



**De la gestion des personnels à la gestion des l'individu :
Le métier d'enseignant-chercheur et les leviers de la
GRH**

Denis ABECASSIS

Enseignant-chercheur, université Paris 10-Nanterre

- ❖ Enjeux du passage d'une logique de gestion des enseignants à une logique de GRH :
 - ❖ pour les enseignants-chercheurs et les enseignants,
 - ❖ pour l'établissement.

I- Les enjeux pour les enseignants-chercheurs et les enseignants

- ❖ Mieux connaître et mieux vivre au quotidien dans leur cadre professionnel et dans leur institution
- ❖ Assumer dans de bonnes conditions l'ensemble de leurs missions et responsabilités en leur proposant les formations nécessaires (gestion, management, évaluation, animation, etc.)
- ❖ Accroître la motivation et l'implication des collègues dans l'établissement

I- Les enjeux pour les enseignants-chercheurs et les enseignants

- ❖ Exercer plus efficacement leur métier en répondant aux exigences de l'administration, de la société, des pouvoirs publics et aux attentes des étudiants
- ❖ Donner la possibilité à ceux qui le souhaitent d'accéder à un bilan de compétences, d'envisager une évolution de carrière ou même un changement de métier

II- Les enjeux pour l'établissement

- ❖ Concevoir sereinement sa politique, ses indicateurs de mesure et mettre en place ses instances de concertation
- ❖ Mieux faire correspondre les postes aux besoins pour l'enseignement et la recherche
- ❖ Assurer une plus grande équité dans l'encadrement des différentes filières et laboratoires
- ❖ Susciter des candidatures aux postes de responsabilité et de chef de projet

II- Les enjeux pour l'établissement

- ❖ Disposer d'outils de prévisions et de prospective et renforcer la connaissance au niveau de l'établissement des forces et des faiblesses du potentiel enseignant
- ❖ Proposer un environnement de travail attractif, et des perspectives favorables pour motiver les candidats sur les postes, fidéliser les collègues et éviter les rotations trop rapides

II- Les enjeux pour l'établissement

- ❖ Construire une politique de ressources humaines tenant compte des évolutions de l'environnement (pyramide des âges, départs à la retraite, recrutements, décharges, CRCT, délégations – parmi lesquelles les contrats renforcés avec le CNRS, primes, formation, promotions, TICE, etc.)

- ❖ Quelle place des enseignants-chercheurs et des enseignants dans les priorités des établissements et des Présidents d'université ?
- ❖ Quelles structures au sein de l'établissement ?
- ❖ Quels moyens et quels objectifs fixer à cette politique ?