



Présentation de l'offre Deloitte portant sur la formalisation d'une politique de gestion des ressources humaines (personnels enseignants-chercheurs et enseignants)

Vendredi 12 février 2010

Les objectifs de notre intervention

1

Affiner la problématique des ressources humaines pour les enseignants-chercheurs et enseignants, définir une politique et la faire partager au sein de l'université, dans une logique de portage du changement.

2

Mettre en place des principes et des démarches profondément rénovés pour la gestion des actes individuels et collectifs : recrutement, évolution de carrière, évaluation, modulation des activités, régimes indemnitaires et d'intéressement et autres systèmes de reconnaissance...

L'université de Corte Pasquale Paoli a souhaité s'appuyer sur les compétences du cabinet Deloitte pour disposer d'un accompagnement méthodologique lui permettant de construire des compétences internes aussi au bien au niveau décisionnel (Président et équipe de direction) qu'au niveau technique (DRH et cellule pilotage).

Nos convictions (1/2)



- 1. Débuter les travaux par l'expression d'une vision stratégique globale de l'université à moyen/long terme pour décliner ensuite cette vision au niveau de la politique de GRH des enseignants-chercheurs et enseignants.**

L'identification des compétences attendues de ces personnels doit en effet se déduire des orientations stratégiques de l'établissement pour ses missions fondamentales (Recherche, Enseignement, Insertion professionnelle) et de ses grands projets à venir.

- 2. Placer la problématique de l'attractivité de l'université au cœur de la réflexion et élargir les travaux à des enjeux qui vont au-delà des enjeux RH.**

Par exemple, il s'agit du positionnement de l'UCPP sur l'offre nationale et internationale d'enseignement supérieur et de recherche et le développement de son image de marque et de sa notoriété.

- 3. Proposer des outils méthodologiques simples et pragmatiques pour faciliter leur appropriation par les acteurs et donc leur mise en œuvre et leur adaptation au cours du temps.**

Nos convictions (2/2)



3. Favoriser un travail collaboratif pour se placer dans une logique de portage du changement.

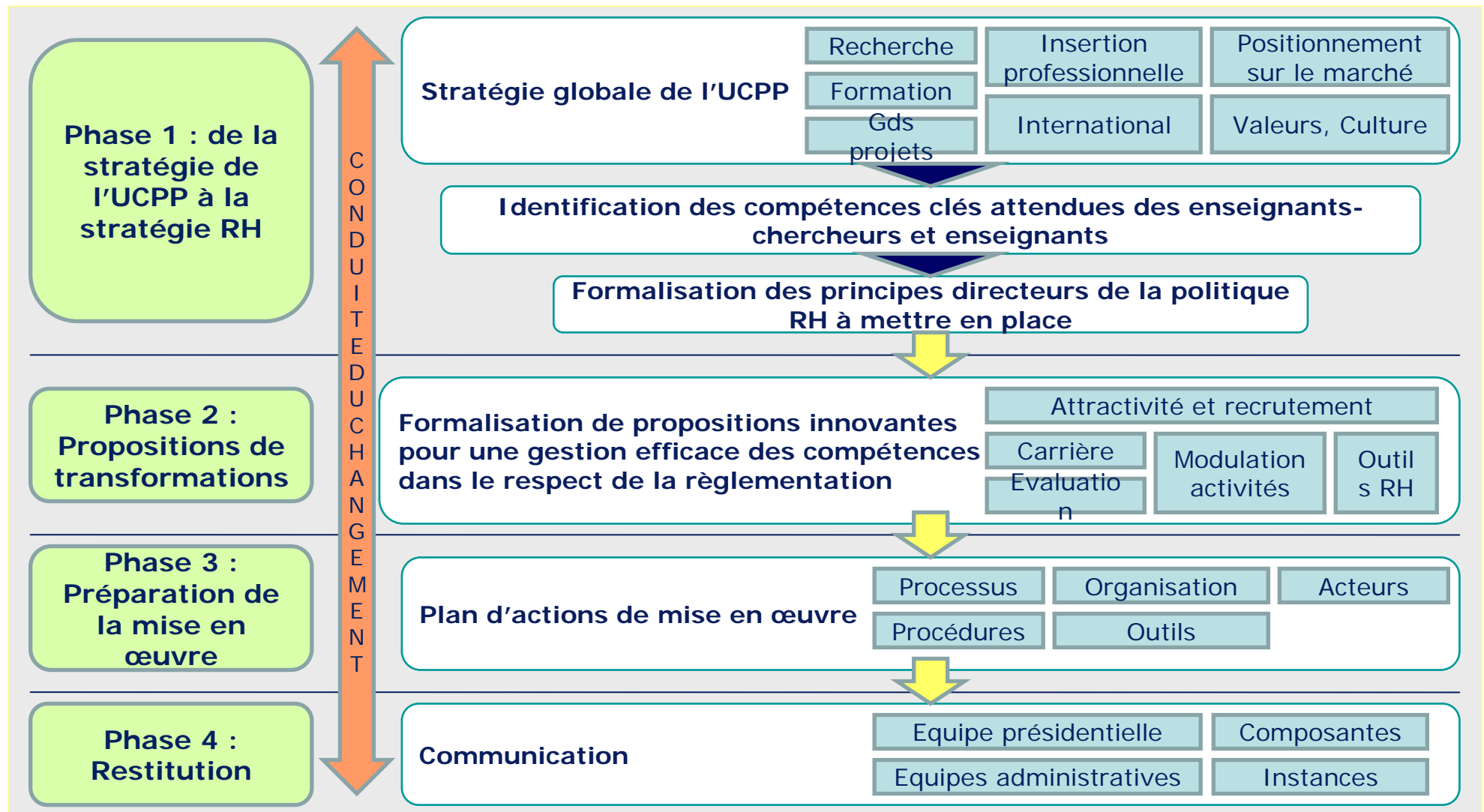
Notre rôle est celui de conseil méthodologique, d'animateur de la réflexion stratégique et de garant de la bonne appropriation des étapes et documents par les acteurs. Pour cela, nous favoriserons les travaux en groupes de travail ou en séminaire pour impliquer et mobiliser l'équipe présidentielle, les directeurs et responsables opérationnels des services centraux et des composantes, les unités mixtes de recherche, les enseignants-chercheurs et enseignants directement concernés, les équipes de la DRH et le secrétariat général.

4. Organiser une phase nécessaire de présentation et de communication des travaux auprès de la communauté universitaire.

Les résultats de la mission nécessitent un avis des instances statutaires et notamment du Conseil d'Administration pour la mise en œuvre d'un plan d'actions concret.

5. Mobiliser des experts Deloitte capables de proposer et de faire émerger des solutions créatives et innovantes.

Notre approche



La méthodologie proposée

Phase 1 : Cadrage stratégique et méthodologique

- Réunion de lancement de la mission
- Entretiens avec quelques interlocuteurs clés
- Séminaire stratégique associant l'équipe présidentielle, les services centraux, les composantes et les unités de recherche

Phase 2 : Etudes thématiques en groupes de travail et propositions de principes et démarches innovantes

- 2 à 3 réunions en groupe de travail sur 5 thématiques distinctes : recrutement et attractivité, évaluation, modulation des activités, évolution de carrière, outils d'analyse et d'aide à la décision RH
- Formalisation de propositions sur des principes et démarches innovantes à mettre en place sur les 5 thématiques et au niveau de la politique RH globale

Phase 3 : Choix des principes et démarches innovantes à mettre en place et plan d'actions associé

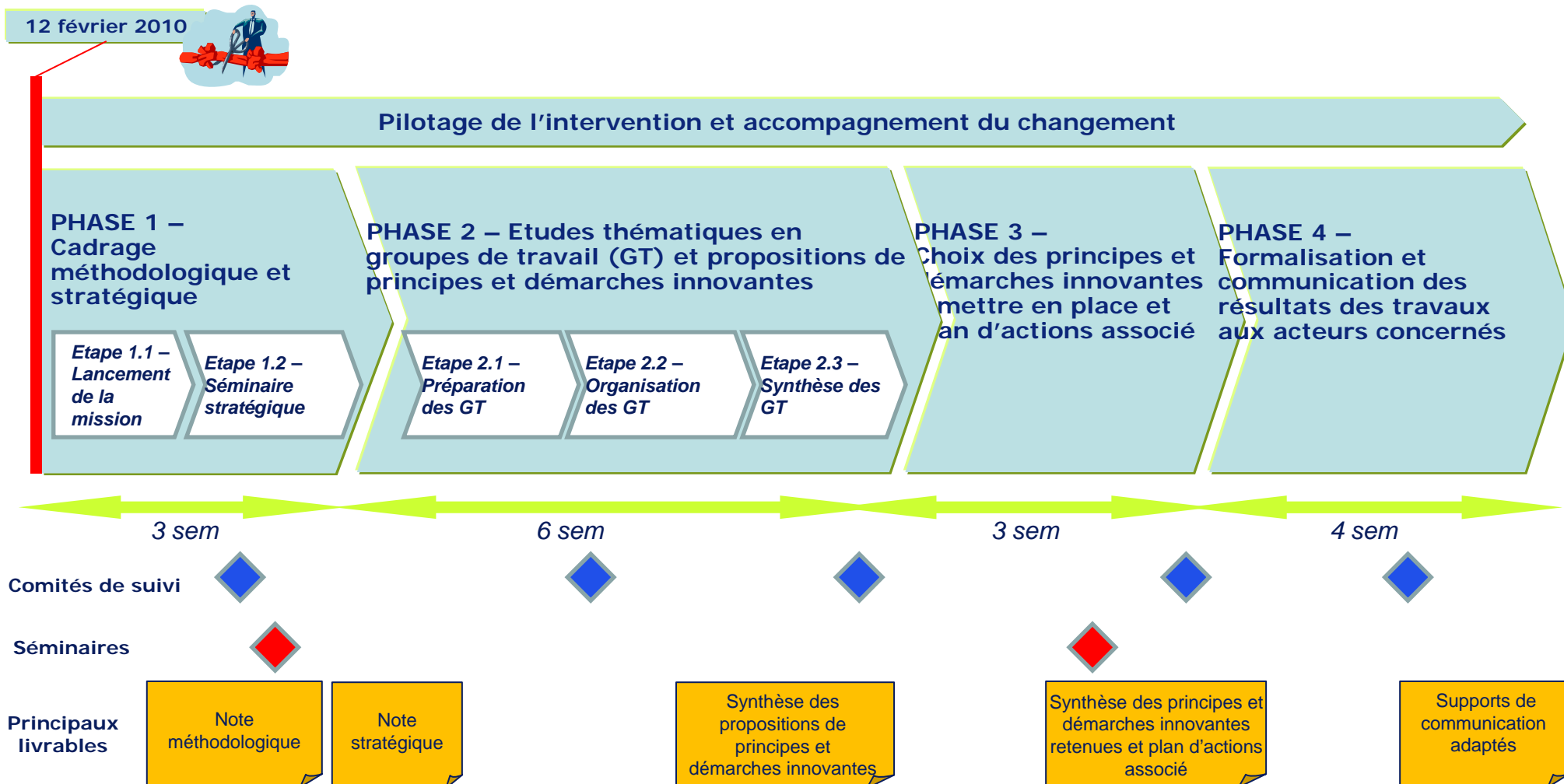
- Séminaire avec l'équipe présidentielle et des représentants des services centraux, composantes et unités de recherche pour valider les nouveaux principes et démarches à mettre en place et formaliser un plan d'actions de mise en œuvre

Phase 4 : Formalisation et communication des résultats des travaux aux acteurs concernés

- Formalisation des résultats des travaux et production de supports de communication
- Restitution des travaux aux acteurs concernés : équipes administratives, composantes, centres de recherche...

Pilotage de l'intervention et accompagnement du changement

Le calendrier de la mission



- Notre proposition de calendrier s'étend sur 4 mois.