



Nancy-Université

Stratégies de recrutement

Patrice RUBINI
Vice-président « Emplois-Ressources humaines »
Université Henri Poincaré - Nancy 1

Gérer les responsabilités et compétences élargies

L'UHP en quelques chiffres

- Université pluridisciplinaire: Sciences, Technologie, Santé
- 5 Facultés: Sciences et Techniques (3 UFR), Médecine, Pharmacie, Odontologie, STAPS
- 3 Ecoles
- 3 IUT
- IUFM de Lorraine
- Soit 14 composantes
- 18500 étudiants
- 1500 enseignants et enseignants-chercheurs dont 200 PH
- 1200 BIATOS
- Plusieurs sites délocalisés, antennes
- EPCS de l'Université de Lorraine

Stratégie de recrutement Enseignants-chercheurs

- **Phase amont du recrutement:**

- lettre de cadrage
- expression des besoins des composantes et des laboratoires
- analyse, propositions: VP RH + VP CS + VP CEVU, bureau de direction, équipe de direction
- décision: CS, CEVU, CTP, CA.
 - . Redéploiements
 - . Niveaux des emplois
 - . Echanges BIATOSS/EC, EC/BIATOSS, E/EC, EC/E
 - . Chaires
 - . Procédure synchronisée, fil de l'eau

Stratégie de recrutement Enseignants-chercheurs

- **Phase amont du recrutement:**

- décision sur 80% des postes dans un premier arbitrage bien en amont de la saisie dans Galaxie pour permettre la prospection et la « publicité »
- prise de conscience d'une approche globale de la gestion des postes en relation avec la gestion de la masse salariale et du plafond d'emplois (présentation de la publication des emplois indépendamment de leur origine)

Stratégie de recrutement Enseignants-chercheurs

- **Phase de recrutement**
 - Comités de sélection: le mode de composition est un choix politique important, différent d'une université à l'autre.
 - articulation CdS-CA
 - critères de recrutement (mobilité, promotions internes, ...)
 - droit de « veto » des directeurs de certaines composantes

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

5

Stratégie de recrutement Enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants contractuels

- Nouvelle possibilité offerte aux établissements de recruter des EC contractuels (CDD ou CDI)
- Nécessité d'un comité de sélection
- Procédure peu adaptée au recrutement d'enseignants type second degré (nécessaires dans des disciplines ne relevant pas de catégories nettement répertoriés dans le secondaire)

Séminaire Amue - Gérer les responsabilités et compétences élargies - 25 et 26/11/2009

6

Stratégie de recrutement

Attractivité

Décisions de l'établissement
d'accompagner les nouveaux recrutés
dans leur prise de fonction pour permettre
une insertion plus facile et plus rapide.

Politique indemnitaire.

Gestion de la carrière des contractuels.

....

Stratégie de recrutement

BIATOSS

- Phase amont du recrutement: décisions de publications d'emplois pratiquement identique à celle des EC.
- Possibilités d'échanges entre corps: EC/BIATOSS, ASU/ITRF
- Repyramidages possibles dans le cadre de la gestion de la masse salariale
- Changements de BAP

Stratégie de recrutement

BIATOSS

- Possibilité de recruter des contractuels de catégorie A en CDD et en CDI (pour des fonctions ne relevant pas directement des BAP traditionnelles ou pour des fonctions où les recrutements traditionnels sont difficiles)
- Gestion des contractuels (contractuels « état », contractuels sur postes vacants): possibilités de gestion facilitée par les RCE (promotions, régime indemnitaire, ..)

Stratégie de recrutement

BIATOSS

- Limites à la gestion autonome:
 - concours nationaux (problème particulier du recrutement au niveau Tech)
 - ASU
 - gestion des postes avec leurs références (n° postes)
 - prévision du nombre de postes à pourvoir bien en amont de la campagne d'emplois
 - ...

Stratégie de recrutement

Conclusion

- Contraintes fortes: masse salariale, plafond d'emplois
- Connaissance précise de la structure des emplois de l'établissement: vision globale
- Nécessité de suivi de ces deux paramètres et prévision de leur évolution (évaluation des conséquences des décisions prises pour le recrutement: repyramidage, changements de corps, politique indemnitaire,...)
- Gestion prévisionnelle quantitative (GVT) et qualitative (évaluation des compétences)
- Gestion globale: relation avec les composantes
- Harmonisation avec les universités voisines et partenaires dans l'EPCS de l'Université de Lorraine