

L'attractivité des Etablissements : une politique de GRH

Roland Wiest

*Vice-Président Ressources Humaines
Université Louis Pasteur, Strasbourg*

L'université Louis Pasteur en chiffres - 1

- Plus de 18000 étudiants dont 21% d'étrangers
- Plus de 3000 enseignants chercheurs et personnels IATOS
→ dont 1475 enseignants chercheurs
- Près de 1500 agents des organismes de recherche
- Des cursus diversifiés : pluridisciplinaire à dominante scientifique

L'université Louis Pasteur en chiffres - 2

- Une recherche fondamentale très développée :
 - 62 unités de recherche reconnues, dont
 - 31 associées au CNRS
 - 12 à l'INSERM
 - 1 à l'INRA
 - Près de 1300 doctorants
- D'importantes relations industrielles
 - Plus de 300 contrats de recherche
 - Partenariat et travail en réseau avec plus de 150 entreprises

Un préalable à l'attractivité : une politique de recrutement

La procédure « emploi » de l'ULP :

- Propositions (postes vacants, créations) par les composantes, discutées avec les FER (Fédérations d'enseignement et de recherche)
- Prise en compte, évaluation, hiérarchisation des demandes par une Commission des emplois, émanation des trois conseils
- Finalisation (réaffectations, redéploiements ou transformations) : élaboration par le Bureau et la Commission des emplois, présentation au CEVU et au CS, et validation par le CA

Une politique d'accueil

- Professeurs nouvellement nommés :
 - 5000 € attribués par le CS pour l'achat de premiers équipements (souvent informatiques)
 - 3000 € s'ils étaient MCF à l'ULP et restent dans leur laboratoire
 - Dès leur insertion dans une équipe de recherche : possibilité de présentation d'un projet dans le cadre de l'appel d'offre annuel du CS au titre du BQR
 - Éventuellement, une procédure d'attractivité spécifique (*cf. plus loin*)

Une politique d'accueil

(suite)

- **Actions « nouveaux arrivants »**

Journée de formation/information des nouveaux arrivants

avec le VP Formation et le VP Ressources Humaines

pour mieux connaître l'**Université**, l'histoire, les structures, le

statut d'Enseignant-Chercheur

et premier contact avec l'un des services d'appui à la **pédagogie**

ou à la recherche

Les leviers ordinaires de l'attractivité

- Aménagement de service PRAG/PRCE
 - Décharge de 384 heures sur 3 ans pour préparation de thèse
 - Création du département ULP-Langues
- Une politique d'attribution des CRCT
 - Définition préalable par le CS restreint des critères d'attribution
 - MCF : 2 semestres pour préparer l'habilitation
 - PR : projet innovant soutenu par l'unité de recherche ou structurant pour la composante

Les leviers ordinaires de l'attractivité

(suite)

- Une politique de soutien aux demandes de délégation sur critères analogues aux CRCT

A noter que dans le cadre du partenariat rénové avec le CNRS, l'ULP bénéficie d'un nombre de délégations arbitrées par le CS
- les actions de formation
 - Prise en charge des Enseignants chercheurs par le service de formation continue (stages collectifs ou individuels dans les domaines de l'hygiène et la sécurité, des langues, de l'insertion professionnelle des étudiants, de la bureautique « avancée »...)
 - Offre de formation des services communs :
 - CURRI (systèmes, logiciels de modélisation ou de statistiques)
 - ULP-Multimedia (outils d'enseignement médiatisé)
 - Coopération active avec le CIES (TICE, etc.)

Attractivité à l'ULP : les outils spécifiques

- Aménagement de service :
 - Les MCF nouvellement nommés bénéficient d'une décharge de 64 h éqTD, financée par le Conseil Scientifique.
 - D'autres dispositions de décharges éventuelles inscrites au contrat quadriennal, mais pas encore mises en œuvre : MCF en dernière année de préparation d'une habilitation ; PR prenant une direction de laboratoire.

Attractivité à l'ULP : les outils spécifiques

(suite)

- Postes de PR « Attractivité »
 - Objectif : développement d'une nouvelle thématique et/ou soutien d'une discipline
 - Recrutement d'un professeur au niveau PR1 par la procédure 46.4 (enseignant ou chercheur étranger préalablement associé, ou MCF membre de l'IUF)
 - Dotation de 150 000 euros
 - Cofinancement : 1/3 ULP - 1/3 MENESR - 1/3 Collectivités
 - Accompagnement : un emploi de MCF, un emploi de CR, une bourse de post-doctorant et une allocation de thèse

(Cette procédure exceptionnelle concerne 1 ou 2 emplois par an)

L'attractivité est-elle à la portée de toutes les universités françaises ?

L'attractivité, apanage des universités scientifiques ?

(ou : l'attractivité des formations et des étudiants)

Quelle attractivité, face aux universités étrangères ?

(ou : l'effet trampoline)

Une décharge de service **est-elle** facteur d'attractivité ?

Une décharge de service **doit-elle être** facteur d'attractivité ?

(ou : et pourquoi pas une décharge de recherche)