

***Demain***  
l'Université de Strasbourg

**Organigramme global  
de l'Université de Strasbourg**

**Séminaire du 10 octobre 2008**

## □ □ **Les caractéristiques de l'organigramme**

### ■ **Remarques générales :**

- ▶ **Les termes et intitulés restent à stabiliser définitivement**
- ▶ **Les découpages et périmètres précis des directions sont à affiner**

### ■ **L'organigramme fait émerger trois grandes entités qui permettent la prise en charge :**

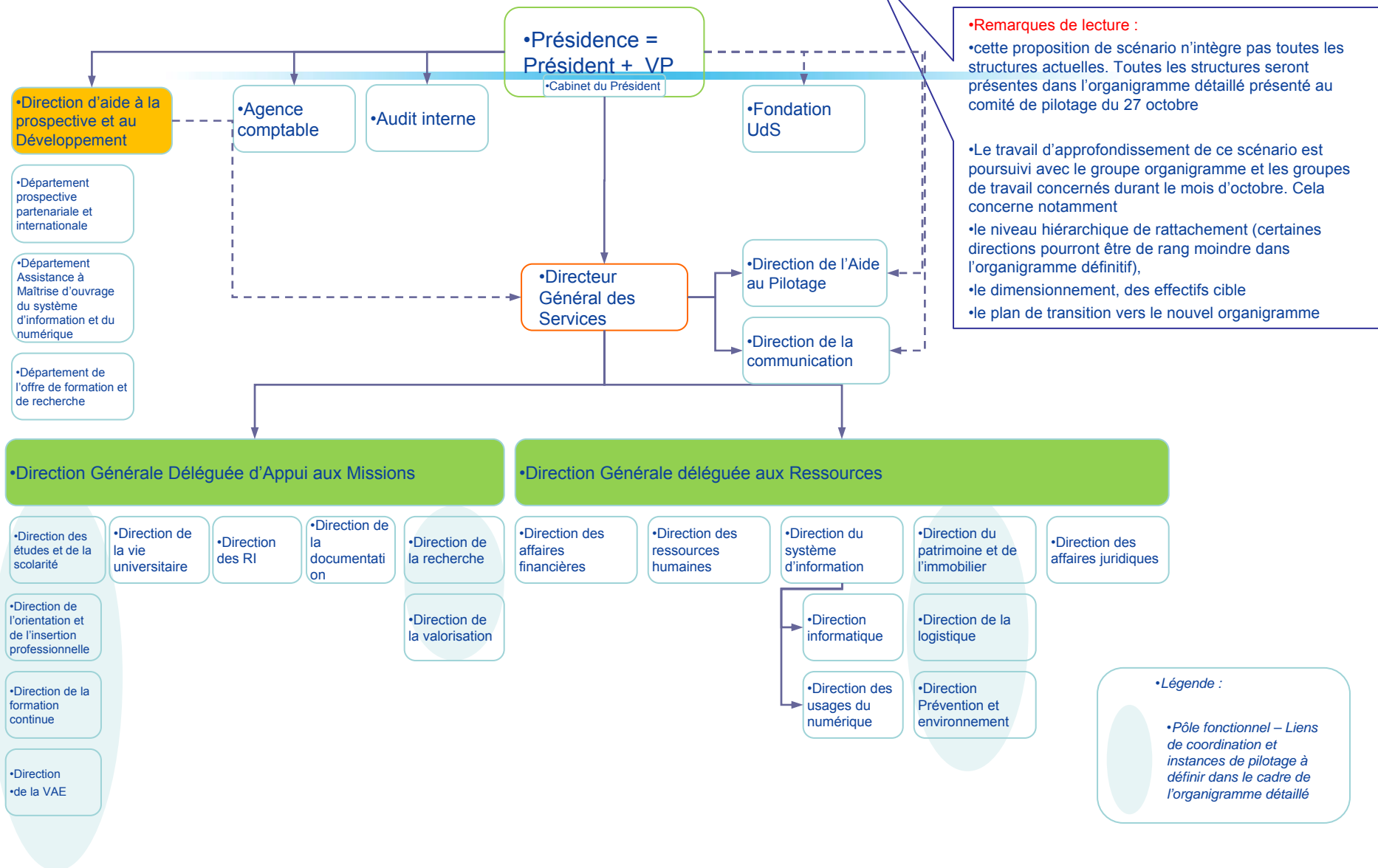
- ▶ **Des activités d'appui aux missions fondamentales de l'UdS (Recherche, enseignement,...)**
- ▶ **Des activités transversales organisant les ressources venant en soutien aux missions de base de l'Université (Finances, RH, informatique, logistiques, ...)**
- ▶ **De la conception de la stratégie du futur établissement et de ses activités de développement.**

## □ □ **Les caractéristiques de l'organigramme**

- **Les deux premières sont des directions générales déléguées dépendant de la DGS ;**
- **la dernière est une direction (vocable susceptible d'évoluer) rattachée à l'ensemble Présidence (Président + Cabinet + VP) et DGS**
  - ▶ **C'est la même logique de rattachement qui prévaut pour**
    - ▶ La direction de la communication
    - ▶ La direction de l'aide au pilotage.
- **Dépendent directement du Président :**
  - ▶ **La Fondation**
  - ▶ **Le service d'audit interne**
  - ▶ **L'agence comptable**

# Demain l'Université de Strasbourg

## Une organisation au service du développement de l'UdS



## □ **Vers l'organigramme détaillé**

- **Le Comité de Pilotage d'octobre examinera l'organigramme détaillé**
- **Il est préparé à partir des scénarios élaborés dans les groupes projets couvrant les champs sectoriels concernés**
- **Les chefs de projet ont déjà fait remonter leurs propositions de dimensionnement des futurs services, en présentant différents scénarios, tenant compte des mutualisations possibles :**
  - ▶ **Scénario opérationnel immédiatement**
  - ▶ **Scénario - cible**
  - ▶ **Scénario intermédiaire**

## □ **Vers l'organigramme détaillé**

- **Dans une seconde étape, les chefs de projet vont déterminer l'impact de la mise en place de la nouvelle organisation au regard des emplois actuels**
- **Ces éléments vont permettre de déduire les évolutions majeures dont il faut tenir compte pour la mise en place de l'organigramme**
- **Ils permettront de dénombrer les postes :**
  - ▶ **Inchangés**
  - ▶ **Significativement modifiés**
  - ▶ **Nouveaux**
  - ▶ **A pourvoir obligatoirement pour garantir l'accomplissement des fonctions jugées critiques.**

## □ **Vers l'organigramme détaillé**

---

- **Ces données seront synthétisées par le groupe projet « organigramme » et soumises au bureau restreint**
- **L'organigramme connaîtra ainsi une première stabilisation**

## □ **Vers l'organigramme détaillé**

- **L'étape suivante va consister à recenser les vœux des personnels, à l'image de ce qui a été réalisé en interne du groupe RH**
- **Les résultats obtenus permettront de calibrer le besoin d'intervention de Deloitte en termes d'entretiens avec les personnels et l'ampleur des travaux confiés à la cellule « mobilité »**
- **Différents services se mettent en place en format fusionné dès cet automne :**
  - ▶ **Service des marchés**
  - ▶ **Service juridique**
  - ▶ **Logistique Immobilière**
  - ▶ **Service Prévention Environnement**



## □ **Vers l'organigramme détaillé**

- **Ces modalités de mise en place de l'organigramme ont des incidences sur le mouvement des personnels**
- **Par rapport à ce qui avait été initialement envisagé, il n'y aura qu'un mouvement partiel à l'automne**
- **Dès après le comité de pilotage de fin octobre, le calendrier comportera les étapes suivantes :**
  - ▶ **Mi-novembre : publication des fiches de poste et appel à candidatures**
  - ▶ **Fin novembre : entretiens individuels**
  - ▶ **Début décembre : pourvoi des emplois du nouvel organigramme**
- **Un mouvement de rattrapage sera organisé en fin d'année 2009 pour une mise en place en septembre.**