

# Université Henri Poincaré

Nancy 1

Jean Pierre FINANCE - Président

Jean DÉROCHE – Secrétaire Général

AMUE le 24 novembre 2004



## Le Bilan Social

## GPEEC et Bilan Social

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : le contexte

- L'Université Henri Poincaré, Nancy1 :
  - 13 composantes :
    - Sciences
    - Santé: médecine, pharmacie, dentaire
    - Staps
    - 3 Écoles d'ingénieurs
    - 3 IUT
  - 17 000 étudiants
  - Vaste implantation territoriale, bâtiments ~ 325 000 m<sup>2</sup>,  
~ 155 M€ budget consolidé
  - ~ 1400 enseignants et enseignants-chercheurs (+ 250 chercheurs)
  - ~ 1200 personnels IATOS (+ 250 ITA)

# Implantation territoriale



# Le Paysage Universitaire Lorrain

## Les Universités de Nancy

- **Université Henri Poincaré** ● 17 000 étudiants ● 45 labos contractualisés
- **Université Nancy 2** ● 19 000 étudiants ● 24 labos contractualisés
- **Institut National Polytechnique de Lorraine** ● 3200 étudiants ● 26 labos contractualisés
  
- **Université de Metz** ● 14 800 étudiants ● 34 labos contractualisés

**50 000** étudiants dont 3 700 étudiants étrangers

**3 100** enseignants-chercheurs et chercheurs

**2 700** personnels administratifs et techniques

**800** formations proposées

**110** laboratoires de recherche

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : le contexte

- Évolution démographique : départs en retraite
- LOLF
- Démarche qualité / évaluations
- Politique de site
- Articulation universités - EPST

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : les enjeux

- Enjeux de la GPEEC :
  - Optimisation de l'occupation des emplois disponibles
  - Au service de la politique définie par l'établissement

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : les enjeux

- Éléments de diagnostic :
- Quantitatif :
  - Évolution de la pyramide des âges
  - Importance des vagues de départs à la retraite ( à l'UHP, 40 % des IATOSS ont 50 ans et plus)
  - Population active en baisse : concurrence exacerbée entre les employeurs potentiels

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : les enjeux

- Éléments de diagnostic :
- Qualitatif :
  - Détection des nouveaux métiers
  - Optimisation de la dotation en emplois  
(externalisation de certaines fonctions ?)
  - Redéploiement

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : les enjeux

- Les personnes :
  - Recrutement en 2000 d'une SGA – DRH
  - Mise en place d'un service de statistiques et prospective
  - Nomination d'un VP emplois - ressources humaines et d'un VP évaluation – prospective en 2004

# La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences : les enjeux

- Les outils :
  - Fiches de poste : cartographie de l'existant et relevé des métiers « sensibles »
  - Entretien d'évaluation : outil de management qui permet une gestion des carrières dans la limite des statuts

# Le bilan social

- Le bilan social :
  - Élément central de toute politique de RH
  - Le bilan Social a vocation à fournir tous les indicateurs nécessaires à la définition puis au suivi d'une politique raisonnée en matière de RH

# Le bilan social

- Le bilan social:
  - Outil évolutif qui est susceptible de connaître des aménagements en fonction des éléments politiques à intégrer
  - Exploitation souple et diversifiée : constat instantané mais aussi élément de suivi dans la durée

# Le bilan social

- Le bilan social à l'UHP :
  - Au départ (trois ans de recul pour le BS IATOSS) :
    - Emplois
    - Rémunérations
    - Hygiène et Sécurité
    - Conditions de travail
    - Formation Continue
    - Dialogue Social
    - Action Sociale

# Le bilan social

- Le bilan social à l'UHP :

- Imminence de la mise en œuvre de la LOLF :

Intégration des éléments (recherchés auprès de la TG lorraine) relatifs à la masse salariale

Préparation du « budget global » à l'UHP

- Le bilan social :
  - Constitue l'instrument indispensable pour le diagnostic et l'élaboration d'une politique de Ressources Humaines
  - Est évolutif et permet et permet la prise en compte de problématiques nouvelles (LOLF)