

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ETABLISSEMENT EXPERIMENTAL
UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

SÉANCE DU 28 NOVEMBRE 2023

DELIBERATION N° 2023-118

Objet : Schéma Directeur Pluriannuel des Ressources Humaines de Site.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT EXPERIMENTAL UNIVERSITE CÔTE D'AZUR

Vu le Code de l'éducation ;

Vu l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;

Vu le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;

Vu la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;

Vu l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;

Vu l'avis du Conseil Académique du 23 novembre 2023 ;

Vu l'avis du Comité Social d'Administration d'Etablissement du 15 novembre 2023 ;

Vu l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu les exposés de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-présidente Développement des Ressources Humaines et Organisationnel et de Mme Julie CREUSAT, Directrice des Ressources Humaines Adjointe;

Approuve le Schéma Directeur Pluriannuel des Ressources Humaines de Site, comme annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 20 voix pour et 6 voix contre.

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **26**

Fait à Nice, le 28 novembre 2023

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2023-118**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 18 décembre 2023
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE : 18 décembre 2023

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

UNIVERSITE CÔTE D'AZUR – SIREN 130 025 661
GRAND CHATEAU – 28 AVENUE VALROSE
BP 2135 – 06103 NICE CEDEX 2



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL
des Ressources
Humaines de site



Table des matières

- 5 Politique des ressources humaines
- 7 Contexte et objectifs du schéma directeur RH
- 8 Pilotage et animation de la stratégie RH pluriannuelle
- 9 Déclinaison du schéma directeur RH

- 11 1^{ÈRE} PARTIE : LES 3 AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE RH
- 12 La politique RH de l'établissement
- 13 Axe 1 : attirer et recruter
- 15 Synthèse axe 1 : attirer et recruter
- 16 Axe 2 : développer les compétences et révéler les talents
- 18 Synthèse axe 2 développer les compétences et révéler les talents
- 19 Axe 3 : engager et fidéliser par l'accompagnement des personnels
- 23 Synthèse axe 3 engager et fidéliser par l'accompagnement des personnels

- 25 2^{ÈME} PARTIE : METHODOLOGIE GESTION PREVISIONNELLE EMPLOIS
ET COMPETENCES (GPEC) ET PROSPECTIVE

- 29 ANNEXES
- 30 Annexe 1 : bilan des acquis RH de l'établissement expérimental
- 31 Annexe 2 : gantt project schéma directeur RH
- 32 Annexe 3 : cartographie des emplois et effectifs de site
- 34 Annexe 4 : prévision des départs à la retraite
(par département disciplinaire et par branche d'activité professionnelle)
- 35 Annexe 5 : cartographie des métiers d'Université Côte d'Azur



Politique des ressources humaines

Depuis sa création le 1^{er} janvier 2020, Université Côte d'Azur s'inscrit dans une politique des Ressources Humaines à la fois engagée et ambitieuse, humaniste, respectueuse et à l'écoute de ses agents.

Afin de faire de la fonction RH un partenaire stratégique de l'établissement, cette politique s'appuie sur l'ambition de repenser et transformer la fonction RH en la faisant évoluer d'une fonction RH orientée « Gestion du personnel » avec une expertise administrative avérée et nécessaire, à une fonction RH aux rôles et missions multiples : *partenaire stratégique, agent de la transformation organisationnelle, engagée dans l'action sociale, garante de l'égalité des chances, attachée à la mise en place d'environnements de travail capacitants et au plus près des intérêts des personnes grâce au dialogue social.*

Le plan stratégique 2021-2025 de l'établissement¹, élaboré sous l'exigence d'un triple A (Ambition, Attractivité, Accompagnement), trace les axes majeurs des engagements actuels et futurs d'Université Côte d'Azur. Au niveau RH, les objectifs stratégiques se situent notamment aux niveaux de l'**Axe 2 - Attractivité** (développer la marque employeur et attirer les meilleurs talents) et de l'**Axe 3 - Accompagnement** (mettre en place une gestion des ressources humaines exemplaire par le développement des compétences et l'accompagnement de carrière ; réorganiser la chaîne RH et la digitaliser ; promouvoir la mobilité internationale et encourager l'apprentissage de l'anglais).

La politique RH et sociale d'Université Côte d'Azur est ancrée dans une *démarche qualité concrète* de labellisation, afin de faire reconnaître aux niveaux national et international nos pratiques, accroître le rayonnement et l'attractivité de l'établissement, et d'ancrer nos actions dans une démarche d'amélioration continue. En juin 2020, Université Côte d'Azur et l'Observatoire de la Côte d'Azur se sont lancés conjointement dans la démarche européenne "Human Resources Strategy for Researchers" (HRS4R) qui fait l'objet d'un label d'excellence RH « HR Excellence in Research » accordé par la Commission européenne.

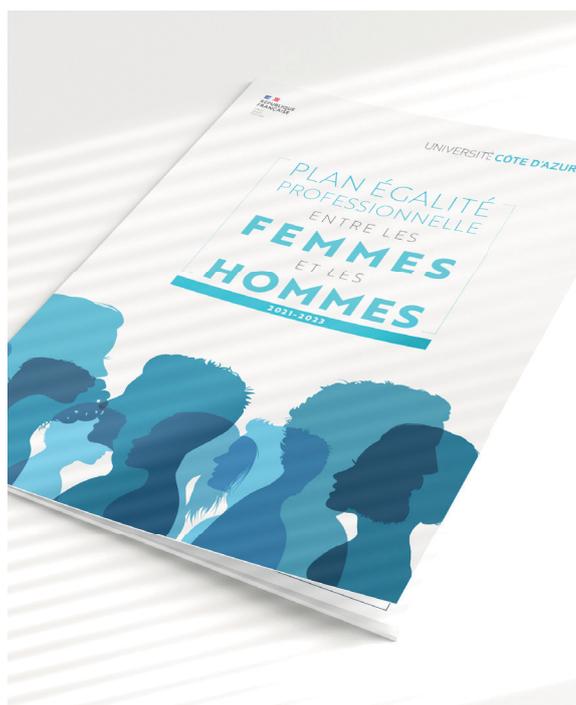
Grâce à un questionnaire diffusé largement à notre communauté et aux groupes de travail, menés en concertation avec les personnels et les partenaires sociaux afin de conduire une politique adaptée à leurs attentes et à nos valeurs communes, nous avons imaginé des leviers d'amélioration sur les thèmes de l'éthique, du recrutement et de l'évolution de carrière, des conditions de travail et de l'encadrement doctoral. Le plan d'action présente 66 actions pilotées par des responsables d'objectifs et soutenues par des directions. Pour chaque action, un livrable, un indicateur et un échéancier sont déterminés. L'obtention, en mai 2022, du label HRS4R est une reconnaissance internationale de notre capacité à recruter les meilleurs profils, à les

¹ <https://univ-cotedazur.fr/universite/nous-connaître/plan-strategique-2025>

accompagner dans le développement de leur carrière et à leur assurer une qualité de vie au travail, alliant épanouissement personnel et professionnel.

Université Côte d'Azur a également élaboré un *plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce plan vise à renforcer la politique RH de l'établissement en faveur de l'égalité dans la vie professionnelle en intégrant la politique inclusive de l'université dans tous les processus RH, du recrutement à la formation et l'accompagnement des carrières. Afin de produire un diagnostic le plus exhaustif possible, nous avons mis en place un groupe projet sur les indicateurs de l'égalité professionnelle qui s'est réuni régulièrement depuis mai 2020. Il a été question de déterminer des indicateurs essentiels à l'autodiagnostic de l'établissement mais aussi à l'évaluation de la politique que nous menons et que nous nous engageons à mener pour les années à venir. Ce plan d'action constitué de 5 axes, relatifs aux écarts de rémunérations, à l'accès aux différents corps, à l'articulation des temps de vie, à la prévention des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et à la mixité dans nos filières de formation, converge avec ceux de la Villa Arson et de l'Observatoire de la Côte d'Azur et certaines actions sont mutualisées.

Université Côte d'Azur a décidé en outre de déployer depuis sa création une Politique Handicap ambitieuse et transversale au sein de la DRH. Mieux prendre en compte le handicap permet de revoir les méthodes de travail, d'organisation et de processus de travail, d'imaginer les choses autrement pour le bénéfice de toutes et tous. La convention avec le FIPHFP renforce sensiblement les moyens financiers et les outils RH à notre disposition, principalement sur les champs du *recrutement et du maintien dans l'emploi*. Notre Mission Handicap intervient aussi et mène les actions vers l'accessibilité du bâti, l'accessibilité numérique, ou encore l'accessibilité pédagogique, au sein de toutes les composantes, tous les campus et tous les services d'Université Côte d'Azur ².



Porter une politique handicap solide, c'est mettre l'humain au cœur de l'établissement, en tenant compte de l'ensemble de ses compétences et forces au profit du collectif et des projets communs. Chaque agent qui en exprime le besoin est accompagné individuellement, son poste et son organisation de travail sont aménagés pour le placer dans un environnement professionnel bienveillant et capacitant. C'est aussi pouvoir assister l'agent sur ses restrictions d'aptitude en raison de problèmes de santé, de difficultés professionnelles ou personnelles, qui impactent son travail, sans négliger son collectif de travail qui a aussi besoin de soutien. C'est être capable de l'aider à surmonter les moments de doute, les pertes de sens au travail, les éventuelles tensions au sein d'une équipe ou d'un projet. Pour résumer, une politique handicap efficace permet de déployer des méthodes, des dispositifs et des outils à fort impact positif qui se généralisent à l'ensemble des agents de l'établissement, en situation de handicap ou pas.

² <https://univ-cotedazur.fr/handicap>

Contexte et objectifs du schéma directeur RH

La sortie du statut d'établissement expérimental est une opportunité de pérennisation du modèle Université Côte d'Azur, avec ses établissements-composantes, notamment la Villa Arson et l'Observatoire de la Côte d'Azur. La communauté Université Côte d'Azur a manifesté son souhait de stabilité et de continuité des projets lancés, à travers les ateliers process organisés par la cellule Transformation et Accompagnement du Changement (TAC) depuis 2021, mais également lors des instances de concertation avec les représentants du personnel.

Le schéma directeur pluriannuel RH permet d'inscrire le projet politique en une *vision RH de site* jusqu'en 2028, en agrégeant le plan stratégique d'établissement (2021-2025) et les objectifs du label HRS4R, analysés lors d'une 1^{ère} autoévaluation prévue en 2024.

La feuille de route RH, 1^{ère} étape du schéma directeur RH, constitue un document de synthèse permettant à la fois de valoriser les acquis et les actions engagées depuis 3 ans, mais également de pérenniser le travail amorcé et de l'inscrire dans une stratégie RH pluriannuelle de site, à horizon 2028. Le schéma directeur RH est un document de référence illustrant la politique de développement des Ressources Humaines et la stratégie adoptée par la gouvernance en concertation avec les établissements composantes.



Il constitue aussi un outil de travail pour la DRH et les Responsables RH des établissements partenaires et un document de référence pour la communauté Université Côte d'Azur impliquée dans les axes stratégiques RH.

Pilotage et animation de la stratégie RH pluriannuelle

1. PILOTAGE DE LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE RH

Deux comités permettront le pilotage et la mise en œuvre du schéma directeur RH :

- **Le comité de suivi du schéma directeur RH** qui sera en charge de la mise en œuvre et du suivi des actions. Il sera composé de la DGSA RH et Modernisation, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Générale des Services de l'Observatoire de la Côte d'Azur et du Secrétariat Général de la Villa Arson.
- **Le comité de pilotage de site**, composé de la gouvernance de l'université, aura pour rôle de piloter et prendre les décisions relatives à la stratégie RH avec les établissements-composantes.

2. ANIMATION DU SCHÉMA DIRECTEUR RH

Le plan d'actions inhérent au schéma directeur comprend une série de groupes de travail qui permettra de rassembler un panel d'experts au sein de la communauté (personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants, BIATSS, managers, etc.).

Ces groupes de travail, dans la continuité des ateliers organisés par la cellule Transformation et Accompagnement du Changement, permettent de prolonger les échanges, la co-construction et l'idéation sur les thématiques RH propres à chaque axe stratégique.

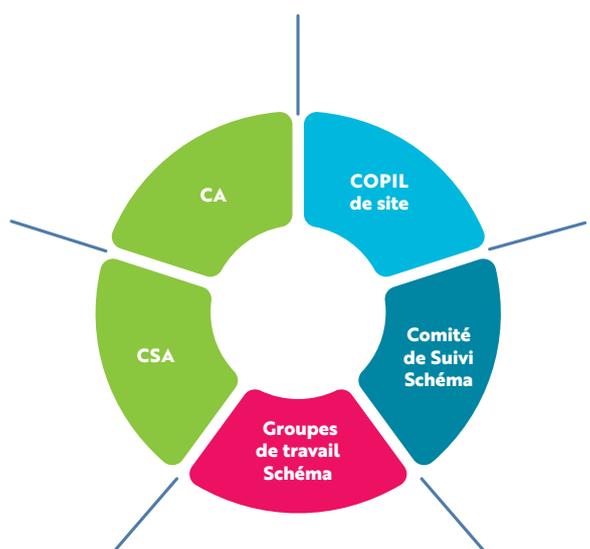
Cette méthodologie de travail par la concertation est un processus itératif, initié depuis 2021, qui sert de fil rouge à la mise en œuvre de la stratégie RH pluriannuelle.

Un bilan du schéma directeur RH sera présenté tous les ans par le comité de suivi en :

- **Comité de Pilotage (COFIL) de site**,
- **Comité Social d'Administration de chaque Etablissement (CSAE)**,
- **Conseil d'Administration (CA)** de chaque établissement.

La présentation en CSAE permet de garantir une concertation constante sur la stratégie RH et de maintenir un niveau de qualité du dialogue social.

Le bilan annuel des avancées et le procès-verbal de décisions seront entérinés auprès de chaque CA d'établissement. Cette revue annuelle permettra de s'assurer de la concertation avec les représentants du personnel, d'une part, et de prendre en compte le niveau de progression des actions engagées, les orientations en emplois et en compétences, en lien avec les dialogues de gestion et en cohérence avec la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), d'autre part.



Déclinaison du schema directeur RH

Le schéma directeur RH est décliné en 2 parties.

Une première partie présente la **politique de développement des ressources humaines** déclinée en 3 axes stratégiques. Ces 3 axes reprennent un certain nombre d'actions planifiées et structurées dans le temps, en cohérence avec les acquis RH mentionnés dans la feuille de route RH (cf. annexe 1).

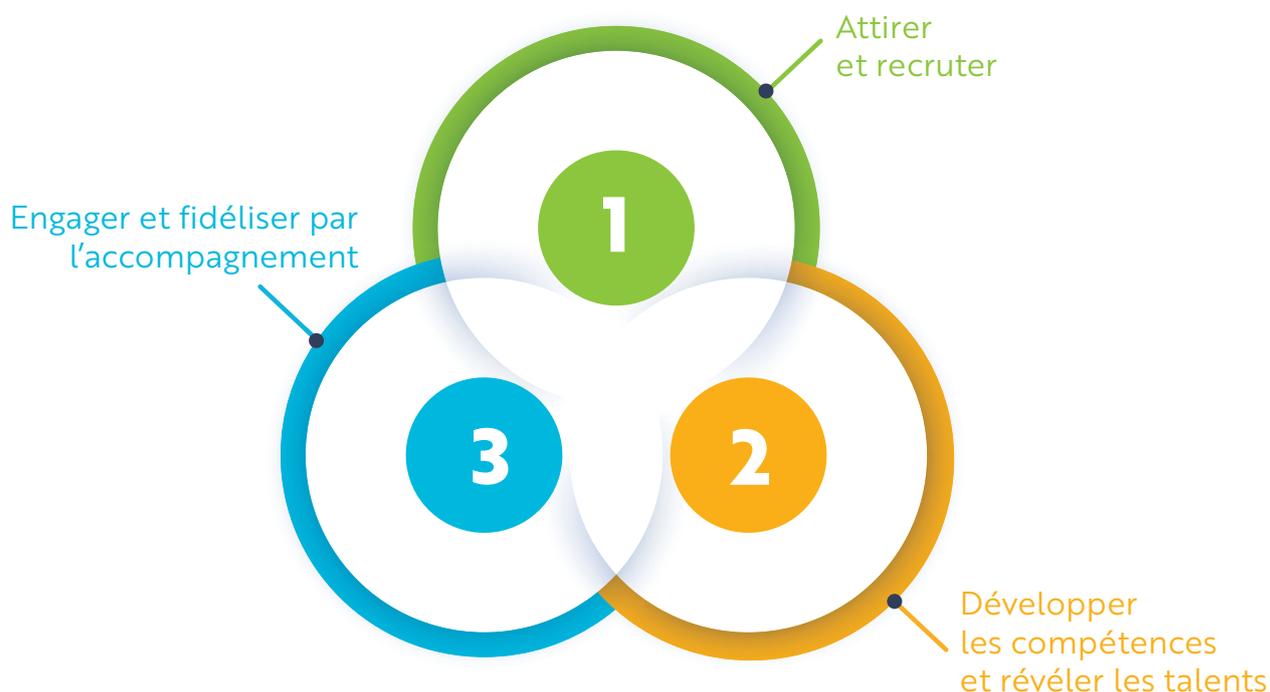
Une deuxième partie présente la **méthodologie de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)**, son déploiement en 3 grandes phases, et la démarche prospective qui permettra de construire une stratégie pluriannuelle d'emplois à l'échelle du site.



1^{ère} PARTIE :
LES 3 AXES STRATÉGIQUES
DE LA POLITIQUE RH

La politique RH de l'établissement

Elle s'appuie sur 3 axes stratégiques qui seront déclinés en actions planifiées en 2023-2028 :



Axe 1 : Attirer et recruter

Confronté aux enjeux de l'attractivité et du recrutement en tant qu'employeur, l'établissement adopte une démarche active et novatrice de marque employeur depuis 2021.

Le contexte national de perte d'attractivité de la fonction publique, l'écosystème du territoire de la Côte d'Azur (coût de la vie, tensions sur le marché du travail, concurrence forte des autres établissements publics et des entreprises privées) amènent à questionner nos pratiques en matière de recrutement et d'intégration des futurs personnels de l'université et proposer des actions concrètes d'attractivité et de recrutement des talents.

Afin de faire face au défi du recrutement et de l'attractivité à l'université, l'établissement ambitionne de développer une marque employeur attractive.

Une série d'actions permettra de faire croître notre notoriété, attirer et retenir les talents, valoriser les valeurs portées par l'établissement :

- Elaborer et diffuser une proposition de valeur en tant qu'employeur ;
- Construire une stratégie de recrutement ciblée sur les métiers et compétences en tension, dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et les fonctions support, tout en maintenant un objectif de mixité ;
- Repenser le recrutement en innovant dans nos pratiques : gagner en performance et en qualité tout au long du processus de recrutement ;
- Proposer un site internet de recrutement plus attractif, lisible, inclusif et proposé en anglais pour attirer les talents à l'international ;
- Coconstruire une stratégie de communication en tant qu'employeur avec la Direction Communication et Marque ;
- Développer une stratégie de partenariats (APEC New Job Days, Duo pour l'Emploi, Association Nos Quartiers Ont des Talents

(NQT), Pôle Emploi) et de présence sur les salons de recrutement (salon de l'apprentissage par exemple)

Face au défi du recrutement et de l'intégration des personnels, engagée dans le respect des valeurs d'égalité, de diversité et de non-discrimination, l'université souhaite initier une professionnalisation des recruteurs par la constitution et la formation d'un réseau d'expertise interne.

Un appel à candidatures des personnels, ayant une expérience et/ou une appétence pour le recrutement, sera organisé par la Direction des Ressources Humaines. Les membres du réseau seront formés aux bonnes pratiques et techniques de recrutement.

Le réseau constitué sera animé et enrichi par l'expertise en recrutement portée par la DRH à travers 3 entités dédiées au déploiement des bonnes pratiques RH : le service recrutement et intégration, la mission handicap et la cellule égalité et diversité. L'éthique de recrutement constitue une valeur forte portée par l'établissement, avec une avancée remarquable en matière de recrutement déontologique des personnels enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS en situation de handicap.

La santé au travail est un enjeu majeur de performance. La politique handicap, partie intégrante de la politique RH, contribue à prendre en compte : le vieillissement des actifs, l'allongement des carrières, l'évolution du marché de l'emploi et l'évolution des pathologies. La convention signée et renouvelée avec le FIPHFP engage l'établissement sur un plan pluriannuel d'actions avec des objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi

vers l'obligation légale de 6 % d'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Université Côte d'Azur soutient et garantit les recrutements respectueux des personnes, dans le respect des valeurs de promotion de l'égalité, lutte contre les discriminations, d'intégrité et d'objectivité.

Elle souhaite continuer à promouvoir ces valeurs par les actions suivantes :

- Sensibiliser et former aux biais inconscients pouvant mener à des discriminations ;
- Sensibiliser et former au recrutement des personnels BOE, notamment les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ;
- Sensibiliser et former à la promotion de l'égalité et à la lutte contre les discriminations et stéréotypes ;
- Prévoir un plan de communication ciblé sur l'éthique de recrutement ;
- Proposer un process sur le conflit d'intérêts ;
- Diffuser les bonnes pratiques et les valoriser dans le cadre de la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Université (RSU) et de notre marque employeur.

Convaincu que la marque employeur n'est pas qu'un sujet de communication, l'établissement veut faire preuve d'exemplarité et tenir ses promesses en tant qu'employeur.

Pour ce faire, elle propose d'élaborer un parcours d'intégration des nouveaux personnels, en associant les managers à cette démarche. L'intégration est une étape essentielle pour fidéliser les nouvelles recrues et réduire le risque de départ dès le début de la relation professionnelle. Université Côte d'Azur attache une importance particulière au parcours de collaboration, de l'arrivée au départ de chaque personnel. La thématique du départ sera analysée également par la DRH, afin de caractériser les motifs de départ imprévu, et pouvoir prendre les mesures RH nécessaires avec les managers pour réduire le turn-over des flux sortants, particulièrement marqué pour les personnels BIATSS.

La fin de carrière est identifiée comme une des actions du parcours de collaboration, afin d'assurer une carrière digne et sereine pour l'ensemble des personnels ayant contribué au fonctionnement, au développement et au rayonnement de l'université. La thématique de la fin de carrière sera abordée dans l'axe 3 du schéma directeur RH.

Afin d'assurer la réussite d'une intégration, l'établissement souhaite corréliser le parcours avec la mise en place du tutorat et du mentorat.

Pour ce faire, les actions programmées seront de lancer un appel à candidatures afin d'identifier les personnes ressources ; de former les personnels souhaitant s'engager dans le tutorat ou mentorat ; puis de constituer et animer le réseau.

L'axe stratégique dédié à l'attractivité et au recrutement prend toute sa valeur et son importance grâce à la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) initiée depuis 2021.

Cette démarche permet d'inscrire nos actions dans une démarche prospective, de veille et d'attention à un environnement professionnel très concurrentiel.

Afin que l'établissement puisse prendre le « pouls » des tendances nationales et territoriales, un observatoire des métiers va être créé afin de produire des données contextualisées. Ces données, croisées avec les analyses des partenaires et des organismes de références, permettront d'être en veille sur les tendances du recrutement (évolutions des métiers, compétences critiques, en tension sur le marché, attentes des personnes candidates).

La création d'un observatoire des métiers permet ainsi à l'établissement d'accompagner par la formation et le développement des compétences. Une synthèse des actions de l'axe 1 présente les cibles, les moyens, le calendrier de mise en œuvre et les indicateurs de suivi.



SYNTHESE AXE 1 : ATTIRER ET RECRUTER

Actions	Références	Cible	Moyens	Calendrier	Indicateurs de suivi
Développer une marque employeur attractive	Plan Stratégique Etablissement (2021-2025) axe 2	Tout public : externe et interne	Groupe de Travail (GT) dédié accompagnement prestataire spécifique	2024-2025	Proposition de valeur employeur Site internet finalisé Stratégie de communication employeur Offre de service recrutement Conventions de partenariats signées
Créer un réseau d'expertise en recrutement	Label HRS4R action 3	Tous les personnels	Appels à candidatures Actions de formation et communication	2024-2025	Réseau créé Nb sessions de formation Animation réseau
Promouvoir et garantir l'éthique en recrutement	Plan stratégique Etablissement axe 1.4 Label HRS4R actions 3 et 5 Convention FIPFHP axes 1 et 6 Plan d'action Carrière Mobilité action 2.5 Plan de développement des compétences 2023-2026 axe 2	Experts en recrutement, membres Comités De Sélection (CDS), services RH de proximité	GT Actions de formation et de communication	2024 à 2026	Nb sessions de formation Boîte à outils des recruteurs Plan de communication déployé Intégration de cet axe au prochain plan d'actions égalité professionnelle 2024-2026
Créer et diffuser un parcours collaborateur : intégration	Plan stratégique axe 2 Plan d'action Carrière Mobilité action 2.6	Managers et directions	GT dédié Parcours managérial	2024-2025	Process et outils finalisés Nombre de sessions de formation managériale déployée (parcours)
Mettre en place un Observatoire des Métiers		Gouvernance et Directions	Démarche GPEC	2024-2026	Mise en œuvre de l'observatoire : formalisation

³ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Axe 2 : Développer les compétences et révéler les talents

Le développement des compétences est un enjeu pour chaque organisation qui investit pour ses personnels, dans une logique de montée en compétences, d'identification et de « rétention » des talents. Cet investissement permet à l'établissement de gagner en performance, dans un contexte socio-économique de plus en plus concurrentiel et exigeant.

L'université s'appuie sur une culture de l'apprentissage continu, facilitée par des dispositifs de formation et de parcours de carrière accessibles à toute la communauté. Les ambitions d'Université Côte d'Azur en matière de développement des compétences sont inscrites dans un plan pluriannuel dédié, à destination de tous les personnels, et mutualisé avec les établissements-composantes.

Le plan de développement des compétences constitue un levier fort du management des ressources humaines, en intégrant l'ensemble des compétences liées aux savoir, savoir-faire, savoir-être et savoir-évoluer.

Le plan sera enrichi par les personnels encadrants, grâce à deux temps forts dans l'année, que sont l'entretien professionnel et l'identification des besoins en formation. Une revue annuelle sera organisée par le comité de suivi afin de faire évoluer le contenu des axes stratégiques de formation inscrits en 2023-2026.

Le plan de développement des compétences 2023-2026 évoluera également grâce à la démarche GPEC qui permet d'identifier l'évolution des métiers et des compétences (observatoire des métiers) et de prendre les mesures correctives nécessaires pour proposer un plan le plus adapté possible aux

évolutions des métiers et des compétences recherchées ou à acquérir.

Des actions particulières émergent du plan de développement des compétences, en concertation avec les établissements-composantes :

- Créer un parcours managérial spécifique certifiant ;
- Renforcer la qualité de l'encadrement de thèse par l'organisation de séminaires, de formations et d'ateliers dédiés aux enseignants-chercheurs encadrants ;
- Promouvoir le passage de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), avec une attention particulière aux disciplines en sciences humaines et sociales, notamment les filières culturelles et artistiques.

La constitution de réseaux métiers et leur animation permet de développer les compétences de chaque personnel investi, dans la contribution et l'animation.

Les réseaux permettent également une meilleure intégration, un enrichissement des compétences, une découverte de l'autre et un épanouissement dans un collectif professionnel.



Afin de développer la culture du réseau professionnel, l'établissement inscrit les actions suivantes :

- Constituer et animer les réseaux par chaîne métier réorganisée, en lien avec la cellule Transformation et Accompagnement du Changement (TAC) ;
- Permettre aux membres du réseau d'être acteurs, contributeurs et/ou animateurs ;
- Valoriser les membres investis dans l'animation d'un réseau ;
- Créer des réseaux de membres référents sur le Handicap, le Conseil Carrière Mobilité, les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), l'Égalité et la Diversité, grâce à la mutualisation des compétences entre les établissements-composantes.

Dans une logique de progression de carrière, Université Côte d'Azur souhaite impulser une sensibilisation à l'importance de construire son propre réseau professionnel et le faire vivre, en suivant une formation ad hoc à ce sujet.

L'établissement soutient et encourage au développement des compétences, à la culture du réseau professionnel dans une démarche globale de détection et de valorisation des talents. La détection des potentiels talents s'opère dès le process de recrutement (dès l'entretien et en phase

d'intégration). Cette première étape est souvent corrélée à la possibilité d'identifier des talents internes, grâce au déroulement de la carrière pour les fonctionnaires (Conseil académique restreint, commission d'étude, etc.), mais également par la voie des concours ou encore des commissions de cédésation. Cette identification des talents permet d'engager l'université dans des actions de promotion et de valorisation des talents, par le biais des managers qui sont les 1ers relais de détection des talents :

- Réaliser un process d'évaluation des compétences ;
- Promouvoir une culture des talents en interne ;
- Proposer une méthodologie et des « outils » aux managers pour détecter les talents ;
- Proposer aux managers des dispositifs de reconnaissance et de valorisation des talents.

Ces actions de l'axe 2 illustrent l'engagement d'Université Côte d'Azur en matière de développement et d'identification des talents, dans le cadre de sa politique d'attractivité.

Une synthèse des actions de l'axe 2 présente les cibles, les moyens, le calendrier de mise en œuvre et les indicateurs de suivi.

SYNTHESE AXE 2 DEVELOPPER LES COMPETENCES ET REVELER LES TALENTS

Actions	Références	Cible	Moyens	Calendrier	Indicateurs de suivi
Créer un Plan de développement des compétences mutualisé	Plan stratégique d'établissement axe 3 HRS4R actions 8 et 9	Tous les personnels	Campagne annuelle d'entretiens professionnels Entretien de carrière Analyse des besoins annuels en formation	2023-2026	Bilan annuel du plan présenté en CSAE
Proposer un parcours managérial certifiant	Plan de développement des compétences axe 3	Dirigeants et managers	Formation dédiée	2024-2025	Parcours livré Nb de stagiaires Nb d'attestations de réussite et/ou certificats
Renforcer la qualité d'encadrement des thèses	HRS4R action 8 Plan de développement des compétences axes 1 et 3	Directions des Ecoles Doctorales et Encadrantes et Encadrants	Séminaires et/ou ateliers annuels	2023-2024	Adhésion aux séminaires Nombre d'ateliers organisés
Promouvoir le passage de l'HDR	HRS4R action 4 Plan d'actions carrière mobilité axes 3 et 4	Directions Villa Arson EUR Creates, Enseignants filières concernées	Campagne annuelle DRVI-DRH	2024-2026	% de réussite HDR sur filières concernées
Animer la communauté RH via les réseaux métiers		Tous les personnels		2025-2026	Réseaux créés Planning d'animation
Détecter et valoriser les talents		Dirigeants et managers	Boîte à outils, tests, process, formation	2026-2027	Process et outils livrés

Axe 3 : Engager et fidéliser par l'accompagnement des personnels

L'engagement et la fidélisation des personnels s'opèrent grâce à plusieurs leviers RH, que sont la politique de rémunération, la gestion des carrières, le management et la communication interne.

En complément, « la rétention » des talents et l'engagement sont possibles grâce à un environnement et des conditions de travail propices aux équilibres des temps de vie professionnelle et personnelle. Consciente de l'importance de cet équilibre, Université Côte d'Azur s'est engagée dans une politique ambitieuse en matière d'accompagnement des personnels.

L'accompagnement individuel fait partie des mesures soutenues et mises en œuvre par l'établissement qui a créé, lors de la réorganisation de la DRH, un pôle Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail (SQVCT), dédié à la prise en charge des situations individuelles, en lien avec la santé, le maintien dans l'emploi pour les personnels BOE et le retour à l'emploi.

L'accompagnement individuel des personnels a été déployé grâce à la création d'un service de Conseil Carrière Mobilité, constituée de 3 Conseillères Carrière Mobilité (CMC), afin de renforcer l'accompagnement individuel par l'analyse et le diagnostic des parcours professionnels, en transversalité avec le pôle SQVCT.

Cet accompagnement individuel intègre, dans sa démarche, une analyse du collectif de travail (collègues, managers et directions) par les CMC qui permet de prendre une

décision collégiale dans le cadre d'un retour à l'emploi, d'un maintien ou d'une mobilité d'un personnel.

Une commission de suivi individuel se réunit tous les mois avec les membres de la DRH, impliqués dans l'accompagnement et le conseil carrière mobilité (Responsable Handicap, Responsable du Pôle SQVCT, Responsable service Santé, Accidents de Service et Maladies Professionnelle, CMC, DRH) et le service de médecine de prévention (médecin du travail, psychologue du travail et infirmière du travail).

Le service de Médecine Préventive des personnels est un service médical du travail interne à l'établissement. Il permet l'accompagnement individuel des personnels à travers des consultations médicales dédiées, notamment dans le cadre de la prévention primaire (visites systématiques, prise en compte des risques professionnels), prévention secondaire (maintien dans l'emploi, adaptation du poste de travail, reprise du travail après maladie, temps partiel thérapeutique, aménagements handicap), mais aussi en prévention tertiaire (reclassement professionnel, invalidité et inaptitude).

Ce service de Santé au travail travaille en lien étroit avec le Pôle SQVCT et la Mission Handicap.

Dans la continuité des services proposés aux personnels, l'établissement a adopté un plan d'action carrière mobilité (2021-2025) qui permet de soutenir la progression de carrière par la mobilité. La mise en œuvre du plan d'actions intègre pleinement l'axe 3 dédié à l'engagement et à la fidélisation des personnels, mais également l'axe 2, car la mobilité contribue pleinement au développement des compétences et à la révélation des talents.

Il permet également à la mission Handicap de maintenir les personnels BOE dans l'emploi et les accompagner tout au long de leur carrière, en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle.

Chaque agent BOE bénéficie d'un accompagnement individuel et collectif avec son responsable et son équipe, lors de son recrutement, son intégration et avec un suivi tout au long de sa carrière. La mission Handicap propose des bilans de suivi à échéances régulières afin d'anticiper et de prévenir les situations à risques, d'analyser les situations les plus complexes en collégialité et d'identifier des solutions possibles en tenant compte de tous les aspects. Les agents non BOE peuvent être accompagnés dans leur première demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Ce soutien à la mobilité s'accompagne de process et d'outils mis à disposition des CMC pour diagnostiquer, élaborer le bilan professionnel, identifier les besoins en formation avec le pôle développement des compétences à la DRH.

Le conseil carrière mobilité est la pièce maitresse du dispositif qui, dans ses premières actions initiées depuis 2021, permet de souligner les priorités suivantes :

- Développer le conseil carrière mobilité par la création d'un poste de conseiller carrière mobilité dédié aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs. Cette création permettra d'enrichir les collaborations entre conseillères, afin de croiser les regards et les possibilités de passerelles professionnelles, notamment



dans les situations de mobilité et/ ou de reconversion pour les personnels en enseignement et en recherche ;

- Prévoir un dispositif spécifique aux personnels en 2ème partie de carrière afin d'éviter l'usure professionnelle et le désengagement ;
- Proposer un process spécifique pour les personnels en fin de carrière, afin de garantir des dernières années de travail, valorisantes et dignes, en lien avec le service des retraites de la DRH ;
- Soutenir le conseil carrière mobilité pour les personnels BOE, notamment les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants) ;
- Proposer un entretien avec une conseillère carrière mobilité, à la suite d'une absence de longue durée (réintégration après disponibilité, congés de santé ou familiaux, etc.), afin de proposer un retour à l'emploi le plus adapté aux compétences et aux aspirations professionnelles de chaque personne.

L'établissement souhaite prolonger la mutualisation du dispositif de Conseil Carrière Mobilité par la création d'un réseau partagé aux établissements-composantes. Ce réseau pourra être élargi aux Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques (EPST) partenaires et au Rectorat de Nice, à horizon 2026-2028, afin d'élargir les opportunités de mobilité des personnels travaillant dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Dans le cadre de cet accompagnement individuel et du CMC, l'aménagement du temps de travail et du poste de travail font partie d'une 3^{ème} action, révélatrice de l'engagement de l'établissement dans la volonté de maintenir les personnels, BOE ou non BOE, dans une qualité de vie et d'environnement de travail capacitant.

Cette 3^{ème} action sera déclinée en 4 items spécifiques afin de :

- Prévoir des partenariats spécifiques en ergonomie pour les personnels non BOE et y allouer le budget nécessaire. En effet, la convention avec le FIPHFP finance les aménagements de poste et des partenariats solides existent en matière de maintien dans l'emploi, grâce au renouvellement du partenariat entre le FIPHFP et Université Côte d'Azur et la mobilisation de prestataires spécifiques de notre région : SAMETH 06, URAPEDA, ISATIS, etc. ;
- Proposer un dispositif ciblé d'aménagement du poste et du temps de travail pour les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants), notamment BOE ;
- Sensibiliser les managers au retour à l'emploi facilité par l'aménagement du temps de travail et/ou du poste de travail.

La démarche de qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVCT) réunit un certain nombre de dispositifs créés dans la concertation et la co-construction (via des enquêtes, ateliers, espaces de discussion). Cette démarche a donné lieu à la publication d'un plan d'action QVCT en cours de déploiement.

La question du temps de travail, et son aménagement, est un des sujets centraux de la QVCT, dès le recrutement et tout au long de la carrière des personnels. Le télétravail, mis en œuvre depuis 2020, sera soutenu et encouragé auprès des encadrants dans sa mise en œuvre et coordonné à la démarche de Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DDRS) dans laquelle s'engage Université Côte d'Azur. Les autres types d'aménagement du temps de travail (adaptation des horaires de travail, temps partiel thérapeutique, etc.) seront soutenus par l'établissement dans le cadre des différentes actions listées en amont :

accompagnement, aménagement du poste et du temps de travail, etc.

Université Côte d'Azur proposera un temps de travail harmonisé et concerté, à horizon 2025, afin de coordonner les obligations de service et le télétravail pour les personnels BIATSS. Un observatoire du temps de travail sera créé afin de pouvoir analyser et prendre les mesures nécessaires d'accompagnement et de sensibilisation des personnels encadrants, le cas échéant, pour diffuser les bonnes pratiques.

Pour encourager la prise de télétravail, la DRH engagera une simplification administrative de la demande et du circuit décisionnel.

La question des espaces de travail, liée au manque de places, aux nouveaux modes de travail et à la sobriété énergétique, amène l'établissement à vouloir développer les espaces dédiés au coworking à horizon 2025-2026.

Dans le cadre de la démarche QVCT, la concertation est encouragée via la mise en place d'espaces de discussion permettant de faire émerger des idées et proposer au COPIL QVCT des actions concrètes.

Afin de continuer cette dynamique de concertation et d'idéations, l'établissement souhaite orienter les prochains espaces de discussion sur 3 notions :

- Le respect dans les relations professionnelles ;
- L'analyse et la régulation de la charge mentale au travail ;
- La prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).

La maison de la médiation professionnelle, créée le 30 octobre 2023, est un espace de dialogue et de concertation entre les personnels, afin de trouver des solutions aux différends interpersonnels et de réduire ainsi les risques de contentieux au travail.

Les cellules Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et Risques Psycho Sociaux et Harcèlement Moral (RPS HM), créées respectivement en 2018 et en 2022, font partie des dispositifs de signalement proposés aux personnels d'Université Côte d'Azur, pour la défense de leurs droits et de leurs intégrités.

L'établissement souhaite allouer des moyens complémentaires aux cellules, en matière de coordination et de traitement des situations notamment RPS et HM.

Une coordination des dispositifs de signalement avec la DRH, la médecine de prévention et le conseiller de prévention permettra de gagner en efficacité dans le traitement des situations, tant individuelles que collectives. La mise en place d'un comité de prévention sur le suivi en santé, sécurité et qualité de vie et améliorations des conditions de travail afin de faire des préconisations pour les RPS est prévue à cette fin.

Université Côte d'Azur, à partir des actions listées et des dispositifs créés en QVCT, souhaite élaborer un programme de prévention pluriannuel en santé et en risques professionnels à horizon 2024-2025.

Il s'inspire du plan Santé au Travail dans la Fonction Publique (2022-2025), plus particulièrement de l'axe 2 dédié à la priorisation en matière de prévention primaire et de développement de la culture de la prévention.

L'établissement inscrit dans ses actions prioritaires du futur programme de prévention pluriannuel :

- Préserver la santé mentale des personnels ;
- Proposer un plan de prévention des risques amiante, chimiques et des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CRM) ;
- Mettre en place des actions limitant les incivilités et toutes formes de violences dans les relations professionnelles.

Université Côte d'Azur continue à développer ses avantages sociaux, par le soutien et le développement des activités sportives et culturelles aux personnels, ou encore grâce au lancement d'une billetterie en ligne depuis le 30 juin 2023.

L'établissement soutient et promeut une politique sociale commune, à travers plusieurs actions ciblées :

- Augmenter la subvention annuelle allouée à chaque personnel pour accroître l'accès aux offres culturelles et de loisirs ;
- Augmenter le quotient familial au 1er septembre 2023, de 12 400 € à 13 500 €, afin d'étendre le nombre de bénéficiaires des Aides Sociales Individuelles de l'Université (ASIU) dans un 1er temps, puis des Prestations Inter Ministérielles d'action sociale (PIM) dans un 2nd temps ;
- Créer des partenariats pour accroître les solutions de restauration pour les personnels ;
- Proposer des chèques vacances à horizon 2026-2028 ;
- Accroître le dispositif des cartes cadeaux pour les enfants du personnel ;
- Soutenir les aides d'urgence, financières par les prêts d'urgence, et alimentaires par la mise en place de bons alimentaires dématérialisés à horizon 2024.

Une synthèse des actions de l'axe 3 présente les cibles, les moyens, le calendrier de mise en œuvre et les indicateurs de suivi.



SYNTHESE AXE 3 ENGAGER ET FIDELISER PAR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

Actions	Références	Cible	Moyens	Calendrier	Indicateurs de suivi
Soutenir et promouvoir la progression de carrière par la mobilité	Plan d'action Carrière et Mobilité HRS4R action 4	Tous les personnels	Réseau Conseil Mobilité Carrière (CMC)	2024-2025	Bilan annuel de la mobilité Taux de satisfaction post mobilité
Accompagner individuellement et collectivement	Plan d'action Carrière et Mobilité axes 3 et 4 Convention FIPHFP	Tous les personnels	Réseau CMC	2025	Bilan de l'accompagnement
Aménager le poste et le temps de travail pour un environnement capacitant	Convention FIPHFP HRS4R action 6	Tous les personnels	Commission pluridisciplinaire Partenariats et budget ciblé	2025	% des aménagements réalisés et financés
Développer la qualité de vie et les conditions de travail	Plan stratégique axe 3 HRS4R action 6	Tous les personnels	Espaces de discussion, appels à projets, refonte du temps de travail, charte télétravail	2023-2025	Bilan COPIL QVCT Nb de projets QVCT déployés Enquête satisfaction
Prévenir les risques contentieux par la création d'une maison de la médiation professionnelle	HRS4R action 7 Plan d'action QVCT action 1.3	Tous les personnels	Création de la maison Formation des médiateurs et médiatrices internes Accompagnement individuel	2023-2024	Création de la maison Nb de médiations réalisées Nb de médiations avec accord Nb de médiations sans issue positive

Actions	Références	Cible	Moyens	Calendrier	Indicateurs de suivi
Accompagner et défendre par les dispositifs de cellules de signalement	HRS4R action 7	Tous les personnels	Process de coordination Moyens alloués	2023-2024	Bilan du dispositif de coordination et process réalisé
Soutenir et coordonner une politique de prévention des risques	Plan Santé au Travail FP 2022-2025 ⁴ axes 2 et 5	Tous les personnels	GT dédié Commission créée	2024-2025	Programme de prévention pluriannuel adopté et diffusé Création d'une commission pluridisciplinaire de suivi
Soutenir et promouvoir les avantages sociaux	Plan stratégique axe 3 HRS4R action 6	Tous les personnels	Augmentation de la subvention allouée par agent Billetterie Chèques vacances	2024-2026 2026-2028	Bilan des avantages sociaux proposés % de bénéficiaires Enquête de satisfaction
Développer l'action sociale	Plan stratégique axe 3 HRS4R action 6	Tous les personnels	Augmentation du quotient familial ; soutien familles monoparentales ; places en crèches ; kits naissance ; bons alimentaires	2024-2025	% de bénéficiaires soutenus Nb d'actions réalisées Bilan financier de l'action sociale

⁴ Plan Santé au Travail dans la Fonction Publique (FP) 2022-2025, DGAFP

2^{ème} PARTIE :
MÉTHODOLOGIE GESTION
PRÉVISIONNELLE EMPLOIS
ET COMPÉTENCES (GPEC)
ET PROSPECTIVE

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) constitue le socle de fondation de la politique RH de site, déclinée en 3 axes stratégiques. C'est une méthode de pilotage des ressources humaines qui éclaire la stratégie RH, en matière de recrutement et de développement des compétences, et propose des orientations à court et moyen termes afin d'atteindre les objectifs définis.

Cette méthode s'appuie sur 3 phases principales :

- Phase d'analyse de l'existant en cartographiant les emplois et effectifs d'Université Côte d'Azur, à l'appui du Rapport Social Unique ;
- Phase de projection des besoins immédiats (N+1) par le biais des campagnes d'emplois et des dialogues de gestion ;
- Phase d'analyse des écarts et d'identification des besoins futurs (N+ 3) afin de cibler les besoins en métiers et compétences de demain.

La démarche GPEC s'adosse à un système d'information RH pertinent et fiable qui permet d'analyser les données et de caractériser plus facilement les besoins en matière de recrutement et de développement des compétences. Le déploiement du futur SIRH d'Université Côte d'Azur, le logiciel SIHAM à horizon 2024-2025, permettra de soutenir et de faciliter la démarche de GPEC, en permettant un partage de données fiables avec les établissements-composantes.

Les outils, utiles lors des 3 phases de la démarche, nécessitant une actualisation régulière annuelle, sont :

- La cartographie des emplois et effectifs ;
- La cartographie des métiers ;
- Le référentiel de compétences.

Au stade de l'évaluation, les 2 premiers outils sont finalisés ; le référentiel de compétences sera réalisé à l'échelle du site à horizon 2026-2027.

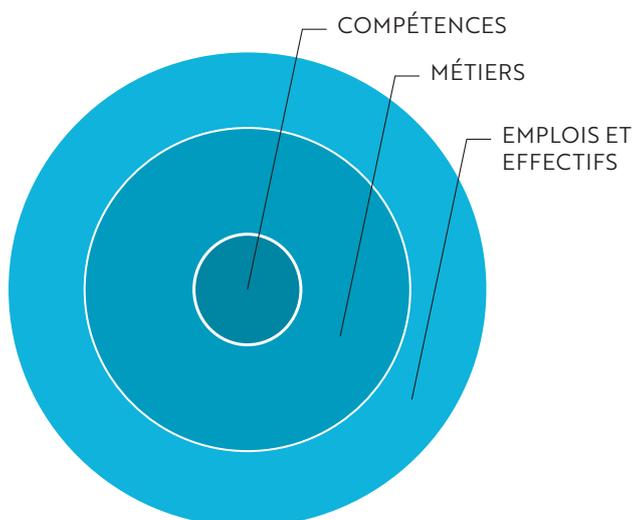
L'approche 1ère quantitative est l'étape nécessaire à l'élaboration d'une GPEC qualitative, orientée dans un 2ème temps sur l'analyse des métiers, puis dans un 3ème temps sur l'identification des compétences. L'analyse des métiers est réalisée dans le cadre d'une analyse opérationnelle, à savoir un entretien approfondi avec le ou les responsables/Directions d'Université Côte

d'Azur. Ces différentes étapes d'analyse permettent l'affectation d'un métier Referens au poste requis qui sera comparé au métier Referens affecté aux agents, au regard de leur fiche de poste, de l'organigramme et des comptes-rendus d'entretien professionnel.

Cette démarche permettra alors de :

- Garantir la fiabilisation de la cartographie des postes et effectifs ;
- Mettre en évidence les repyramidages de façon justifiée, cohérente, transverse et équitable ;
- Mesurer les compétences existantes à Université Côte d'Azur ;
- Mettre en exergue les besoins en accompagnements individuels (besoins en développement des compétences, besoin de mobilités, etc.).

La démarche GPEC met également à disposition un certain nombre d'outils pour accompagner les managers au quotidien pour le développement des compétences de leurs collaboratrices et collaborateurs.



La phase 1 est étayée par la production d'une cartographie des emplois et effectifs de site, revue annuellement grâce à l'élaboration du Rapport Social Unique.

La phase 2 de projection des besoins est établie grâce à l'analyse qualitative des demandes formulées lors des campagnes d'emplois, croisée avec la présentation des stratégies RH des structures lors des dialogues de gestion, et mise en cohérence avec la stratégie portée par l'établissement.



La phase 3 permet de définir la cible à atteindre en matière de stratégie de recrutement et de développement des compétences.

Pour ce faire, la démarche de la GPEC s'alignera sur les futures stratégies de formation et de recherche, afin de les croiser à la stratégie de recrutement et de développement des compétences.

Les outils pour construire et alimenter les 3 phases sont présentés en annexes :

- Annexe 3 : cartographie des emplois et des effectifs de site ;
- Annexe 4 : état prévisionnel des départs à la retraite par domaine disciplinaire et professionnel (Départements Disciplinaires et Branches d'Activité Professionnelle) ;
- Annexe 5 : cartographie des métiers d'Université Côte d'Azur.

La démarche GPEC est essentielle en ce qu'elle apporte une démarche prospective RH. Afin de rester en veille sur les tendances du recrutement, en besoins de compétences et d'accompagnement aux parcours professionnels, Université Côte d'Azur ambitionne de se doter d'un observatoire des métiers.

Université Côte d'Azur est engagée dans une politique de recrutement ambitieuse pour les personnels en enseignement et recherche.

Grâce à la démarche GPEC, la stratégie de recrutement pluriannuel s'appuie sur différents scénarii de masse salariale qui permettent de confirmer la soutenabilité budgétaire de la politique d'établissement,

en accord avec les Lettres d'Orientations Budgétaires (LOB), préparées et concertées avec les établissements-composantes. Université Côte d'Azur a mené une politique de maîtrise stricte de sa masse salariale, afin de préserver l'équilibre financier de l'établissement et de compenser le glissement vieillesse technicité (GVT) positif.

Notre établissement adapte progressivement l'évolution de ses emplois aux évolutions des métiers, en cohérence avec la stratégie RH de notre Université.

La campagne d'emplois revêt un quadruple objectif :

- Garantir les emplois sur missions pérennes ;
- Prendre en compte les évolutions des métiers ;
- Prévoir les moyens RH pour les projets stratégiques d'établissement ;
- Fidéliser nos talents via l'augmentation du nombre de concours et de CDI.

En vue d'accompagner notre volonté politique de maintenir notre potentiel de formation et de recherche, pour assurer le développement de notre université, notre politique pluriannuelle de recrutement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants est en cours.

En fonction de la stratégie et des besoins de l'établissement, Université Côte d'Azur n'applique pas systématiquement une politique de gels de postes l'année de départ à la retraite d'un personnel enseignant-chercheur.



Les dégels sont ciblés sur les disciplines sous forte tension, en formation ou en recherche. Université Côte d'Azur s'est engagée avec les établissements-composantes et les EPST dans une politique de mutualisation des Chaires de Professeur Junior (CPI).

L'établissement soutient et encourage le doctorat par le cofinancement de contrats doctoraux avec les établissements-composantes.

Les créations de postes de personnels BIATSS, sur fonctions support et soutien, seront limitées au profit des créations sur projets financés en recherche, projets stratégiques et structurants validés par la cellule Project Management Office (PMO).

Compte-tenu de la représentativité des personnels contractuels (actuellement à 50 %, en prenant en compte les personnels recrutés sur projets), Université Côte d'Azur s'inscrit dans une politique de rééquilibrage de l'emploi titulaire, avec un objectif à atteindre de 55 % de personnels titulaires et 45 % de personnels contractuels d'ici à 2028.

Cette trajectoire sera garantie par une revalorisation de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) et une compensation financière des mesures exogènes permettant la soutenabilité des budgets d'Université Côte d'Azur de 2024 à 2028.

L'établissement souhaite désormais privilégier les repyramidages et transformations de postes, liées aux évolutions des métiers et des compétences. Cette démarche est permise grâce à l'élaboration de la cartographie des métiers de l'établissement et du projet de référentiel de compétences à horizon 2026-2027.

Ce programme pluriannuel est proposé en cohérence avec les réorganisations par famille professionnelle réalisées avec la cellule TAC, soit :

- Famille Ressources Humaines : 2021-2022
- Famille Relations Internationales : 2021-2022
- Famille Support et Soutien à la Formation : 2022-2023
- Famille Financière : 2022-2023

Le repyramidage des personnels contractuels sera enrichi en fonction des réorganisations adoptées par la gouvernance, dans le cadre du mandat 2024 à 2028.

La démarche GPEC permet d'inscrire durablement l'établissement dans une démarche prospective RH de recrutement et de développement des carrières, de veille et de projection des besoins futurs (évolution des métiers et des compétences ; émergence de nouveaux métiers stratégiques pour l'établissement, etc.).

Cette démarche engage la gouvernance de l'établissement dans un processus itératif qui permet d'enrichir la stratégie pluriannuelle de recrutement et de développement des compétences, en fonction de la politique de site.

ANNEXES

ANNEXE 1 : BILAN DES ACQUIS RH DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL

Années universitaires	Acquis RH	Axes stratégiques RH
Axe 1 : attirer et recruter / Axe 2 : développer les compétences et révéler les talents / Axe 3 : engager et fidéliser par l'accompagnement		
2020-2021	Stratégie de recrutement des personnels enseignants-chercheurs	Axe 1
	Lancement démarche HRS4R	Axes 1, 2 et 3
	Schéma directeur du Handicap	Axes 1, 2 et 3
	Lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels BIATSS	Axe 2
	Plan de formation / développement des compétences mutualisé	Axe 2
	2 ^{ème} enquête QVT auprès des personnels de l'établissement	Axe 3
	Charte du télétravail	Axe 3
	Projet R2D2 : Engagement des personnels et Conditions de travail	Axe 3
	Charte du droit à la déconnexion	Axe 3
	Pôle Petrel : service des retraites mutualisé	Axe 3
2021-2022	Réorganisation fonction RH avec cellule TAC	Stratégie établissement
	Chaires de professeur junior co-portées avec CNRS et OCA	Axes 1 et 2
	Chaires d'excellence et programmes de recherche avancés aux niveaux national et international avec OCA	Axes 1 et 2
	GPEC : apports à la stratégie de recrutement des personnels enseignants-chercheurs et BIATSS	Axe 1
	Plan d'actions Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023)	Axes 1, 2 et 3
	Obtention du label HRS4R (19 actions communes ⁵ Université Côte d'Azur – OCA)	Axes 1, 2 et 3
	Création des missions des Conseillères Carrière Mobilité et communication du dispositif auprès des personnels d'Université Côte d'Azur et d'OCA	Axes 2 et 3
	Plan d'actions Mobilité Carrière (2021 à 2025)	Axes 1, 2 et 3
	Process RH (recrutement, services d'enseignement et vacataires, congés de santé, accompagnement du handicap, prévention, retour à l'emploi, sécurisation paie, etc.) Ateliers participatifs avec cellule TAC	Axes 1, 2 et 3
	Programme annuel de prévention des risques	Axe 3
	Mutualisation des compétences/moyens sur fonctions clés : Conseiller de Prévention, DPO avec OCA	Axe 2
	Convention FIPHFP (2022 à 2024)	Axes 1, 2 et 3
	Développement du recrutement par l'apprentissage	Axe 1
	Amélioration de la communication interne (intranet des personnels, guides, actualités, portraits métiers, réseau RH, etc.)	Axes 1, 2 et 3
2022-2023⁶	GPEC : Plan d'actions cartographie des métiers	Axes 1 et 2
	Lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels enseignants-chercheurs et enseignants	Axe 2
	Sensibiliser les comités de recrutement au recrutement sans discrimination et aux biais inconscients (label HRS4R et plan d'égalité Femme-Homme)	Axe 1
	Digitalisation du process de recrutement : déploiement logiciel ATS (applicant tracking system)	Axe 1

⁵ Cf. Annexe Label HRS4R

⁶ Bilan des acquis RH réalisés au moment de la rédaction de la feuille de route, au cours du 1^{er} trimestre 2023.

ANNEXE 2 : GANTT PROJECT SCHÉMA DIRECTEUR RH

		2023	2024	2025	2026	2027	2028
AXE 1 : ATTIRER ET RECRUTER	DÉVELOPPER UNE MARQUE EMPLOYEUR ATTRACTIVE						
	CRÉER UN RESEAU D'EXPERTISE EN RECRUTEMENT						
	PROMOUVOIR ET GARANTIR L'ÉTHIQUE EN RECRUTEMENT						
	CRÉER ET DIFFUSER UN PARCOURS COLLABORATEUR : INTÉGRATION						
	METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE DES MÉTIERS						
AXE 2 : DEVELOPPER LES COMPETENCES ET REVELER LES TALENTS	CRÉER UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MUTUALISÉ						
	PROPOSER UN PARCOURS MANAGÉRIAL CERTIFIANT						
	RENFORCER LA QUALITÉ D'ENCADREMENT DES THÈSES						
	PROMOUVOIR LE PASSAGE DE L'HABILITATION À DIRIGER DES RECHERCHES						
	ANIMER LA COMMUNAUTÉ RH VIA LES RÉSEAUX MÉTIERS						
	DÉTECTER ET VALORISER LES TALENTS						
AXE 3 : ENGAGER ET FIDELISER PAR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS	SOUTENIR ET PROMOUVOIR LA PROGRESSION DE CARRIÈRE PAR LA MOBILITÉ						
	ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT						
	AMÉNAGER LE POSTE ET LE TEMPS DE TRAVAIL POUR UN ENVIRONNEMENT CAPACITANT						
	DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL						
	PRÉVENIR LES RISQUES CONTENTIEUX PAR LA CRÉATION DE LA MAISON DE LA MÉDIATION PROFESSIONNELLE						
	ACCOMPAGNER ET DÉFENDRE PAR LES DISPOSITIFS DE CELLULES DE SIGNALLEMENT						
	SOUTENIR ET COORDONNER UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES						
	SOUTENIR ET PROMOUVOIR LES AVANTAGES SOCIAUX						
	DÉVELOPPER L'ACTION SOCIALE						

ANNEXE 3 : CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET EFFECTIFS DE SITE

Cartographie des emplois et effectifs en personnes physiques

Dates de valeur 2020 à 2022 : données RSU
Prévision 2023 : juillet 2023/base donnée Winpaie

	2020	2021	2022	Évolution 2020/2022	Évolution 2021/2022	Prévisions 2023
Titulaires Enseignants	1 185	1 186	1 162	-3,50%	-1,90%	1 162
Professeurs Université	374	383	395			388
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	22	22	22			22
Maitres de conférences	598	595	568			589
Professeurs 1 ^{er} et 2 nd degré	191	186	177			163
Titulaires BIATSS	762	749	722	-9,20%	-3,90%	715
Ingénieur de recherche (IGR) et assimilés	53	50	50			54
Ingénieur d'études (IGE) et assimilés	135	135	141			144
Assistant ingénieur (ASI)	54	56	59			75
Technicien de recherche et assimilés	228	228	233			234
Adjoint technique de recherche et formation (ADTRF) et assimilés	292	280	239			208
Contractuels Enseignants	639	654	686	6,10%	3,10%	660
ATER	82	61	58			75
Doctorants/ Post Doctorants	364	382	424			381
Enseignants contractuels	66	83	84			84
PAST/ personnels hospitalo-universitaires	124	121	105			105
Enseignants Chercheurs et Chaires de Professeur Junior	3	7	15			15
Contractuels BIATSS	635	750	844	44,50%	11,70%	885
Contractuels A	288	356	398			443
Contractuels B	96	136	194			226
Contractuels C	251	258	252			216
TOTAL	3 221	3 339	3 414	6,0%	1,9%	3 422

ANNEXE 3 : CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET EFFECTIFS DE SITE

Cartographie des emplois et effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

	2020	2021	2022	Évolution 2020/2022	Évolution 2021/2022	Prévisions 2023
Titulaires Enseignants	1175,7	1175,7	1151,8	-2,0%	-2,0%	1160,2
Professeurs Université	374,0	382,8	393,8			388,0
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	22,0	22,0	22,0			22,0
Maitres de conférences	593,9	589,7	563,5			587,8
Professeurs 1 ^{er} et 2 nd degré	185,8	181,2	172,5			162,4
Titulaires BIATSS	765,3	726,2	725,8	-5,2%	-0,1%	711,1
Ingénieur de recherche (IGR) et assimilés	52,5	47,7	49,9			53,9
Ingénieur d'études (IGE) et assimilés	138,2	133,6	143,2			141,3
Assistant ingénieur (ASI)	53,0	54,6	57,7			74,4
Technicien de recherche et assimilés	233,3	222,2	239,6			233,5
Adjoint technique de recherche et formation (ADTRF) et assimilés	288,3	268,1	235,4			208,0
Contractuels Enseignants	616,3	625,1	639,0	3,7%	2,2%	633,1
ATER	60,5	51,5	44,5			50,0
Doctorants/ Post Doctorants	383,0	390,7	412,0			405,1
Enseignants contractuels	60,3	70,4	75,0			76,0
PAST/ personnels hospitalo-universitaires	109,5	107,5	95,0			92,0
Enseignants Chercheurs et Chaires de Professeur Junior	3,0	5,0	12,5			10,0
Contractuels BIATSS	632,6	728,4	824,2	30,3%	13,1%	863,8
Contractuels A	291,7	345,8	387,8			432,3
Contractuels B	98,3	132,9	187,7			220,2
Contractuels C	242,6	249,7	248,7			211,3
TOTAL	3 190	3 255	3 341	6,0%	1,9%	3368,2

ANNEXE 4 : PRÉVISION DES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Prévision des départs à la retraite par Département Disciplinaire de 2023 à 2026

Enseignants-chercheurs et enseignants	
Arts	3
Droit et Science Politique	7
Economie	1
Electronique, Automatique et Traitement du Signal	1
Ethnologie et Anthropologie	1
Géographie	2
Gestion	2
Information - communication	3
Informatique	5
Langues	3
Lettres Modernes	6
Mathématiques	5
Philosophie et Epistémologie	2
Physique et Astrophysique	7
Psychologie	4
Sciences de l'Education	5
Sciences de la Terre	3
Sciences de la Vie	3
Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	5
Sociologie -Démographie	1
total	69

Prévision des départs à la retraite des personnels BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle de 2023 à 2026

BIATSS	
BAP J	40
BAP G	15
Autres BAP	5
total	60

ANNEXE 5 : CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS D'UNIVERSITE COTE D'AZUR

Date de valeur : base des effectifs du 31/12/2022 sur Harpege

283

Enseignant

1.141

Enseignants
Chercheurs

424

Doctorant
Post Doctorant

1.566

personnels
BIATSS

Total général
1.848

Intitulé métier Université Côte d'Azur par famille professionnelle

Administration et pilotage	222	Ingénierie technique et de production	18
Formation continue, orientation et insertion professionnelle	213	Instrumentation et expérimentation	17
Logistique	136	Prévention	10
Production, traitement et analyse des données	107	Affaires juridiques	9
Patrimoine immobilier	106	Environnements géo-naturels et anthropisés	10
Administration et pilotage Ressources humaines Gestion financière et comptable	106	Ingénierie logicielle	8
Gestion financière et comptable	106	Calcul scientifique	7
Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	98	Édition et graphisme	6
Ressources humaines	93	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	7
Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	55	Analyse chimique	6
Médiation scientifique, culture et communication	47	Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	5
Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	42	Sciences de l'information géographique	4
Ingénierie des systèmes d'information Ingénierie technique et de production	39	Statistiques	4
Ingénierie des systèmes d'information	37	Science des matériaux / élaboration	3
Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	24	Science des matériaux / caractérisation	2
Expérimentation et production animales	19	Total général	1566

ANNEXE 5 : CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS D'UNIVERSITE COTE D'AZUR

Intitulé des métiers BIATSS

Technicien-ne en formation et en orientation-insertion professionnelle	129	Zootechnicien-ne	12
Technicien-ne en gestion administrative	118	Technicien-ne biologiste	11
Adjoint-e en gestion administrative	106	Assistant-e de service social (EPST)	10
Opérateur-trice logistique	106	Chargé-e de la gestion des ressources humaines	9
Ingénieur-e d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes	87	Gestionnaire d'infrastructures	9
Responsable de l'administration et du pilotage	61	Opérateur-trice des activités sportives	9
Assistant-e en gestion financière et comptable	56	Technicien-ne sécurité incendie	8
Gestionnaire des ressources humaines	55	Électricien-ne courants fort ou faible	8
Opérateur-trice de maintenance	43	Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	8
Assistant-e d'orientation et d'insertion professionnelle	38	Chargé-e du développement des ressources humaines	7
Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	35	Gestionnaire d'application / assistance support	7
Gestionnaire financier-e et comptable	34	Ingénieur-e biologiste en laboratoire	7
Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	34	Administrateur-trice systèmes et réseaux	7
Technicien-ne d'information documentaire et de collections patrimoniales	31	Technicien-ne en médiation scientifique, culturelle et communication	8
Assistant-e en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	25	Assistant-e des ressources humaines	8
Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	23	Jardinier-ière	8
Chargé-e d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie	23	Concepteur-trice rédacteur-trice web	8
Chef-fe d'exploitation de maintenance des bâtiments	22	Expert-e en développement d'expérimentation	8
Chargé-e de la coopération internationale	21	Technicien-ne en sciences de la vie et de la terre	6
Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	15	Assistant-e de ressources documentaires et scientifiques	6
Chargé-e de communication	15	Responsable de l'orientation et de l'insertion professionnelle	6
Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information	15	Chargé-e des systèmes d'information documentaire	6
Assistant-e de communication	15	Ingénieur-e en techniques biologiques	6
Assistant-e en gestion administrative	14	Chargé-e des affaires juridiques	5
Administrateur-trice des systèmes d'information	14	Technicien-ne logistique	5
Chargé-e des ressources documentaires	13	Opérateur-trice d'exploitation et de maintenance informatique	5
Responsable de la gestion financière et comptable	13	Gestionnaire logistique	5
Technicien-ne en production, traitement de données et enquêtes	13	Ingénieur-e de recherche en production, traitement et analyse de données	5

ANNEXE 5 : CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS D'UNIVERSITE COTE D'AZUR

Intitulé des métiers BIATSS

Ingénieur-e en ingénierie logicielle	5	Chargé-e de la logistique	2
Expert en calcul scientifique	4	Responsable des affaires juridiques	2
Éducateur-trice sportif en natation ou équitation	4	Assistant-e statisticien-ne	2
Responsable de la gestion et du développement des ressources humaines	4	Ingénieur-e statisticien-ne	2
Ingénieur-e de recherche en analyse chimique	4	Préparateur-trice en sciences de la vie et de la terre	2
Assistant-e des métiers de l'image et du son	4	Dessinateur-trice maquettiste infographiste	2
Ingénieur-e des systèmes et techniques audiovisuels et multimédia	4	Ingénieur-e responsable de prévention	2
Responsable de la coopération internationale	4	Chargé-e du partenariat et de la valorisation de la recherche	2
Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	4	Assistant-e ingénieur-e en instrumentation et techniques expérimentales	2
Ingénieur-e en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	3	Opérateur-trice de production audiovisuelle	2
Commis-se de cuisine et restauration	3	Traducteur-trice	2
Chargé-e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	3	Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures	2
Ingénieur-e en techniques expérimentales	3	Ingénieur-e en biologie animale	2
Chargé-e des achats et des marchés	3	Technicien-ne électricité courants fort ou faible	2
Chef-fe de projet ou expert-e en Ingénierie logicielle	3	Plombier-ière, chauffagiste, opérateur-trice en froid et ventilation	2
Chargé-e de la gestion financière et comptable	3	Technicien-ne électrotechnicien-ne	2
Chargé-e d'appui au projet de recherche	3	Chargé-e de médiation scientifique	2
Technicien-ne en réalisation mécanique	3	Technicien-ne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	2
Technicien-ne en travaux immobiliers	3	Responsable de la communication	2
Technicien-ne en élaboration des matériaux	3	Ingénieur-e de recherche en environnement géo-naturels et anthropisés	2
Technicien-ne de prévention des risques	3	Chef-fe de cuisine / cuisinier-ère	2
Infirmier-ère prévention (EPST)	5	Assistant-e des affaires juridiques	2
Ingénieur-e d'études en sciences de l'information géographique	2	Assistant-e ingénieur-e en études en environnement géo-naturels et anthropisés	2
Ingénieur-e en calcul scientifique	2	Expert en développement d'instrument	2
Chargé-e de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier	2	Assistant-e ingénieur-e en biologie animale	2
Assistant-e en ingénierie de formation continue	2	Technicien-ne des métiers de l'image et du son	2
Assistant-e de projets culturels	2	Assistant-e ingénieur-e en travail du verre	1
Conducteur-trice de travaux immobiliers	2	Responsable des productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	1

ANNEXE 5 : INTITULÉ DES MÉTIERS BIATSS

Intitulé des métiers BIATSS

Assistant-e d'édition	1	Responsable de médiation scientifique et culturelle	1
Technicien-ne en chimie et sciences physiques	1	Ingénieur-e responsable du patrimoine immobilier ou logistique	1
Chef d'exploitation de maintenance des bâtiments	1	Chargé-e de projets culturels	1
Technicien-ne en expérimentation animale	1	Ingénieur-e en analyse chimique	1
Assistant-e de médiation scientifique	1	Éditeur-trice	1
Technicien-ne en expérimentation et production végétales	1	Assistant-e ingénieur-e électrotechnicien-ne	1
Ingénieur-e de recherche en biologie animale	1	Assistant-e des technologies de l'information et de la communication	1
Préparateur-trice en électronique, électrotechnique	1	Ingénieur-e d'études en archéologie	1
Ingénieur en calcul scientifique	1	Assistant-e de fabrication	1
Préparateur-trice en biologie	1	Technicien-ne en prothèse dentaire	1
Ingénieur-e en conception instrumentale	1	Technicien-ne en aménagement paysager	1
Ingénieur-e assurance qualité / produit	1	Assistant-e ingénieur-e en centre d'expérimentation animale	1
Ingénieur-e électrotechnicien-ne	1	Chargé-e d'opérations immobilières	1
Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne	1	Total général	1566
Opérateur-trice d'exploitation	1		
Responsable assistance support	1		
Ingénieur-e d'études en analyses des sources historiques et culturelles	1		
Assistant-e ingénieur-e en science des matériaux / caractérisation	1		
Ingénieur-e de recherche en sciences de l'information géographique	1		
Technicien-ne photographe	1		
Assistant-e ingénieur-e en sciences de l'information géographique	1		
Ingénieur-e de recherche en environnements géo-naturels et anthropisés	1		
Ingénieur-e en science des matériaux / caractérisation	1		
Ingénieur-e pour l'enseignement numérique	1		
Ingénieur-e d'études en environnement géo-naturels et anthropisés	1		
Traducteur-trice terminologie	1		
Ingénieur-e en études mécaniques	1		
Assistant-e ingénieur-e en expérimentation et instrumentation biologiques	1		

Date de valeur : base des effectifs du 31/12/2022 sur Harpege



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

www.univ-cotedazur.fr



Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.