

## CONGRES

Séance du 22 juin 2021

### **Point 4 de l'ordre du jour**

#### **Méthodologie des Assises Ressources Humaines (information)**

##### **EXPOSE DES MOTIFS :**

Nos métiers ont évolué. Nos missions se sont diversifiées. L'effectif des étudiants a augmenté. Tout ceci dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint. C'est la réalité de l'université d'aujourd'hui. Mais l'humain est au cœur de notre université. Il doit le rester. Sans les personnels administratifs et techniques, sans les enseignants-chercheurs, sans les enseignants, sans les chercheurs, il n'y a pas d'université. L'Université de Strasbourg veille à accueillir, accompagner, valoriser chacun.e tout au long de son parcours professionnel. Elle s'est dotée d'outils de pilotage dont l'efficacité est réelle (dialogues de gestion avec les composantes, les unités de recherche, les services et directions ; bilan social ; nouveau pôle de pilotage et d'amélioration continue, etc.). Beaucoup de choses existent. Beaucoup restent à faire également.

La politique des emplois, le recrutement et la gestion des carrières sont les enjeux premiers de la stratégie ressources humaines de notre université. Les textes législatifs et réglementaires constituent autant de leviers et d'outils que notre université doit savoir utiliser à bon escient et sans tabou. Ils sont au service d'une politique RH qui se doit d'être agile et audacieuse dans ces modes de recrutement et l'accompagnement des personnels. La gouvernance de l'Université de Strasbourg souhaite dorénavant s'engager dans une démarche prospective et globale de ses ressources humaines qui se concrétisera à terme par l'élaboration d'un Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH).

Avant d'initier le processus qui aboutira à la validation du SDRH par le Congrès, un temps de concertation et de réflexion collective est programmé au travers de la **tenue d'Assises Ressources Humaines à l'automne 2021**. A l'issue de ces Assises, une synthèse des principales propositions issues des débats et ateliers sera transmise au comité de pilotage du SDRH. Le SDRH, véritable plan interne de gestion prévisionnelle des ressources humaines, ne pourra réellement être adopté que si son élaboration s'inscrit dans un climat de confiance et dans un dialogue étroit avec l'ensemble des partenaires.

Les Assises RH qui se dérouleront à l'automne 2021 ont pour vocation d'initier ce dialogue.

**Rapporteur :** Elisabeth DEMONT, VP Ressources humaines et dialogue social

##### **Proposition de délibération :**

Point d'information.