

Université

de Strasbourg

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 12 mars 2024

Délibération
n° 10-2024
Point 4.3.2

Point 4.3.2 de l'ordre du jour

[Schéma directeur des ressources humaines] Création d'un Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

EXPOSE DES MOTIFS :

Dans le sillage des Assises ressources humaines, un fort besoin a été exprimé par les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en termes d'accompagnement individuel, de valorisation des compétences et des parcours professionnels.

Un groupe de travail, réunissant, sous la conduite de Mme la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social Elisabeth DEMONT, des représentants des organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures de l'université a été constitué dans le cadre de la construction du Schéma directeur des ressources humaines de l'Université de Strasbourg.

Les travaux ont permis de définir des pistes en vue de la création d'un Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants (communément dénommé Bureau des carrières), parallélisé avec le Bureau déjà existant, surtout adressé par des dossiers intéressant les personnels BIATPSS.

La note de cadrage jointe précise le rôle et les attributions, ainsi que la structuration et le fonctionnement de cette nouvelle entité constituée au sein de la Direction des ressources humaines dans un cadre innovant pour l'enseignement supérieur et la recherche en France.

La création d'un Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants a été soumise à l'avis du Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 15 février 2024 et a recueilli 7 avis favorables et 3 abstentions.

Résultat du vote :

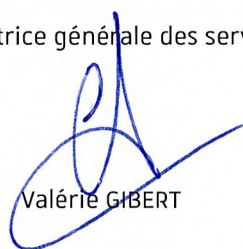
Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	31
Nombre de voix pour	27
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	4
Ne participe pas au vote	0

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve la création d'un Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Fait à Strasbourg, le 15 mars 2024

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

Création d'un Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Strasbourg, le

1. Contexte

Dans le contexte d'une forte évolution du paysage statutaire et réglementaire, renforcée avec la Loi de programmation de la recherche et des nombreuses mesures d'application inscrites dans son sillage, une attention accrue doit être portée au renforcement de la politique de ressources humaines spécifiquement orientée vers les enseignants et des enseignants-chercheurs dont les missions se sont par ailleurs notablement diversifiées.

L'enjeu est de passer dorénavant d'une démarche de « gestion du personnel » à une démarche de « gestion des compétences et d'accompagnement des carrières ». Ainsi, au-delà des actes primordiaux de gestion administrative et financière, l'université s'est engagée à développer des actions de gestion et d'accompagnement de carrière à destination des enseignants-chercheurs et enseignants (cf. Rapport d'auto-évaluation et Axes Stratégiques de Développement transmis à l'HCERES). La tenue des Assises Ressources Humaines (octobre 2021-janvier 2022) a d'ailleurs permis de recueillir la forte attente exprimée par les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en termes d'accompagnement individuel, de valorisation des compétences et des parcours professionnels (cf. Annexe).

A l'issue des Assises et dans la perspective de la rédaction du Schéma directeur des ressources humaines, un groupe de travail a été constitué, réunissant, sous la conduite de Mme la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social Elisabeth

Isabelle FROUSSART
Responsable du Département de
la gestion et du développement
des compétences
Tel. +33.3 68 85 55 71
isabelle.froussart@unistra.fr

Directrice : Brigitte Grosse
Direction des ressources
humaines | DRH
Institut Le Bel
4 rue Blaise Pascal
67081 Strasbourg Cedex
www.unistra.fr

DEMONT, des animateurs des ateliers conduits dans le cadre des Assises, des représentants des organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures de l'université.

L'objectif de ce groupe de travail était de réfléchir au renforcement de l'accompagnement des enseignants-chercheurs et enseignants au travers notamment de la mise en place d'un bureau qui soit dédié à la gestion et suivi de leur carrière et de leurs compétences.

2. Accompagnement professionnel des enseignants et enseignants-chercheurs à l'Université de Strasbourg

La volonté de l'université de Strasbourg de proposer un accompagnement professionnel aux enseignants-chercheurs et enseignants dans la réalisation de leurs missions s'est concrétisée par la création de deux structures de première importance que sont l'Institut de Développement et d'Innovation Pédagogique (Idip) et le Pôle Unique d'Ingénierie (PUI).

Ainsi, l'Idip, créé en 2013, veille à favoriser le développement professionnel des enseignants et l'innovation pédagogique en proposant des formations à la pédagogie universitaire et un accompagnement au pilotage de projets pédagogiques. Quant à lui, le PUI mutualise les compétences des services pour accompagner et conseiller les enseignants-chercheurs dans les différentes phases de développement et de gestion des projets scientifiques nationaux et internationaux.

Au-delà de cet accompagnement dans la réalisation des missions liées à l'enseignement et à la recherche, l'université a déployé depuis 2017 des mesures RH destinées pour leur part à accompagner les enseignants-chercheurs et enseignants dans leur parcours professionnel.

Dans ce cadre, peuvent être citées :

- **des mesures spécifiques aux maîtres de conférences primo-entrants** dont la mise en place d'un mentorat avec la désignation d'un référent lors de la première année de nomination (délibération du CA du 14 novembre 2017) ; l'organisation d'un séminaire de rentrée ; l'attribution d'une décharge de 128 HTED à répartir sur les trois premières années (dont 32 HETD au titre de la formation à la pédagogie dans le supérieur et 96 HETD au titre de l'activité recherche) ; une formation permettant l'approfondissement de compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier (conformément au décret du 9 mai 2017) ;

l'attribution d'une enveloppe financière de 10 000 € (conformément à la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020). Ces mesures ont été généralisées (tout ou en partie) aux enseignants du second degré affectés à l'université (cf. délibération du CA du 18 décembre 2018) ;

- **des mesures instaurées dans le cadre du suivi de carrière des enseignants-chercheurs** -généralisé depuis 2017 à toutes les universités- avec la création d'un congé « suivi de carrière » et la proposition d'entretiens individuels avec la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social adressée à tous les collègues ayant transmis un rapport d'activité dans le cadre du suivi de carrière (cf. délibération du CA du 13 novembre 2018) ;
- **des mesures visant à accompagner les enseignants-chercheurs tout au long de leur parcours professionnel** avec par exemple, une augmentation notable du nombre de CRCT attribués chaque année ; un accompagnement lors des différentes opérations de gestion de carrière (dont les campagnes d'avancement de grade ou de d'attribution de la C3 du RIPEC) ;
- **des mesures visant à accompagner les enseignants du second degré dans leurs activités de recherche avec l'attribution d'un aménagement de service** (décret n°2000-552 du 16 juin 2000) : attribution d'une décharge de 128 HETD annuelles pendant 4 ans en vue de la préparation d'un doctorat et attribution d'une décharge de 192 HETD sur une année pour la poursuite de recherches antérieurement engagées et/ou la préparation à un concours d'accès au corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur.

Ces actions, dont certaines reflètent la volonté politique de l'établissement en termes d'accompagnement des enseignants-chercheurs et enseignants, sont largement communiquées aussi bien auprès des personnels qu'aux directions des composantes et unités de recherche.

L'objectif consiste dorénavant non seulement à renforcer les dispositifs d'accompagnement des enseignants-chercheurs et enseignants (tant sur le volet individuel que collectif) mais également à structurer et rendre plus visible cet accompagnement au travers de la mise en place d'un bureau dédié aux questions de gestion et suivi de carrière des enseignants-chercheurs et enseignants.

Les travaux du groupe de travail suscité ont permis de valider le **principe d'un « guichet unique »** pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants, quel que soit leur statut et quelle que soit leur expérience professionnelle, dans l'objectif de leur apporter un accompagnement expert et adapté aux problématiques spécifiques qu'ils peuvent rencontrer.

3. Principe d'un « guichet unique »

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels (communément appelé Bureau des carrières) existe depuis plusieurs années au sein de la Direction des ressources humaines (DRH).

Sa mission est de conseiller et accompagner les agents dans leur parcours professionnel à l'université en 1/ les accompagnant dans leur projet de mobilité (interne ou externe) et 2/ en analysant les besoins de compétences nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel. Le Bureau des carrières intervient également dans l'accompagnement personnalisé des personnels rencontrant des difficultés (qu'il s'agisse de difficultés relationnelles, de difficultés liées au poste de travail, etc.).

Le rôle du Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels s'inscrit en outre dans la démarche de Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), menée à l'université. La démarche de la GPEEC vise la mise en adéquation des compétences détenues par chacun.e et des compétences attendues pour tenir le poste. Parmi les leviers de la GPEEC figurent la formation et la mobilité, notamment.

Si le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation de compétences et de parcours professionnels a trouvé une place bien identifiée auprès des personnels BIATPSS titulaires et contractuels de l'université, il semble en revanche méconnu par les enseignants-chercheurs et enseignants.

Il s'avère en effet que les enseignants-chercheurs et enseignants sollicitent très peu les chargés de carrières du Bureau des carrières (avec une moyenne observée de 10 sollicitations par an ces 5 dernières années et majoritairement de la part de collègues femmes). Trois motifs apparaissent plus particulièrement à l'origine des demandes de rendez-vous : 1. réorientation et reconversion ; 2. aménagement du travail en lien notamment avec des situations de handicap et 3. difficultés interpersonnelles (généralement simultanément suivies par la psychologue du travail).

Afin de répondre aux enjeux précédemment évoqués et dans le cadre de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines, il est proposé de renforcer l'accompagnement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, de manière plus spécifique.

La mise en place d'un bureau dédié à l'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et enseignants -titulaires comme contractuels- témoigne de la volonté de l'établissement d'accompagner chacun.e dans sa carrière, d'accorder une attention particulière aux difficultés rencontrées ou aux réorientations professionnelles souhaitées, afin d'envisager le cas échéant des solutions d'accompagnement professionnel en lien avec les structures d'affectation et/ou les services compétents de l'université. Le Bureau pourra accueillir les contractuels doctorants (en concertation avec le Collège doctoral européen) et les contractuels post-doctorants, dans le cadre des dispositions issues de leurs statuts.

L'instauration d'un bureau dédié aux enseignants-chercheurs et enseignants facilitera en outre l'identification des interlocuteurs à qui s'adresser pour toute question en lien avec leur parcours professionnel (que ce soit des questions sur l'évolution de leur carrière, leurs besoins en formation, leurs conditions de travail, etc.).

4. Rôle et attributions du bureau dédié

Le rôle du Bureau dédié aux enseignants-chercheurs et enseignants est de développer et coordonner l'ensemble des dispositifs d'accompagnement et de suivi de carrière. Les actions, proposées à différents moments de leur carrière, doivent s'inscrire dans la durée et supposent la mobilisation des outils classiques de la gestion RH -dont les dispositifs d'accueil, la formation, la mobilité, le développement des compétences, etc.-. En lien avec le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (porté par la vice-présidente Egalité, Parité et Diversité) et les orientations ministérielles en matière de responsabilité sociétale de l'établissement, une attention particulière sera accordée à l'accompagnement de la carrière des collègues femmes.

Le Bureau doit en outre s'assurer de la mise en place de procédures claires, transparentes et connues de tous grâce à une information permanente et régulière.

4.1. Accueil des nouveaux nommés

La réussite de l'intégration des personnels enseignants-chercheurs et enseignants nouvellement nommés ou primo-recrutés par contrat à l'université peut s'avérer non intuitive. Elle est en grande partie soumise aux contingences propres aux structures (les composantes de formation, les unités de recherche) et peut se heurter à la

complexité de l'organisation universitaire, à la fois au niveau national et au niveau local. Comme rappelé précédemment, différentes mesures d'accompagnement à la prise des fonctions ont été déployées à l'Université de Strasbourg, dans le sillage des mesures introduites en 2017 dans le statut des enseignants-chercheurs et traduites à l'article 32 du décret du 6 juin 1984.

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants organise le parcours d'intégration des personnels nouvellement nommés. Il structure et formalise les événements existants (journée d'accueil, forum des services, séminaire d'intégration, notamment).

Le Bureau intervient en soutien des référents experts, dédiés à l'accompagnement à la prise des fonctions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants nouvellement nommés et entreprend des actions collectives afin de renforcer la synergie entre ces référents, sur les aspects situés à l'échelle de l'établissement.

4.2. Accompagnement individuel à différents moments de la carrière

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants reçoit, à leur demande, les personnels souhaitant évoquer leur situation professionnelle dans le strict respect de la confidentialité des échanges. Ce temps d'échange peut s'inscrire dans le cadre d'une demande d'informations, d'un souhait de conseils ou toute autre évocation en lien avec leur contexte du travail et leur situation professionnelle (comme par exemple, l'évocation de leur évolution de carrière au sein de l'université, l'évocation des perspectives de réintégration après une mobilité, une disponibilité ou simplement un congé type CRCT, CPP).

Au-delà des entretiens sollicités à la demande des personnels, le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants propose des entretiens individuels à des moments clés de la carrière, en priorité selon l'articulation suivante :

- Au milieu de la deuxième année pour les enseignants et les maîtres de conférences (et assimilés) nouvellement nommés afin notamment de s'assurer de leur bonne intégration au sein de leur composante et/ou unité de recherche d'affectation ;
- Entre la dixième et la quinzième année après la nomination si aucune évolution de carrière (de quelle que nature que ce soit) n'est intervenue ;

- Par indexation sur le rythme de suivi de carrière (rythme actuel tous les 5 ans et dans l'attente d'une évolution annoncée du dispositif national de suivi de carrière) pour les enseignants-chercheurs, ou du rendez-vous de carrière pour les enseignants du second degré ;
- A tout moment en cas d'une reprise d'activités (après un congé de maternité, un congé parental, un congé longue maladie, etc.) ;
- A tout moment en cas d'une réorientation : réorientation vers d'autres tâches que les missions d'enseignement et/ou de recherche, mise en suspend ou abandon des activités de recherche, ou au contraire, souhait de consacrer plus de temps pour mener à bien des activités de recherche (par exemple, montage de projets ANR, ERC, passage HDR) ;
- A tout moment en cas de demande de placement en position de détachement, de disponibilité ou de mise à disposition ;
- Au début et à la veille de la fin d'engagement s'agissant des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels ;
- En fin de parcours professionnel et/ou dans la perspective d'un départ à la retraite en vue de permettre l'aménagement d'activités des personnels enseignants-chercheurs et enseignants renonçant à certaines responsabilités, notamment.

Ces entretiens individuels ont pour objectif de : 1/ réaliser un bilan et une synthèse de toutes les activités et responsabilités assurées tout au long de la carrière, 2/ formuler des conseils personnalisés et 3/ définir, le cas échéant, toutes les mesures d'accompagnement susceptibles d'être envisagées.

Au début de chaque année universitaire, il sera rappelé aux enseignants-chercheurs et enseignants qu'ils disposent de la possibilité de solliciter un entretien individuel.

4.3. Elaboration d'un plan de formations et animation d'actions de formation

Dans son positionnement situé au cœur des besoins exprimés par les personnels enseignants-chercheurs et enseignants dans le déroulé de leur carrière, le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants élabore un plan de formation spécifique, en s'appuyant sur l'offre existante, sur les parcours qui seront proposés au travers de l'Ecole des cadres en cours de construction, mais également en proposant de nouvelles thématiques de formation adaptées aux personnels concernés.

Les axes de formation prioritaires s'inscrivent dans le cadre défini suivant.

1. **En lien avec les axes stratégiques de l'établissement** : prévention des Risques psychosociaux, des situations de Violences sexistes, sexuelles et homophobes, Développement durable et responsabilité sociétale, formation sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'université, etc. ;
2. **En lien avec la prise de nouvelles fonctions ou de nouvelles responsabilités** : proposition de formations au management d'équipe, à la communication bienveillante en contexte de direction d'équipe, formations en lien avec les responsabilités identifiées dans le référentiel d'activités des personnels enseignants-chercheurs et enseignants (animation de groupes, méthode de relevé de décisions, etc.) ;
3. **En lien avec la progression ou l'évolution de carrière** : rédaction du rapport d'activités (pour l'avancement de grade, la candidature à la prime individuelle du RIPEC, etc.), préparation aux concours, établissement d'un bilan de compétences et de bilans professionnels.

Ces axes ne sont pas limitatifs et pourront être complétés en fonction des besoins exprimés par les usagers du Bureau, ou ceux découlant de nouvelles orientations stratégiques ou opérationnelles de l'université.

Ces formations s'inscrivent dans l'offre de formation continue de l'université.

4.4. Accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap

Cette attribution est déclinée en lien avec le Réseau handicap et travail de l'établissement et dans le cadre de la convention conclue entre l'Université de Strasbourg et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants possède un positionnement favorable à la définition et à la réalisation d'actions en faveur des personnels concernés.

Une attention toute particulière sera ainsi portée à :

- La définition d'actions ciblées (sensibilisation, communication, etc.) pour inciter et accompagner la déclaration de situations de handicap auxquelles peuvent être confrontés les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ;
- L'orientation des personnes concernées vers le Réseau handicap et travail pour une présentation des prises en charge existantes et de leur mise en œuvre ;
- La proposition d'un suivi aux personnels concernés qui pourra être déclenché à leur demande et/ou en lien avec les préconisations médicales du Service de santé au travail.

5. Structuration et fonctionnement

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants est partie intégrante de l'organisation de la Direction des ressources humaines de l'université. Il est situé à l'interface, d'une part, des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, d'autre part, des responsables des structures composant l'université et enfin, de la Direction de l'établissement. Son action concourt, non seulement, à l'amélioration des conditions de travail des personnels, mais aussi, à la réalisation des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants est en interaction étroite avec les autres bureaux de la DRH (dont le Bureau de formation continue des personnels et le Bureau de gestion des personnels enseignants), mais également, lorsque la situation le nécessite, avec le Service de santé au travail, dont la psychologue du travail, ou encore avec l'assistante sociale des personnels. Dans le cadre du dialogue social auquel veille l'université, le Bureau sera le relai naturel des représentants des personnels enseignants-chercheurs et enseignants lorsque des situations sont portées à leur connaissance.

Afin de lui permettre d'apporter des réponses adaptées aux personnels le sollicitant, il bénéficie de la contribution experte d'un personnel enseignant-chercheur et d'un.e chargé.e de carrière de la DRH en appui. Ce fonctionnement en binôme est conçu dans l'objectif premier d'offrir une articulation efficiente et une complémentarité dans les missions d'accompagnement d'une part, et de formalisation des aspects administratifs liés à l'activité d'autre part.

L'intervention d'un (ou plusieurs) enseignant(s)-chercheur(s) au sein du Bureau permet de s'appuyer sur leurs connaissances d'un contexte professionnel partagé, de faire appel à leur propre expérience pour décrypter les situations professionnelles évoquées et au final, permet d'appréhender plus aisément les difficultés professionnelles spécifiques à cette catégorie de personnels de l'université.

L'équipe du Bureau est ainsi constituée de la manière suivante :

- 1. Un enseignant-chercheur ou une enseignante-chercheuse** est désigné.e par le Président de l'université et nommé.e dans le cadre d'une charge de mission ouvrant droit à une décharge de service d'enseignement de 64 HETD (correspondant à environ 270 heures de travail effectif). La personne est recrutée suite à un appel à candidature parmi les enseignants-chercheurs titulaires de l'université.

Le chargé ou la chargée de mission aura pour mission :

- d'impulser et suivre les actions à mettre en oeuvre pour renforcer l'accompagnement carrière des enseignants-chercheurs et enseignants ;
- de réaliser les entretiens individuels sollicités par les enseignants-chercheurs et enseignants s désireux de bénéficier d'un accompagnement de carrière.

Au terme d'un retour d'expérience (en lien notamment avec le nombre de sollicitations pour des entretiens individuels), il pourra être envisagé d'étendre l'effectif du Bureau à d'autres experts, permettant un fonctionnement collégial, mais également d'envisager une alternance des experts, afin notamment de parer tout risque de conflit d'intérêt entre un usager du Bureau et un expert qui seraient situés dans une relation de proximité trop importante.

Il pourra être également envisagé de constituer un pool de collègues expérimentés qui accepteraient d'assurer un mentorat auprès de collègues plus jeunes (et qui le souhaiteraient) afin de leur transmettre des conseils pratiques, de les sensibiliser aux enjeux liés aux différentes dimensions du métier d'enseignant-chercheur ou d'enseignant du second degré affecté à l'université.

Le profil de l'expert est celui d'un personnel faisant preuve d'une bonne compréhension de l'humain et disposant de connaissances avérées des processus de carrières tels qu'appréciés par le CNU. Les compétences attendues de l'expert sont la connaissance et l'exercice des techniques d'entretien et des pratiques d'écoute active et de reformulation, des méthodes d'analyse et de résolution de problèmes, de la communication non violente.

La durée de la mission est de deux années (renouvelables), permettant de garantir la continuité de l'accompagnement et le renforcement de la visibilité du rôle de l'expert, tout en le prémunissant du risque de charge mentale pouvant résulter de l'exercice de sa mission.

- 2. Un.e chargé.e de carrière de la DRH** relevant des personnels BIATPSS et dont les missions s'articulent de la manière suivante : préparation et adressage de courriers et gestion de l'agenda, analyse des situations sous l'angle administratif,

présence aux entretiens et rédaction des compte-rendu, suivi matériel de l'activité, fourniture d'éléments législatifs et réglementaires, établissement d'un lien avec les autres entités constituant la DRH, notamment. Le chargé de carrière pourra s'appuyer sur un ou une apprenti.e.

Les compétences attendues du chargé.e de carrière sont la connaissance du statut général de la fonction publique et du statut particulier des enseignants-chercheurs et des enseignants, la connaissance des règles de déontologie et de protection juridique des agents, de l'environnement et de l'évolution des ressources humaines. Il devra posséder le sens du dialogue, être force de proposition, détenir un sens de la confidentialité, ainsi que faire preuve de qualités d'écoute.

Du fait du coût de certaines actions à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement de carrières des enseignants et enseignants-chercheurs (par exemple, réalisation d'un bilan de compétences), un budget sera alloué au Bureau. Un budget complémentaire viendra ainsi abonder les financements actuels dédiés aux différentes actions d'accompagnement déjà déployées à l'université de Strasbourg (cf. § 2, p. 2).

Au-delà de ce budget de fonctionnement, un budget initial de 40 000 euros est prévu pour le recrutement d'un.e chargé.e de carrière qui viendra renforcer au Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels de la DRH .

Annexe : Extraits du Rapport issu des Assises RH - Thématique 2 - Gestion et valorisation des compétences et de l'investissement

« Une structure d'accompagnement et de conseil (indépendamment de l'offre actuelle de la DRH) des carrières est demandée pour les EC, en particulier les MC et les collègues femmes. A cela, la mise en place d'un soutien spécifique semble nécessaire pour la reprise d'activité à 100% après une période de responsabilités. Il est évoqué par exemple, des semestres de décharge d'enseignement, des bourses de doctorat ou des contrats de recherche fléchés ».

« Les Enseignants (PRAG, PRCE) pointent la différence d'évolution de carrière avec leurs collègues du secondaire ainsi que la surcharge d'enseignement et les difficultés à réaliser un travail de recherche. En outre, il est remarqué une certaine autocensure des EC pour la mobilité temporaire expliquée probablement par la charge des emplois de temps et l'absence de moyens de remplacement au cours de la période de mobilité. De plus, nous avons perçu une certaine réticence liée à la perte des enseignements ou des activités attribuées au retour de la période de mobilité ainsi que des primes ».

« Il est proposé de développer un compte-épargne temps pour les EC et une meilleure reconnaissance de la pluralité des fonctions. Les fonctions doivent être adaptées au regard des exigences à leur égard sur la recherche ».

Historique des versions

- Approbation par le Conseil d'administration du XX
-