

**Appel d'offres**  
**en vue de la formalisation d'une politique**  
**de gestion des ressources humaines**  
**(personnels enseignants-chercheurs et enseignants)**

**Présentation de l'Université de Corse**

L'Université de Corse, créée par un décret du 6 novembre 1975, a réouvert ses portes à Corte en 1981, rendant possible pour la première fois, à l'exception d'une courte période de 4 ans entre 1765 et 1768, la formation sur place des futures élites insulaires. Sa localisation au cœur de la Corse résulte d'un double choix, celui d'inscrire l'établissement dans la continuité de l'université fondée au 18<sup>ème</sup> siècle par Pasquale Paoli, tout en participant au désenclavement économique de l'intérieur de l'île.

Inspirée par l'esprit pionnier qui a présidé à sa réouverture il y a bientôt 30 ans et portée par une volonté collective d'agir au service de la jeunesse et du développement de la Corse, elle inscrit son action dans une vision de long terme de son rôle et de sa place dans la société. L'engagement collectif de la communauté universitaire repose en effet sur la conviction que le développement des ressources humaines contribue à la constitution d'une richesse durable pour la Corse.

L'Université de Corse évolue dans un cadre institutionnel et juridique spécifique.

Le projet de l'Université pour la période 2009-2012, qui vise un haut niveau de performance, s'articule autour de « *trois axes stratégiques de développement* » :

- *franchir de nouveaux seuils qualitatifs, prioritairement en matière de formation, mais également en matière de recherche, relations internationales et vie étudiante, tout en confortant le socle global ;*
- *structurer et mettre en œuvre une politique dynamique de l'insertion professionnelle ;*
- *consolider l'organisation et la gestion administrative et financière, tout en tirant parti des compétences transférées ».*

Quelques données quantitatives :

L'Université a accueilli 4231 étudiants en 2008-2009. Classée par le ministère parmi les « *universités pluridisciplinaires hors santé* » (bien qu'elle ait ouvert en 2004 un premier cycle d'études médicales), elle comprend 7 composantes pédagogiques :

- 3 UFR (Sciences et techniques ; Droit, sciences économiques et gestion ; Lettres, langues, art et sciences humaines),
- un département Santé,
- un IAE,
- 2 écoles internes : un IUT (5 départements) et un IUFM intégré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

La recherche, recentrée depuis 2004 autour de 7 projets d'importance scientifique internationale en adéquation avec les problématiques de développement de la Corse, est organisée en 4 unités : 2 unités mixtes de recherche Université/CNRS, une fédération de recherche et une unité mixte de service située à Cargèse.

A la rentrée 2009, l'université de Corse compte 458 personnels permanents sous statut de fonctionnaires ou sous contrat (280 enseignants et 178 personnels BIATOSS), ainsi que 620 vacataires.

Elle dispose actuellement des emplois budgétaires suivants, hors les moyens nouveaux prévus dans le cadre de la convention 2009-2012 :

- 47 emplois de professeurs des Universités, dont 10 vacants (non pourvus par des titulaires),
- 129 emplois de maîtres de conférences, dont 16 vacants,
- 10,5 emplois de professeurs associés,
- 7,5 emplois d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche,
- 88 emplois du second degré (professeurs agrégés et certifiés), dont 15 vacants,
- 3 emplois du premier degré (professeurs des écoles).

Le niveau d'équilibre de son budget initial pour l'année 2010 devrait être arrêté à environ 52 M€, dont 30 M€ de masse salariale transférée et 10 M€ d'investissements au titre de la recherche finalisée.

## **Problématique de la gestion des ressources humaines des enseignants-chercheurs et enseignants**

### **Objectifs**

Pour satisfaire de manière optimale ses besoins de développement à moyen et long termes, l'Université de Corse souhaite, conformément aux recommandations de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), déterminer les principes directeurs d'une politique de gestion des ressources humaines innovante pour les enseignants-chercheurs et enseignants et commencer à les mettre en œuvre avant la fin de l'année universitaire 2009-2010.

Les besoins liés au projet stratégique concernent le développement de la recherche, le renforcement de la formation, la prise en charge de la mission nouvelle d'insertion professionnelle, mais également l'animation et la gestion des projets, des équipes et des structures, qui requiert une implication croissante d'enseignants-chercheurs et d'enseignants à forte capacité de « leadership ».

La politique de GRH doit répondre à plusieurs objectifs conjoints :

- définir une cartographie des compétences des enseignants-chercheurs et enseignants nécessaires pour assurer le développement de l'Université à moyen terme en matière d'enseignement, de recherche, mais également d'animation et de portage de projets ;
- maintenir, consolider et renouveler le potentiel des compétences individuelles et collectives des personnels concernés, quels que soient leurs situations juridiques (titulaires ou contractuels) et leurs statuts (enseignants-chercheurs ou enseignants du second degré) ;
- mettre en dynamique l'ensemble des ressources existantes en mobilisant de manière pertinente au regard des caractéristiques professionnelles des enseignants du supérieur l'ensemble des leviers de reconnaissance et de motivation : primes, décharges de service, avancements, congés sabbatiques, valorisation des différents types d'activités (enseignement, recherche, responsabilités pédagogiques et administratives, portage de projets innovants)...
- faciliter la constitution de viviers de recrutements et renforcer l'attractivité de l'Université ;

- faire émerger des éléments moteurs capables d'assurer et de prolonger dans la durée la mise en dynamique de l'établissement.

## Opportunités

Le niveau des moyens qui lui sont alloués jusqu'en 2012 (dotation de masse salariale et autorisations d'emplois), son accès à l'autonomie depuis le 1<sup>er</sup> janvier, comme le fait de disposer actuellement d'un volant de postes vacants, ouvre pour l'Université de réelles marges de manœuvre pour faire évoluer rapidement la structure de ses emplois et son potentiel de compétences dans le cadre d'un schéma directeur des ressources humaines à moyen terme.

L'évolution des règles statutaires applicables aux enseignants-chercheurs, en particulier pour ce qui concerne la définition et la répartition de leurs activités et la mise en place prochaine d'un dispositif d'évaluation, ainsi que les annonces ministérielles relatives au Plan carrières (évolution significative des taux de promotion et renforcement des crédits indemnitaires), constituent également un contexte susceptible de favoriser un changement des pratiques.

## Nature et périmètre de la prestation attendue

L'Université de Corse souhaite disposer d'un accompagnement méthodologique lui permettant de construire des compétences internes aussi bien au niveau décisionnel (Président et équipe de direction) qu'au niveau technique (Direction des ressources humaines et Cellule Pilotage) en vue

- d'une part, d'affiner la problématique des ressources humaines pour ses enseignants-chercheurs et enseignants, de définir une politique et de la faire partager au sein de l'Université, dans une logique de portage du changement ;
- d'autre part, de mettre en place des principes et des démarches profondément rénovés pour la gestion des actes individuels et collectifs : campagnes de recrutement, choix d'avancements, mobilité géographique et/ou fonctionnelle, mise en place de l'évaluation, répartition des activités, régimes indemnitaires et d'intéressement et autres systèmes de reconnaissance...