

# Attractivité, structure de GRH, indicateurs de pilotage : les enjeux pour l'établissement

Michel TOUPÉ

Vice-président Finances, Modernisation,  
ancien vice-président Ressources Humaines

Université Rennes 2

S  
é  
m  
i  
n  
a  
i  
r  
e

Le séminaire du 24 mai 2005, organisé par le même groupe de travail avait montré que la gestion des enseignants-chercheurs est un élément stratégique de la politique des établissements au travers de :

La formation

Les politiques de redéploiements et de gestion des postes

Il s'était conclu sur les conditions de réussite d'une politique de gestion des enseignants-chercheurs.

L'établissement détermine ses objectifs politiques  
(axes de recherches, développement de  
formations, etc.)

Moyens humains nécessaires (quantitatifs et qualitatifs)

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à  
partir des marges de manœuvre procurées par la LOLF  
(masse indiciaire et plafond d'emplois) malgré les  
incertitudes pesant sur l'augmentation des moyens

objectifs



moyens

Pour rendre possible cette politique, nous avons retenu trois thèmes de réflexion :

- Les structures administratives et politiques à mettre en place : Valérie BENEZIT de l'université de Limoges
- Le développement d'indicateurs propres à l'établissement : François PALUMBO de l'université de Savoie
- Le développement de l'attractivité pour susciter les candidatures souhaitées : Roland WIEST de l'université Louis Pasteur de Strasbourg