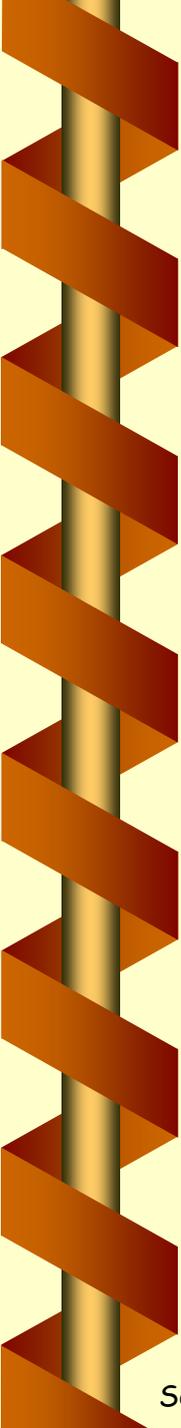


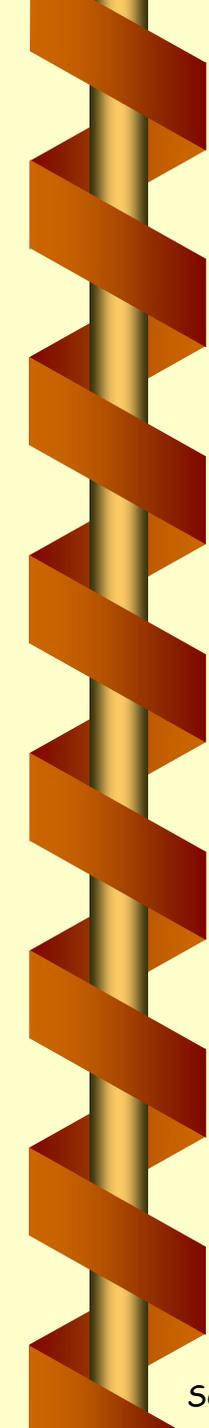
PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL

L 'EXEMPLE DE L 'UNIVERSITÉ DE RENNES 1



L'UNIVERSITÉ DE RENNES 1

- 3 secteurs disciplinaires :
 - ✧ Droit/Eco/Gestion/Philosophie
 - ✧ Sciences et Technologie
 - ✧ Santé
- Une Université multi-sites : éclatement géographique sur Rennes et la Bretagne
- 23 000 étudiants
- 1 650 enseignants et enseignants-chercheurs, 1 000 IATOSS, 1 600 intervenants extérieurs
- 46 équipes de recherche dont 80 % du potentiel associé aux EPST (CNRS, INRIA, INSERM, INRA)
- ... et un bilan social

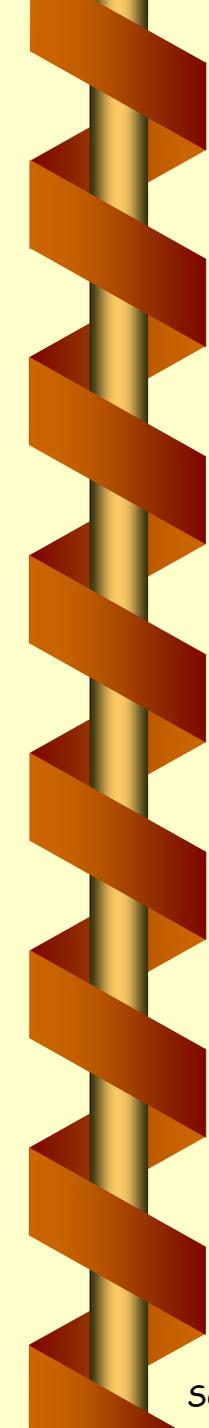


LE BILAN SOCIAL DE RENNES 1

- intègre IATOSS et enseignants
- réalisé entièrement par le Service des Ressources Humaines
- disponible sur papier et sur l'intranet
- pas de démarche projet
- existe depuis 1999 : 5 années d'expérience

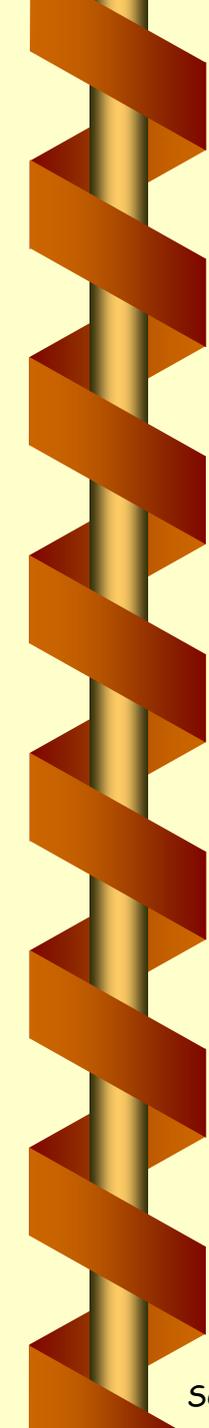
... un début de pérennité

... à confirmer



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL

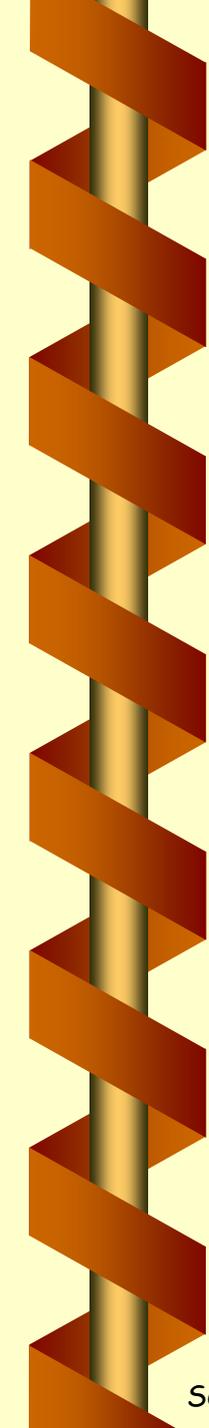
- 2 QUESTIONS :
 - POURQUOI ?
 - COMMENT ?



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL : POURQUOI ?

1 - UNE ÉVIDENCE :

- Les raisons qui valent pour faire un bilan social l'année n valent les années suivantes.
- L'année la plus difficile est la première (en charge de travail).



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL :

POURQUOI ?

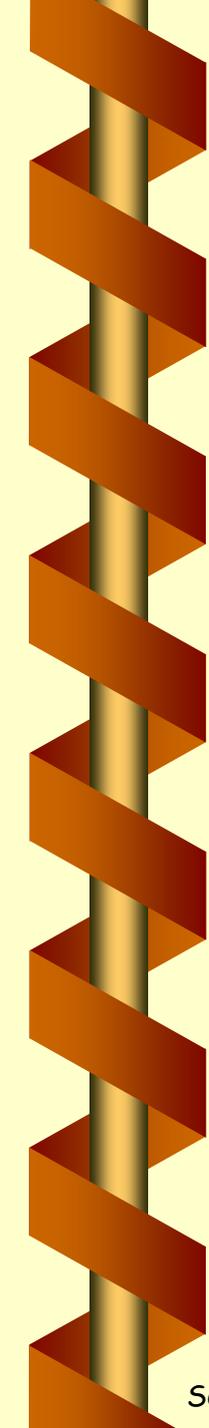
2 - ON A « CRÉÉ LE BESOIN » :

- Le bilan social est un outil de communication et de transparence.
L'arrêter risque d'être interprété comme :

☞ au mieux un retour en arrière

☞ au pire une volonté de dissimuler des informations.

- La transparence existait avant le bilan social, mais réservée à une partie de la population universitaire (Direction, élus, syndicats, ...).



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL :

POURQUOI ?

3 - FACTEUR DE COHÉSION :

(rappel du contexte Rennes 1 : pluridisciplinaire et multi-sites)

- maintenir et développer le sentiment d'appartenance à une même communauté universitaire.

PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL :

POURQUOI ?

4 - COMPARER DANS LE TEMPS :

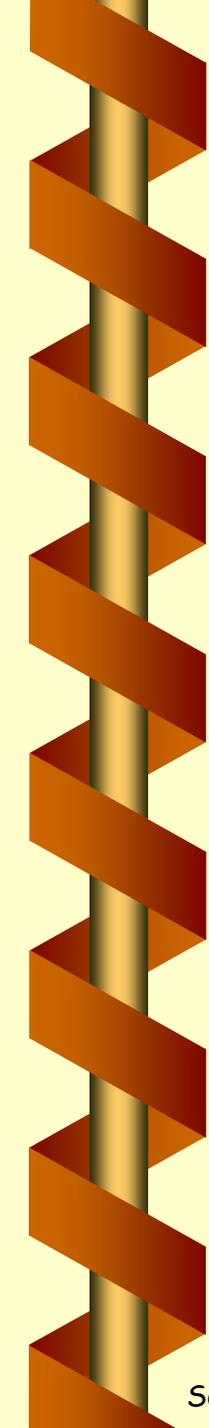
- La pérennisation permet de passer du simple bilan ponctuel (observation d'une année) à un outil de gestion.

- *Exemples :*

☞ *outil de suivi des objectifs du contrat quadriennal en matière de ressources humaines,*

☞ *outil de repérage : permet de pointer les forces et les faiblesses de l'établissement en GRH, de repérer des tendances, des comportements,*

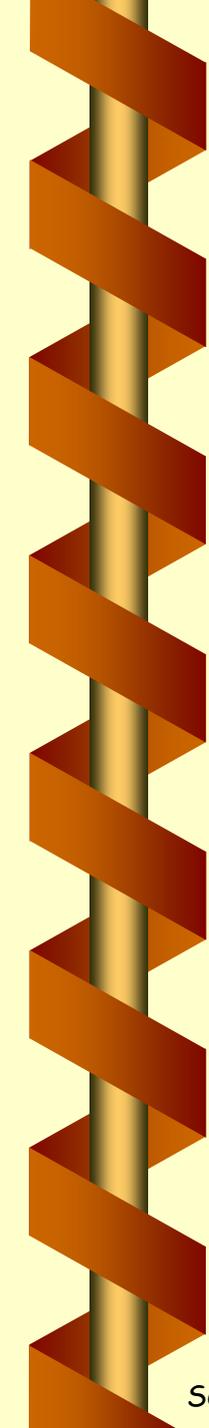
-  Le bilan social, même pérennisé, reste un bilan : *exemple : il ne fait pas de prospective, par contre il permet d'en faire (souvent associé à d'autres outils).*



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL : COMMENT ?

1 - UNE QUESTION DE VOLONTÉ :

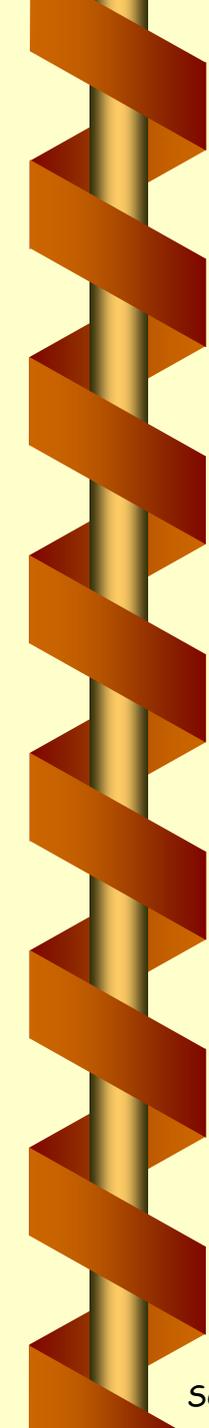
- volonté politique (Président, ...)
- volonté de l'équipe chargée de la réalisation du bilan social : faire en sorte que le bilan social devienne « obligatoire » en maintenant la mobilisation autour de cette réalisation
- inscription dans le contrat quadriennal.



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL : COMMENT ?

2 - LES INDICATEURS :

- pérennité des indicateurs : comparer ce qui est comparable
 - bien réfléchir sur le choix des indicateurs (le premier bilan social est souvent un bilan social expérimental, « une année 0 »)
- des indicateurs qui s'appuient sur une base de données fiable :
 - ☞ la plus complète possible,
 - ☞ exacte,
 - ☞ à jour.



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL : COMMENT ?

3 - LISIBILITÉ :

Pour durer, le bilan social doit être :

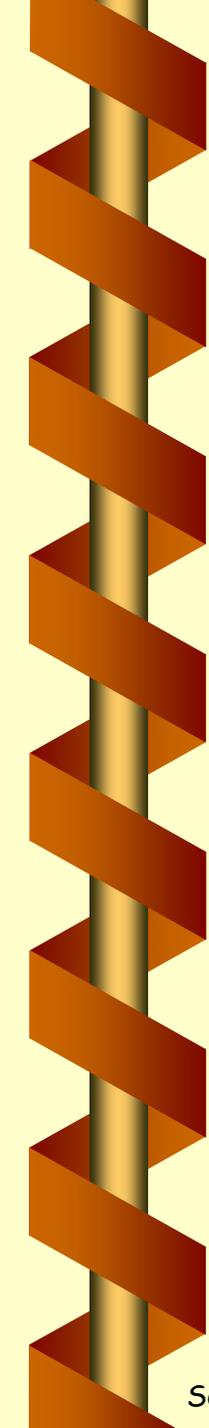
- compréhensible : choix d'indicateurs clairs (penser au lecteur non spécialiste de GRH)
- attractif : penser à la couleur, à alterner tableaux, camemberts, histogrammes...

ॐ

ॐ

ॐ

Il est préférable d'avoir un bilan social incomplet (pas trop quand même ...) et lisible, plutôt qu'un bilan social exhaustif et illisible.



PÉRENNISER LE BILAN SOCIAL

C O N C L U S I O N

Pour assurer la pérennité du bilan social, il faut :

- une volonté de pérenniser ;
- une base fiable ;
- des indicateurs pertinents et pérennes ;
- produire un document attractif.

