



# Politique d'établissement et GRH

**Jean-Louis CLERC**

Vice-président emplois et ressources humaines

Université Henri Poincaré-Nancy 1

- ❖ Dans la gestion des emplois interviennent
  - ❖ le président et l'équipe de direction
  - ❖ les responsables de composantes
  - ❖ les directeurs de laboratoires
  - ❖ les Conseils
  - ❖ les commissions de spécialistes

- ❖ Recours à une structure spécifique
  - ❖ comité de prospective
  - ❖ avis d'experts extérieurs
  - ❖ comité ad hoc
- ❖ Utilisation d'indicateurs fiables et reconnus par tous, outils d'observation, d'aide à la décision et de pilotage
  - ❖ Notamment : indicateurs décrivant les charges d'enseignement par composante et discipline
  - ❖ Mais : les indicateurs ne déterminent pas la politique

- ❖ La politique est définie au niveau de l'établissement, même si des spécificités fortes de composantes ou de disciplines peuvent limiter cette définition
  - ❖ IUT et Ecoles
  - ❖ Facultés de Médecine
  - ❖ Carrières différentes selon les disciplines

- ❖ Nécessité d'anticiper la politique des emplois, au minimum sur la durée d'un contrat
  - ❖ Anticiper les départs à la retraite
  - ❖ Penser une carrière sur la longue durée (30 ans ou plus)
  - ❖ Gérer la démographie et globalement les carrières (à travers les différents types de postes ATER/MDC/Prof)
  - ❖ Préparer les évolutions thématiques en recherche

- ❖ Fixer des objectifs généraux pour la durée du contrat
- ❖ Décliner des objectifs annuels
- ❖ Garder la mémoire et les motivations des décisions
- ❖ Publier un bilan social annuel

- ❖ Répondre à l'évolution des effectifs étudiants dans les différentes formations
- ❖ Tenir compte des débouchés des formations
- ❖ Différences entre secteurs sélectifs et secteurs à accès libre
- ❖ Définition des profils enseignants
  - ❖ Spécialité/polyvalence
  - ❖ Diversité et variabilité dans le temps

- ❖ Insertion dans une équipe labellisée
- ❖ Dégager des capacités de réaction aux évolutions scientifiques et techniques
  - ❖ Thématique en émergence
  - ❖ Thématique inter-disciplinaire
  - ❖ Grands projets en collaboration
- ❖ Profil recherche : compétences/thématique
- ❖ Accompagnement recherche : décharge partielle de services d'enseignement, CRCT, délégation/détachement



- ❖ L'accueil et la formation
- ❖ La première affectation enseignement
- ❖ L'insertion dans l'établissement
- ❖ L'environnement de travail
- ❖ Les collaborateurs scientifiques, le secrétariat, les doctorants

- ❖ Lorsqu'il y a plusieurs établissements sur un même site, jouer des complémentarités et utiliser les spécificités de chaque établissement, notamment dans les disciplines dites de service
- ❖ Pour une politique des emplois concertée sur le site avec les EPST partenaires
- ❖ Utiliser les ressources régionales, nationales et européennes : post-doc, chaires en résidence, IUF, chaires d'excellence

- ❖ Comment traiter le problème des disciplines qui connaissent des chutes d'effectifs étudiants ?
- ❖ Comment traiter les disciplines à très faibles effectifs étudiants ?
- ❖ Développer les réseaux de formation
- ❖ Pour un suivi national de l'emploi universitaire

- ❖ Disparités fortes entre composantes, entre disciplines
- ❖ Insuffisances du statut des enseignants-chercheurs (et des enseignants) par rapport à la multiplicité des missions des établissements (enseignement, recherche, enseignement à distance, formation continue, valorisation, culture scientifique et technique, coopération internationale)
- ❖ Insuffisances du statut des enseignants-chercheurs (et des enseignants) : moduler le rapport enseignement/recherche/administration au cours de la carrière

- ❖ S'appuyer sur une structure administrative et des structures délibératives pertinentes, se doter des outils de gestion adéquats
- ❖ Gérer la globalité des ressources, anticiper
- ❖ Recenser les besoins, affiner les procédures de décision, arbitrer
- ❖ Etendre les marges de manœuvre, évoluer vers une logique de site