaines formations organisées par d'autres acteurs internes et externes  
Concevoir des formations mixant les personnels enseignants-chercheurs et BIATSS

## II. 1/ PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT EN 2018

**Modalités de déploiement : s'appuyer sur les ressources et acteurs existants et assurer la coordination/valorisation des actions :**

- Pour exemple, le SCD qui propose les formations suivantes :
  - Ressources documentaires de niveau recherche par groupe disciplinaire
  - Stratégies de publication
  - Libre accès & dépôt des publications et des données de la recherche (*action identifiée HRS4R*)
  - Mise en œuvre d'un plan de gestion de données de la recherche (*action identifiée HRS4R*)
  - Identité numérique & réseaux sociaux de la recherche
  - Éthique scientifique
  - Le logiciel antiplagiat Compilatio

# II. 1/ PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT EN 2018

- Le Centre d'Accompagnement des Pratiques Enseignantes (CAPE)
- Le Service Commun de Ressources Informatiques Pédagogiques et Technologiques (SCRIPT)
- Le bureau des archives organise une formation sur « le plan de gestion de données de la recherche » au sein de l'Urfist et une session pour l'université est à l'étude. (*action identifiée HRS4R*)
- Des UFR pourraient également proposer des actions

## ➤ Forces internes à USPC

- **SAPIENS** (Service d'Accompagnement aux Pédagogies Innovantes et à l'Enseignement Numérique) propose une nouvelle offre de formation pédagogique coordonnée avec les formations de PERL (Ressources en langues), et CFDIP (doctorants). Ces formations sont ouvertes à tous les enseignants, les accompagnants pédagogiques, les ingénieurs pédagogiques TICE, les formateurs, les doctorants de Sorbonne Paris Cité  
Rendez-vous avec SAPIENS au 1er trimestre 2018 (*action identifiée HRS4R*)

# II. 1/ PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT EN 2018

- **Lien avec le suivi de carrière**
- **Actions d'information et de communication sur le suivi de carrière**
  - Note de DRH/SGPRH sur la campagne du suivi carrière à destination des EC concernés
  - Réunion des EC en amphi regroupés par secteur avec mobilisation de membres de Paris-Diderot siégeant en sections CNU pour une présentation des attendus et des objectifs et un échange sous forme de questions-réponses
- **Suivi individuel de carrière**
  - Etude des préconisations délivrées par les sections du CNU et définition de plans d'actions individuels adaptés (fin 2018); alimentation possible du plan de formation

## ➤ **Actions de formation collectives pour tous les EC**

- Poursuite du développement et du déploiement de l'offre de formation : accompagnement des directeurs d' UFR et de laboratoire lors de leur prise de fonction : responsabilité financière et managériale notamment (*action identifiée HRS4R*), ...
- Valorisation spécifique des actions de formation à destination des EC dans le bilan de la formation à compter des actions 2018

## ➤ **Accompagnement individuel**

- Mise en place des plans d'actions définis dans le cadre réglementaire du suivi de carrière : entretiens, formations, ...

# CONCLUSION

- Nouvelles actions pour la DRH, nouveau positionnement, nouvelles expertises
- Un sujet à anticiper et à déployer sur plusieurs années dans une perspective d'amélioration continue : plus les contacts avec les EC, en particulier les jeunes MCF, seront réguliers avec la DRH, plus l'analyse des besoins et la coordination des réponses sera efficace : vers des référents formation?