

Demain l'Université de Strasbourg

Projet Organigramme

Quelles nouveautés dans l'Université de Strasbourg par rapport à l'existant ?

demain.unistra.fr

Rappel de la feuille de route

- **La création de l'Université de Strasbourg a offert une opportunité pour repenser le modèle d'organisation des services centraux.**

- **Outre la réalisation des **objectifs stratégiques** préalablement définis...:**
 - ▶ Adopter une organisation au service des missions fondamentales de l'UdS
 - ▶ Améliorer la qualité du service rendu aux opérateurs et aux étudiants
 - ▶ Identifier des pôles de responsabilité forts, de la présidence aux opérateurs, pour assurer la nouvelle autonomie de l'université liée à la loi LRU
 - ▶ Adopter le principe de subsidiarité dans les relations centre / composantes
 - ▶ Créer et renforcer le dialogue de gestion dans la nouvelle structure à trois partenaires
 - ▶

- **... la construction du nouvel organigramme a permis de développer de nouvelles fonctions pour répondre aux enjeux présents et futurs : LRU, LOLF, Europe...**

Rappel de la feuille de route

- **La construction du nouvel organigramme avait tout d'abord pour objectif de répondre aux enjeux de la loi LRU en termes de développement des fonctions de gestion :**
 - ▶ **Enjeux en termes de gestion des ressources humaines**
 - ✓ Se doter de capacités de pilotage de la masse salariale et des emplois
 - ✓ Assurer un suivi de la paie des personnels
 - ✓ Renforcer l'attractivité de l'université en se donnant les moyens d'attirer et de retenir des personnels de qualité

 - ▶ **Enjeux en termes de gestion financière, budgétaire et comptable**
 - ✓ Construire un budget qui reflète toute l'activité de l'université
 - ✓ Renforcer qualitativement la fonction financière
 - ✓ Moderniser le dialogue de gestion interne

 - ▶ **Enjeux en termes de gestion immobilière**
 - ✓ Mettre en place les instruments d'une gestion patrimoniale
 - ✓ Optimiser la gestion du patrimoine
 - ✓ Créer les structures de pilotage pour l'opération Campus

Rappel de la feuille de route

- **La mise en œuvre de la nouvelle organisation devait également permettre de répondre aux nouveaux besoins de pilotage de l'université :**
 - ▶ **Développer une fonction d'aide au pilotage**
 - ✓ Se doter d'un dispositif de pilotage permettant d'éclairer les décisions internes
 - ✓ Asseoir une structure d'aide à la contractualisation centre / composantes
 - ✓ Mettre en cohérence la production de données de pilotage (contrôle de gestion, observatoire, statistiques)
 - ✓ Etre capable de rendre compte de l'exercice des nouvelles compétences et de la performance de l'organisation aux composantes, au secrétariat général, à la présidence, à la tutelle.

 - ▶ **Développer une capacité d'analyse prospective au service du développement de l'université**
 - ✓ Développer les réflexions autour de l'offre de formation et de recherche
 - ✓ Assurer une assistance à maîtrise d'ouvrage coordonnée pour mettre en place un système d'information global au service des missions de l'université
 - ✓ Développer et coordonner les actions prises en relation avec le monde de l'entreprise

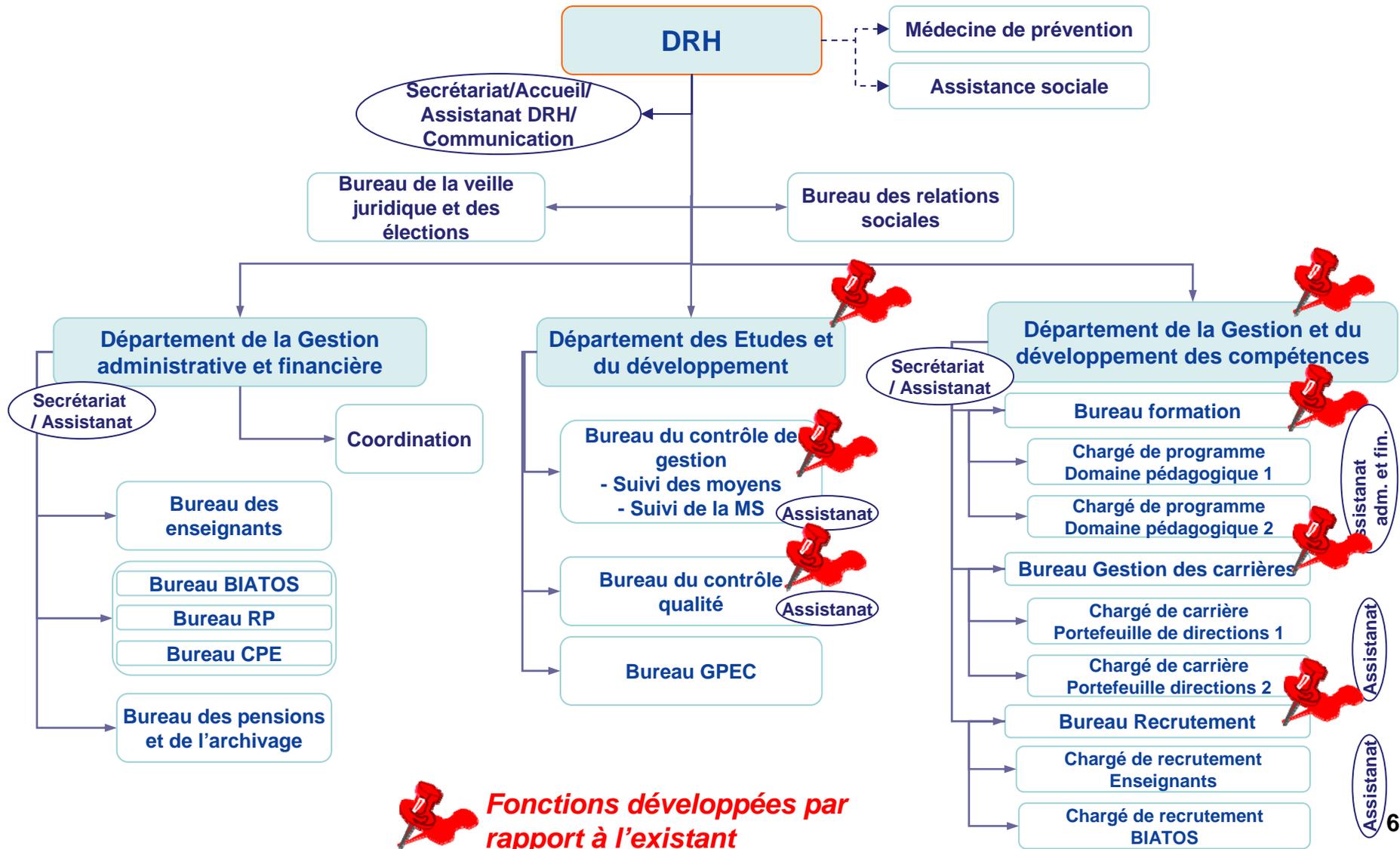
L'intégration des compétences LRU

Vers un renforcement de la gestion des ressources humaines

- Le nouveau contexte créé par la loi LRU a entraîné le développement de **nouvelles compétences** en matière de gestion des ressources humaines :
 - ▶ Accompagner l'évolution des **carrières et des métiers de l'ensemble des agents** (gestion individuelle et collective des compétences)
 - ▶ Evaluer et **analyser qualitativement et quantitativement les ressources et moyens disponibles**
 - ▶ Etre en mesure de valoriser les ressources
 - ▶ **Anticiper l'évolution des besoins** en termes de ressources et de compétences, gérer la mobilité
 - ▶ Etre **force de proposition** et de conseil sur :
 - ✓ Les emplois de contractuels et la masse salariale générée
 - ✓ La gestion globale des moyens
 - ✓ Le recrutement
 - ✓ Les contraintes réglementaires
 - ▶ Animer un **réseau de « relais RH »** et les faire monter en compétences pour accompagner le changement au quotidien
 - ▶ Développer la **communication interne** en matière de RH

L'intégration des compétences LRU

Vers une véritable gestion des ressources humaines (organigramme cible)



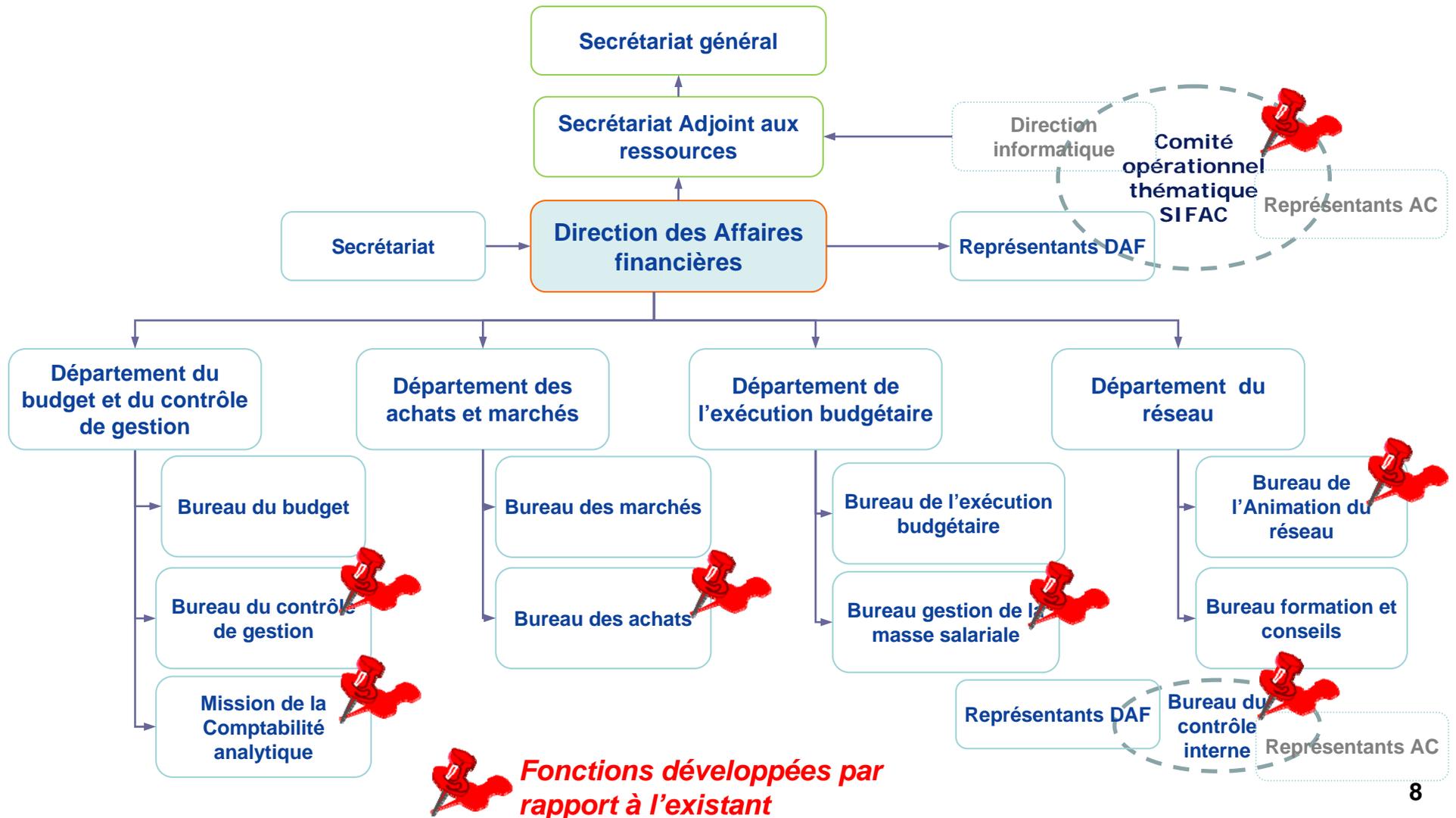
L'intégration des compétences LRU

Les nouvelles responsabilités en matière budgétaire et financière

- Les modifications engendrées par la LRU entraînent **de nouvelles responsabilités en matière de gestion budgétaire et financières** :
 - ▶ Accompagner la **certification annuelle des comptes**
 - ▶ Assurer le **respect des plafonds de gestion** (relatifs aux dépenses de personnels et aux emplois de l'université) fixés par l'Etat
 - ▶ **Optimiser l'exécution budgétaire** en cours d'année
 - ▶ Améliorer la capacité à réaliser **des analyses financières rétrospectives et prospectives** (notamment suivi du contrat quadriennal)
 - ▶ Mettre en place une **comptabilité analytique** pour assurer un suivi précis des coûts (notamment dans le cadre de la mise en place de la nouvelle application budgétaire et financière)
 - ▶ Développer le **dialogue de gestion interne**
 - ▶ Professionnaliser la fonction **achat**
 - ▶ Développer la capacité à **suivre les investissements pluriannuels**

L'intégration des compétences LRU

Les nouvelles responsabilités en matière budgétaire et financière



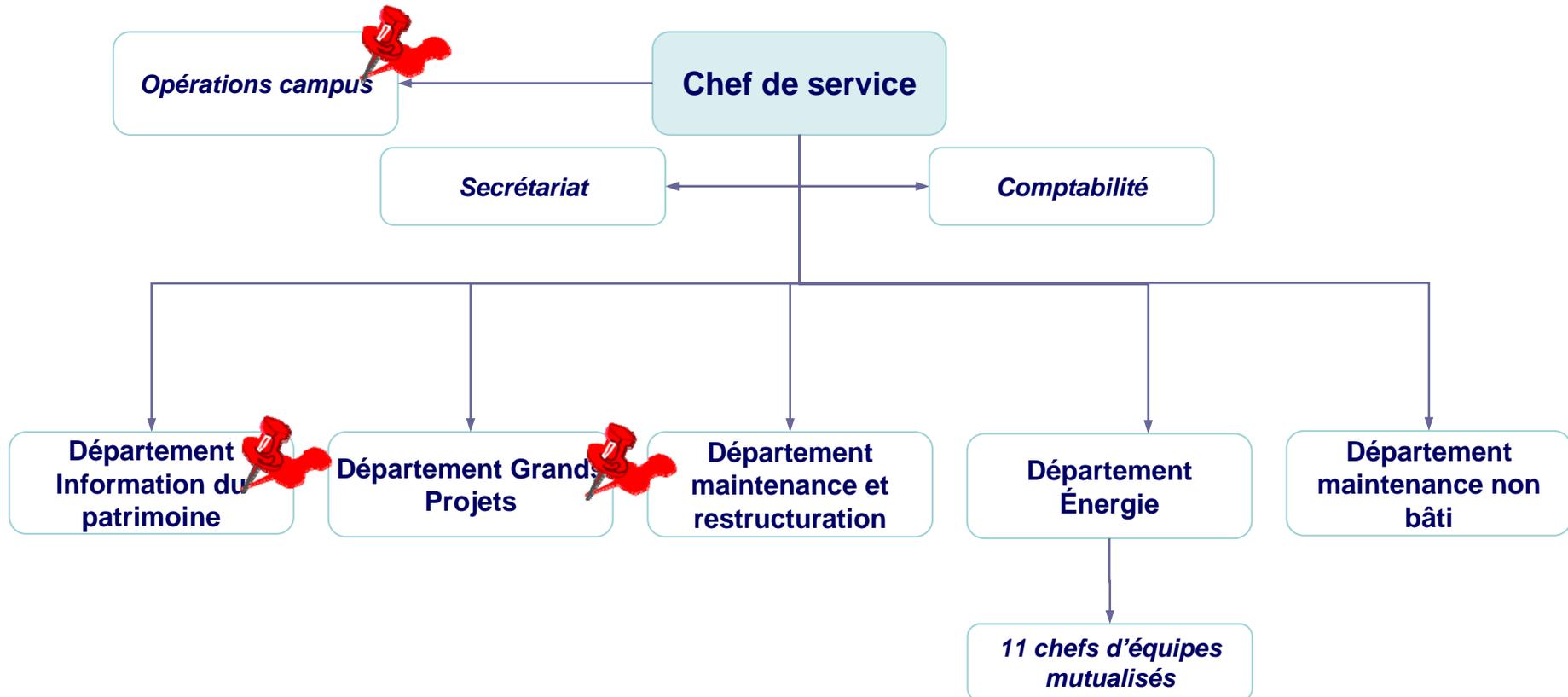
L'intégration des compétences LRU

Développer la fonction de gestion patrimoniale

- **En rendant possible le transfert de la propriété des biens mobiliers et immobiliers** de l'Etat aux universités, la loi LRU pousse les établissements à développer leur fonction de gestion patrimoniale :
 - ▶ Assurer la mise en place des instruments d'une gestion patrimoniale optimale
 - ▶ Développer la capacité à suivre les investissements immobiliers sur une base pluriannuelle
 - ▶ Créer une expertise technique sur des sujets particuliers (PPP)
 - ▶ Développer la connaissance du patrimoine

L'intégration des compétences LRU

Développer la fonction de gestion patrimoniale



 **Fonctions développées par rapport à l'existant**

Les nouveaux besoins de pilotage de l'université

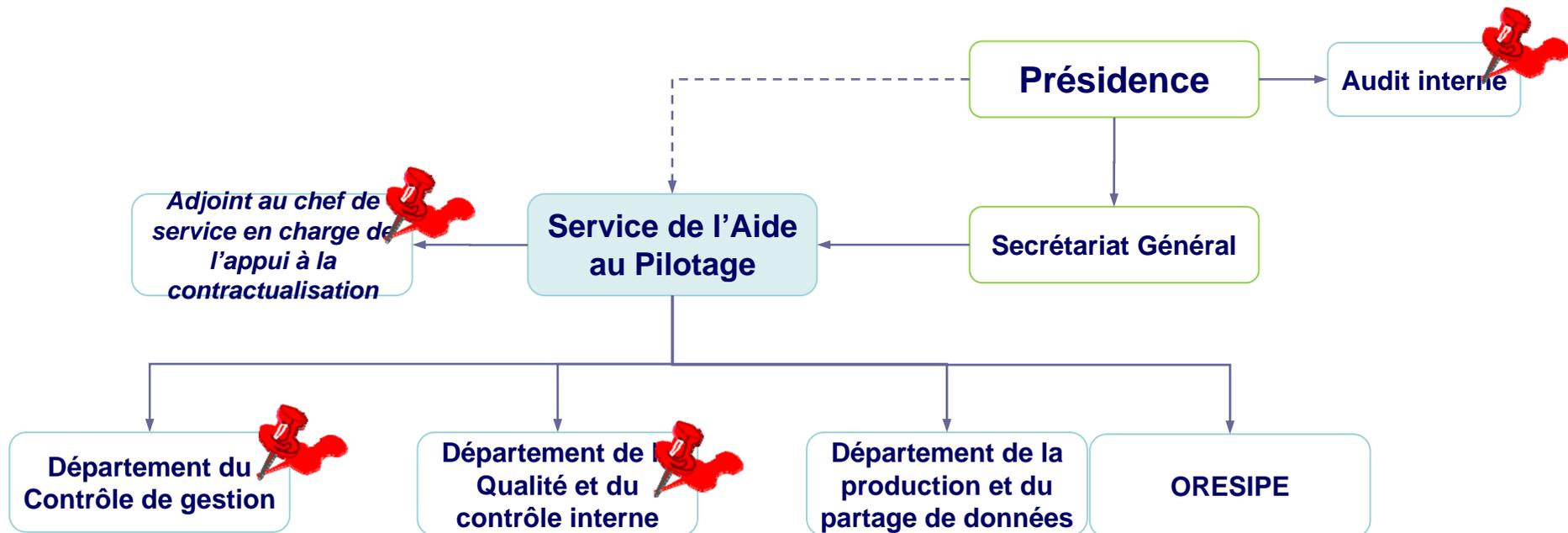
Création d'un service de l'aide au pilotage

- **L'Université de Strasbourg a souhaité se doter d'un dispositif de pilotage permettant d'éclairer les décisions internes afin de :**
 - ▶ Suivre au plus près le processus de **contractualisation** avec le ministère et entre la présidence et les composantes / directions
 - ▶ Développer le **contrôle de gestion** au sein de l'université, notamment afin de connaître les coûts réels des différentes activités et d'optimiser la gestion des moyens
 - ▶ Développer la **démarche qualité** et mettre en place des dispositifs de **contrôle interne** pour maîtriser les procédures
 - ▶ Mettre en place un système de production et de partage des données permettant de suivre les activités de l'université

- ▶ Mettre en place une **fonction d'audit interne** afin de favoriser la culture de l'auto-évaluation. Cette fonction est directement rattachée à la présidence

Les nouveaux besoins de pilotage de l'université

Création d'un service de l'aide au pilotage



 **Fonctions développées par rapport à l'existant**

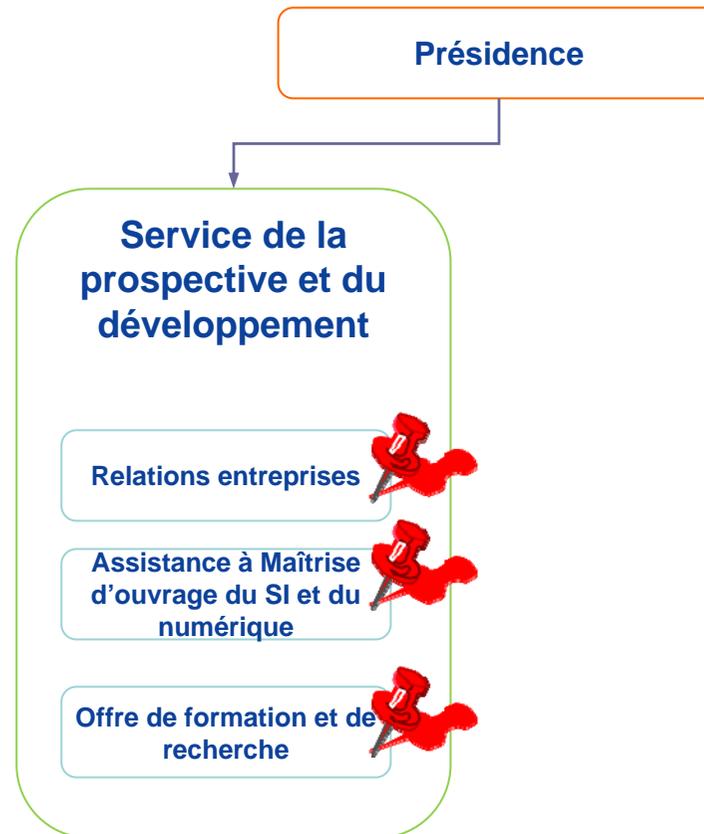
Les nouveaux besoins de pilotage de l'université

Création d'un service de la prospective et du développement

- **Lors de la construction de son nouvel organigramme, l'Université de Strasbourg a souhaité se doter d'un service de la prospective et du développement pour :**
 - ▶ Acquérir une capacité de prospective et de benchmark pour le **développement de l'offre de formation et de recherche** notamment afin de :
 - ✓ Réaliser une veille sur les formations innovantes, la conduite des relations internationales ou les dispositifs innovants de contrôle des connaissances
 - ✓ Aider à la définition d'une offre globale de formation et de recherche de l'Université de Strasbourg
 - ✓ Aider à la définition et la formalisation d'une stratégie d'échanges (enseignants chercheurs, étudiants), en se basant sur des exemples français, européens et mondiaux
 - ✓ S'assurer de la bonne connaissance et appropriation de cette stratégie par l'ensemble des acteurs concernés
 - ▶ Suivre en mode projet les activités relatives à **l'assistance en maîtrise d'ouvrage en termes SI**, en appui des Comités opérationnels thématiques
 - ▶ Contribuer à la formalisation d'un plan de **développement et de rapprochement de l'université avec le monde de l'entreprise**

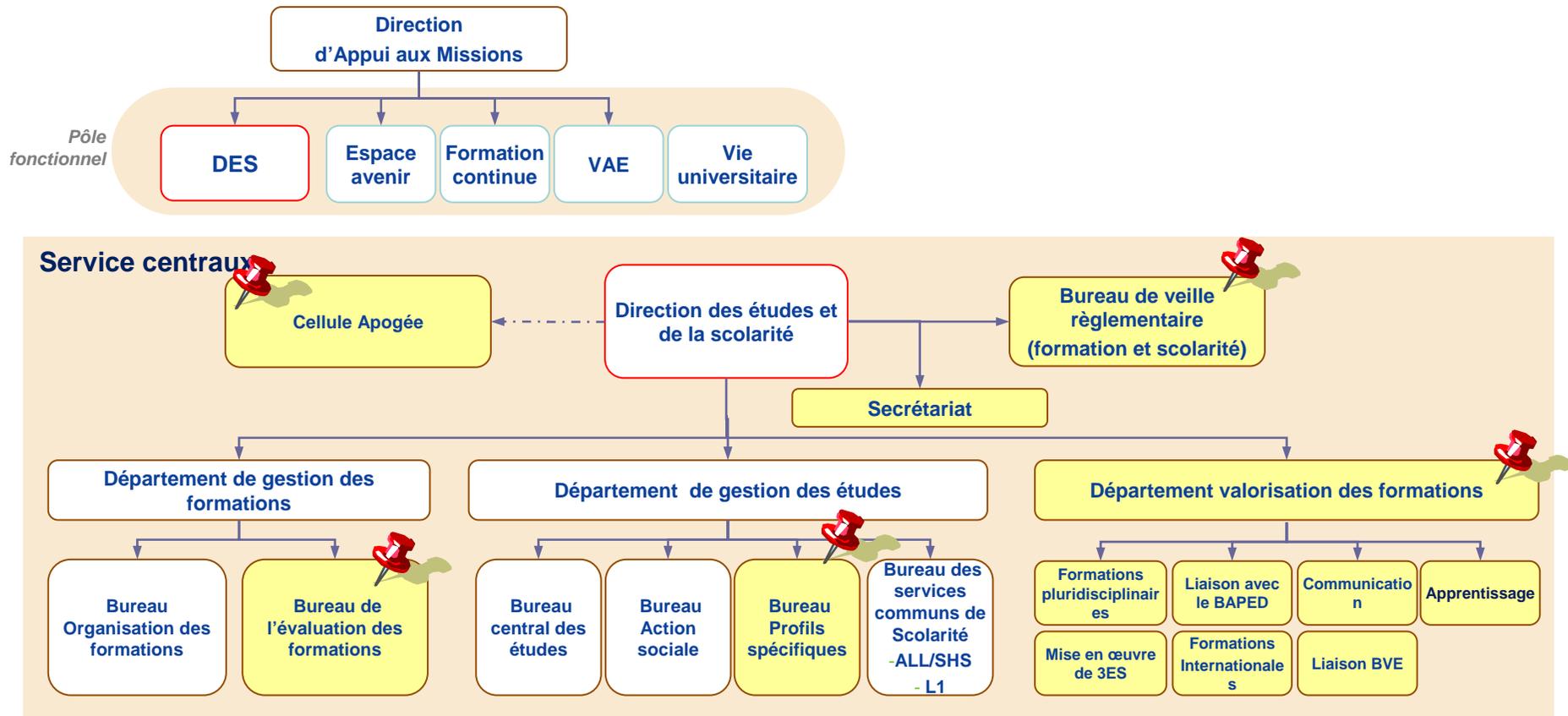
Les nouveaux besoins de pilotage de l'université

Création d'un service de la prospective et du développement



Fonctions développées par rapport à l'existant

Direction des études et de la scolarité



 **Fonctions développées par rapport à l'existant**