

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 m²,
~ 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)