

**La gestion des enseignants-chercheurs,
une priorité pour l'établissement**

Structures et Moyens de la GRH ENS à l'Université de Limoges

**Valérie BENEZIT
Secrétaire Générale Adjointe
Université de Limoges**

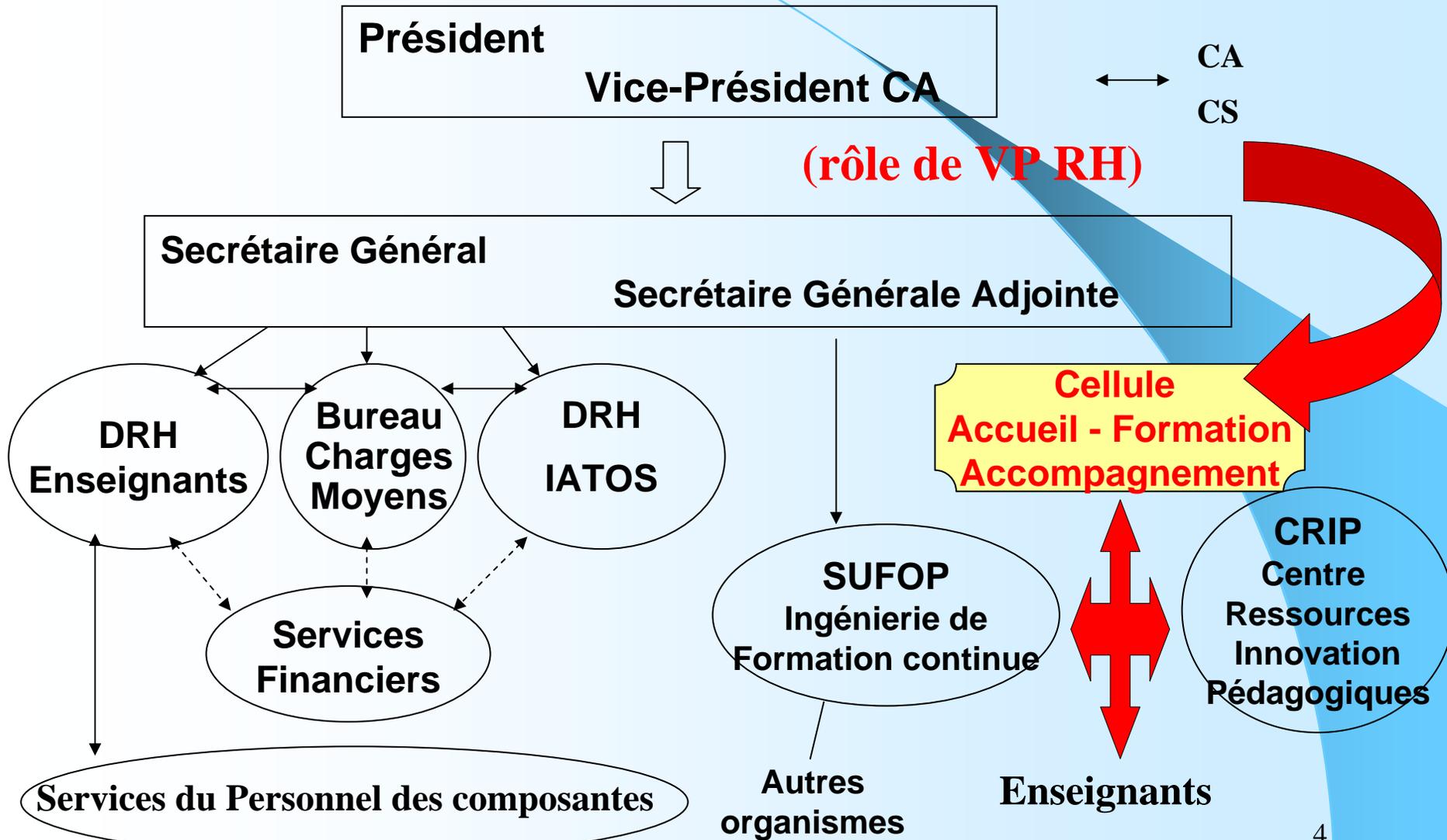
Une organisation actuelle construite sur l'expérience

- **Des structures fonctionnelles mais « a minima »**
- **Une gestion administrative et financière maîtrisée**
- **Des moyens ciblés et opérationnels**
- **Des forces et des faiblesses identifiées**

Des missions nouvelles favorisées par les réformes

- **Approche plus qualitative de la GRH ENS. :**
 - Vers une logique de « service »
 - Développement d'une culture d'établissement
attractivité / intégration / participation
- **Mise en place d'outils d'aide à la décision**
(tableaux de bord, indicateurs, cellule statistiques, bilan social, GPEEC...)
- **Ébauche de pilotage en articulation avec les Contrats**

Structuration GRH ENS. U. Limoges



Comment optimiser l'organisation GRH ?

Tendre vers une vraie politique de Gestion des Ressources Humaines :

- des moyens au service d'une politique d'établissement
- un établissement soucieux de ses ressources humaines

... sans occulter les limites imposées par les particularités du système universitaire :

- contraintes statutaires et réglementaires
- moyens et des marges de manœuvre limités

Les axes de progrès possibles

- **Renforcer le portage politique**
 - **Désigner un VP RH (ou faisant fonction), porteur politique dans le domaine de la GRH ENS**
 - . **Coordonnateur politique, animateur GRH ENS**
 - . **Relais entre la Présidence et les structures de GRH**
 - . **Force d'analyse et de propositions**
 - **Faire entrer le débat GRH enseignant dans les conseils et associer les enseignants-chercheurs**
 - **Créer une instance interne de réflexion politique autour de la GRH ENS**

Les axes de progrès possibles

- **Restructurer et clarifier les rôles**
 - **Favoriser le binôme EC – Administratif**
 - **Renforcer et clarifier le rôle du DRH ENS :**
 - . **Porteur de projet, responsable des structures RH**
 - . **Coordonnateur des actions de GRH ENS**
 - . **Personne-ressources (statistiques, juridique, etc.)**
 - **Repenser les structures en termes d'efficacité**
 - . **Adapter le schéma organisationnel aux changements**
 - . **Mettre en place des procédures, communiquer**
 - . **Évaluer et améliorer**

Les axes de progrès possibles

- **Utiliser les leviers du changement**
 - **LOLF et Contrats : les vecteurs de la politique d'établissement**
 - . Envisager la GRH comme outil de la politique
 - . Expliquer et faire partager les choix politiques
 - . Impliquer et valoriser
 - **Formation continue : accompagner (anticiper ?) les changements grâce à des actions spécifiques, par ex. :**
 - . Formation à la prise de responsabilités
 - . Formation à la gestion de projet
 - . LOLF et démarche qualité

Les axes de progrès possibles

- **Penser l'établissement en terme d'attractivité**
 - **Conditions de travail**
 - . Attribution de locaux, bureaux...
 - . Faciliter l'accès aux outils de travail (micro, espace numérique, SSE, ressources en ligne, hotline...)
 - **Modalités d'enseignement et de recherche**
 - . Décharges, modulation des services, BQP
 - . Aides aux travaux de recherche
 - **Accueil, intégration, formation**
 - . Aide logistique à l'arrivée, journée d'accueil, etc.