

The background features a collection of stylized human icons in various colors (red, blue, green, yellow) and sizes, arranged in a pattern that suggests a crowd or a diverse group of people. The icons are semi-transparent and set against a dark, textured background.

Schéma directeur **Ressources Humaines**

EUT
ÉCOLE UNIVERSITAIRE
DE TECHNOLOGIE
UGA



Gouvernance de l'EUT et périmètre du rôle de la DA « RH et relations aux pôles de recherche »

L'**Ecole Universitaire de Technologie** (EUT) est une Composante Sans Personnalité Morale (CSPM) de l'UGA, créée le **1^{er} janvier 2021**. L'EUT regroupe les trois IUT de l'UGA : **IUT1 et IUT2 de Grenoble, IUT de Valence**.

Le Directeur de l'EUT est accompagné par trois Directions-Adjointes (DA) qui interviennent sur des missions transverses, avec pour périmètre les trois IUT.

L'ensemble des Directeurs, DA, responsables administratifs de l'EUT et des trois IUT constituent le Bureau, instance exécutive de l'EUT.

Les trois DA ont pour portefeuilles respectivement la « **formation et les relations internationales** », les « **ressources humaines (RH) et relations aux pôles de recherche** », et la « **responsabilité sociétale et environnementale & vie étudiante** ». Les DA

accompagnent et représentent le Directeur dans les travaux menés par les Vice-Présidences de l'UGA.

La DA chargée des RH et des Relations avec les Pôles de Recherche travaille en **collaboration avec la VP RH de l'UGA et la DGDRH**. Elle est membre de la Vice-Présidence Recherche Innovation Elargie de l'UGA. Elle assure le suivi des relations avec les pôles de recherche.

Du fait des disciplines très diverses enseignées dans les 3 IUTs, l'EUT est en lien avec tous les pôles de l'UGA qui sont au nombre de 6 à savoir « Sciences Sociales » (PSS), « Sciences humaines et sociales » (SHS), "Physique des particules, astrophysique, géosciences, environnement et écologie" (PAGE), "Mathématiques, sciences et technologies de l'information et de la communication" (MSTIC), "Physique, ingénierie, matériaux" (PEM) et Chimie biologie santé (CBS).

La DA chargée des RH et des Relations avec les Pôles de Recherche anime le conseil de l'EUT en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et ses relations avec le Conseil Académique (Cac). Elle est en relation permanente avec la DGD RH et la Vice-Présidence RH.





Contexte institutionnel et missions de la DA « RH et relations avec les pôles de recherche »

La mise en œuvre de la délégation de compétences RH du Cac au conseil restreint EUT est précisée dans le règlement intérieur de l'UGA dans son article 46. Ce dernier précise les attributions du conseil de la CSPM en formation restreinte. Le conseil restreint est sollicité pour la plupart des processus RH pour donner un avis, instruire pour le Conseil Académique, valider ou décider par délégation.

La CSPM EUT est associée à l'ensemble des processus RH de l'UGA - recrutements, avancements, mobilités - ainsi que sollicitée lors des changements de section ou de laboratoires. Seuls les processus d'attribution des Primes RIPEC et les repyramidages PR n'entrent pas dans le champ de compétences de l'EUT. Ces processus complexes mettent en jeu plusieurs intervenants (IUT, Bureau EUT, Pôles de recherche, Services RH...) sur des périodes quelquefois très longues sur l'année.

Concernant les recrutements d'enseignants du

secondaire affectés dans le supérieur (ESAS), le conseil plénier de l'EUT valide les demandes de postes et les profils proposés par le bureau EUT sur la base d'un travail préparatoire de chaque IUT.

Concernant les BIATSS, les recrutements sont du ressort de la direction des IUT et de l'UGA.

Les processus concernant les enseignants-chercheurs mettent en place des délégations de compétence du Cac de l'UGA vers le conseil restreint de l'EUT. Pour certaines procédures, le Conseil Restreint de l'EUT décide en lieu et place du Cac (recrutement des ATER et des PAST, décharge pour les ESAS en préparation d'un doctorat). Pour la plupart des procédures cependant, il travaille soit en amont du CAC, soit en collaboration avec celui-ci (proposition de classement des candidats à l'avancement ou à la mobilité, validation de Comités de Sélection et des classements pour les recrutements). Dans tous les cas, des restitutions de ses travaux sont effectuées devant le CAC.

Certains processus impliquent aussi de travailler à partir des - ou en collaboration avec les - travaux des conseils des pôles de Recherche (Recrutements, Mobilités). Un travail important, et qui se poursuit, a été nécessaire pour établir une relation de confiance avec les pôles. Il consiste à renforcer la visibilité des IUT dans les pôles, à identifier des relais, à mettre au point la représentation du bureau EUT dans les pôles et la participation des pôles au conseil afin de fluidifier les échanges et donc les processus.



Motivations pour la rédaction d'un schéma directeur RH

L'objectif de la direction de l'EUT est de **dépasser le rôle technique attribué à la CSPM** (voir ci-dessus) pour développer une réflexion globale sur l'accompagnement des personnels et leur meilleure intégration dans l'UGA, université de recherche à visée internationale.

L'UGA ne possède pas à proprement parler de Schéma directeur RH pour l'établissement. Elle est cependant moteur en la matière, facilite les réflexions et développe des actions RH notamment dans le cadre du Label européen HRS4R décliné en actions et d'initiatives spécifiques.

Le contexte des IUT est particulier dans l'ensemble des composantes des CSPM puisqu'ils disposent d'une **autonomie accrue** avec des **compétences particulières pour les directeurs d'IUT** notamment sur le budget et sur les personnels.

L'EUT veut être une valeur ajoutée aux IUT dans de nombreux domaines transversaux, elle peut donc, en s'appuyant sur les directions des IUT et en coordination avec les actions de

l'établissement, travailler à un accompagnement de proximité dédié au contexte particulier des IUT.

La double vocation académique et professionnalisante de la formation dans les IUT met en avant des spécificités comme des **méthodes pédagogiques innovantes** basées sur le principe de « l'apprendre en faisant », une relation indispensable au tissu socio-économique et une relation privilégiée au territoire.

Ses spécificités se traduisent dans le contexte RH des IUT constitué par des **enseignants-chercheurs**, assurant le lien avec le monde de la recherche, une proportion importante d'**Enseignants du Secondaire Affectés dans le Supérieur**, garants d'un encadrement pédagogique de proximité, des **BIATSS**, assurant un rôle important dans l'accueil.

Cet encadrement de qualité permet d'atteindre une bonne réussite, une bonne insertion ou poursuite, en prise avec le monde socio-économique et en lien dynamique avec le territoire.

Ce schéma directeur ne s'adressera pas avec la même force pour les trois catégories de personnel car l'évaluation et la gestion des carrières est différente suivant les statuts : l'UGA seule a compétence pour l'évolution des carrières des BIATSS, le rectorat pour les ESAS et le CNU, l'UGA et l'EUT pour les enseignants-chercheurs.

La rédaction du schéma directeur s'appuie sur de nombreux documents issus des groupes de travail pré-EUT, du plan pluriannuel de l'UGA, de réponses à divers appels à projets (IDEX, Région,...) et d'interactions diverses qui viennent enrichir la réflexion.

Le schéma directeur RH de l'EUT n'a pas vocation à se substituer à quoi que ce soit mais à **illustrer ce que l'on peut faire peut-être mieux** et éventuellement en plus, en proximité et dans la limite des possibilités pour dépasser les compétences institutionnelles décrites ci-avant **pour l'intérêt de chacun dans un vaste contexte collectif**.



Les engagements collectifs de l'EUT ^{1/3}

L'EUT s'engage à **favoriser la meilleure intégration institutionnelle** de la communauté des IUT dans l'UGA université internationale de recherche, d'en **défendre la reconnaissance** et d'en **faire bénéficier des atouts**.

L'EUT veut promouvoir collectivement des stratégies visant à :

1

Consolider une culture scientifique dans nos IUT

2

Favoriser l'excellence pédagogique

3

Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche

4

Gagner en attractivité



1

Consolider une culture scientifique dans nos IUT.

Les IUT sont reconnus pour mettre en avant des concepts tels que Orientation, Apprentissage, Territoire qui résonnent avec les mots Ecole et Technologie de EUT. L'activité scientifique des personnels est importante et mérite d'être connue, reconnue et encouragée. Il faut faire résonner l'écho du U... en assurant la centralité dans l'EUT du souci des aspects scientifiques et académiques, et de la recherche pour ancrer l'EUT dans UGA - Université de recherche de rang International.

2

Favoriser l'excellence pédagogique

L'essentiel de la mission des IUT avec le BUT est d'offrir une formation originale, pluridisciplinaire et ouverte sur le monde à des publics diversifiés. L'excellence pédagogique doit être mise en avant pour assurer la réussite, la poursuite, l'insertion des étudiants qui garantiront l'attractivité de la formation.



3

Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche

Les IUT doivent garantir en interne la réalisation des conditions d'exercice pour favoriser la réussite des carrières. Ils doivent offrir aux enseignants les moyens d'actualiser leurs connaissances. Ils travaillent à la visibilité et la reconnaissance de l'activité de recherche de leurs enseignants-chercheurs. Dans la stratégie des IUT, l'IUT veille à mieux armer les personnels pour gagner en efficacité en rapprochant la pratique des activités recherche et pédagogie.

4

Gagner en attractivité

En assurant la visibilité externe de la volonté de garantir les meilleures conditions d'exercice, l'EUT veut montrer qu'on peut mener une carrière intéressante et motivante reconnue ainsi qu'une carrière académique complète. Cette visibilité optimisera la constitution de viviers pour les recrutements au moment où les candidats se désintéressent des carrières publiques tant administratives qu'a fortiori techniques ou scientifiques.



Les leviers individuels pour les personnels ^{1/3}

Les engagements collectifs doivent **s'appuyer sur les personnels**, sur les **possibilités offertes par les IUT, l'EUT et l'UGA**. Ils doivent permettre aux collègues de **bénéficier des meilleures retombées de l'appartenance à l'UGA** dans l'**exercice quotidien de leur mission, dans leur carrière, dans leur projet**.

A

Tirer parti de son environnement direct de travail

B

Profiter des possibilités offertes par une université de rang mondial

C

Bénéficier d'un facilitateur pour aider les personnels dans leurs missions de recherche et de formation



A

Tirer parti de son environnement direct de travail

Les personnels doivent être convaincus que tout est fait par leur institution dans leur environnement de proximité pour enrichir leur activité et la faciliter. En particulier, les directions et les départements peuvent améliorer la connaissance des situations individuelles afin de mieux gérer les sollicitations qui doivent mieux tenir compte des activités, des engagements et des différents moments de la carrière. Ces expériences individuelles peuvent contribuer à la réussite collective.

B

Profiter des possibilités offertes par une université de rang mondial

L'UGA dispose de moyens et de services nombreux dans tous les domaines des activités des personnels. Mieux connaître son environnement professionnel dans son IUT et dans son université permet de bénéficier de services souvent ignorés (assistance, projets, International, Innovation, Professionnalisation, FTLV...)



C

Bénéficiaire d'un facilitateur pour aider les personnels dans leurs missions de recherche et de formation

L'EUT déploie beaucoup d'énergie à travers des grands projets (IDEX, région...) dans la recherche de personnes ressources ayant une grande connaissance de l'environnement (financement, gestion de projets...) et capables d'aider les personnels à exploiter la dynamique professionnelle permise par leur environnement pour innover dans tous les champs d'activité : recherche pluridisciplinaire, nouveaux enseignements, innovation technologique, innovation pédagogique, nouveaux métiers, insertion professionnelle...

4

**Engagements
collectifs**

3

**Leviers
individuels**

**12
marqueurs**

**Activer les leviers individuels...
...pour atteindre nos engagements collectifs**

Les dimensions de ce schéma directeur s'obtiennent en croisant des objectifs concrets pour les personnels et des objectifs institutionnels pour aider à lire et à s'intégrer dans son environnement. Les propositions d'actions sont des exemples qui constituent un réservoir d'idées



Collectivement



Individuellement



1
Consolider une culture scientifique dans nos IUT

2
Favoriser l'excellence pédagogique

3
Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche

4
Gagner en attractivité

A
Tirer parti de son environnement direct de travail

A1

A2

A3

A4

B
Profiter des possibilités offertes par une université de rang mondial

B1

B2

B3

B4

C
Bénéficier d'un facilitateur pour aider les personnels dans leurs missions de recherche et de formation

C1

C2

C3

C4

A1 Individuellement



Tirer parti de son environnement direct de travail **pour** collectivement



Consolider une culture scientifique dans nos IUT

Individuellement



Tirer parti de son environnement direct de travail

pour

Collectivement

- 1 • **Consolider une culture scientifique dans nos IUT**
- 2 • **Favoriser l'excellence pédagogique**
- 3 • **Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche**
- 4 • **Gagner en attractivité**



Consolider une culture scientifique dans nos IUT

Les sciences et la technologie et leur animation sont au cœur de l'**activité quotidienne** de chaque enseignant, enseignant-chercheur, ingénieur et technicien. Ces aspects doivent être **mieux connus et accompagnés**.

Contribuer à rendre visibles les activités scientifiques fondamentales, appliquées et institutionnelles.

- > En développant une stratégie de communication dédiée (site web, newsletter...) pour rendre compte des manifestations, conférences, expérimentations sur les plateaux technologiques, etc
- > En travaillant à la reconnaissance de l'investissement dans les activités collectives (responsabilités, lien avec des industriels ...)
- > En aidant à la valorisation des publications scientifiques auprès du grand public et soutenir l'activité d'édition en général (presse, ouvrages, études de cas...).
- > En facilitant aux enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS) l'accès à une activité de recherche avec éventuellement la préparation d'une thèse, ou la possibilité de faire de la veille scientifique.

Accompagner le côté hybride du statut d'enseignant/chercheur

- > En soutenant les personnels dans leur activité de recherche.
- > En proposant une coordination de suivi de carrière par la composante et le laboratoire ;
- > En encourageant tout projet de CRCT, HDR ... ;
- > En créant un comité de lecture des dossiers de promotion ;
- > En incitant à l'organisation de colloques et journées de recherche à l'EUT – UGA



Favoriser l'excellence pédagogique

L'expérience de chacun au quotidien peut être **partagée et capitalisée** pour atteindre une **excellence collective**.

Rendre visibles les activités pédagogiques.

- > L'EUT veut faciliter la publication de cas pédagogiques, d'ouvrages.
- > Les Journées Pédagogiques de l'EUT constituent une première tentative en ce sens.

S'appuyer sur chaque expérience individuelle pour :

- > Lancer une réflexion sur l'évolution des métiers en IUT
- > Développer l'analyse de pratiques, notamment pédagogiques en tirant partie de l'interdisciplinarité propre à l'EUT
- > Encourager le développement professionnel des enseignants et enseignants-chercheurs dans le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage en enseignement supérieur (exemple de la démarche SoTL - Scholarship of Teaching and Learning qui vise à valoriser l'expertise des enseignants et enseignants-chercheurs dans le domaine de la pédagogie universitaire et qui peut déboucher sur des publications, contribuant ainsi au lien enseignement/recherche)



Rendre compatibles les activités d'enseignement et les activités de recherche.

Souvent pour les enseignants-chercheurs, mener de front des activités de recherche et d'enseignement semble un handicap pour les deux volets. Or l'enseignant-chercheur doit dans son activité quotidienne tirer profit de son expérience et de son activité recherche pour l'enseignement. L'institution doit l'aider aussi bien en terme thématique qu'en terme d'activité.

La meilleure compatibilité entre les profils enseignement et recherche doit être recherchée pour l'établissement des profils de postes afin de profiter de l'actualisation permanente des connaissances dans sa recherche pour ses enseignements.

Les enseignements confiés aux collègues doivent leur permettre d'utiliser les compétences de la recherche : travaux théoriques ou expérimentaux, maîtrise de plateformes, techniques ou outils... pour des enseignements de nature proche.

Ces proximités doivent permettre aussi de rendre plus attractifs et d'associer plus facilement les doctorants aux enseignements à l'IUT.



Gagner en attractivité

Tirer parti de l'environnement de travail pour gagner en attractivité nécessite de **rester à l'écoute des personnels** pour **faire évoluer la perception des directions sur les différentes activités en et hors IUT** (en recherche, dans des responsabilités collectives, avec le monde socio-économique...).

Rester à l'écoute de l'environnement scientifique.

Pour être en prise avec les enjeux de l'établissement, la création d'un Observatoire de la recherche, action de veille et de synthèse des activités des pôles et de la VP recherche permettra de suivre l'évolution des thématiques, des activités et des attendus des laboratoires pour leur chercheurs.

Rester à l'écoute de la perception du métier par les personnels.

De la même façon, pour connaître les évolutions des contextes de la professionnalisation et de la voie technologique la création d'un Observatoire des spécificités de l'exercice des métiers en IUT, ensemble d'actions destinées à mieux percevoir les particularités, permettra de mieux adapter les stratégies de gestion individuelle.

Individuellement

B

Profiter des possibilités offertes par une université de rang mondial

pour

Collectivement

1

- **Consolider une culture scientifique dans nos IUT**

2

- **Favoriser l'excellence pédagogique**

3

- **Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche**

4

- **Gagner en attractivité**



Consolider une culture scientifique dans nos IUT

De nombreux services ou initiatives sont portés par l'UGA pour **conseiller ou épauler les personnels** pour leur **activités scientifiques ou technologiques**.

Aider à mieux connaître l'environnement universitaire

Des services spécifiques de l'UGA comme par exemple dans le domaine de l'innovation technologique ITO@UGA (le guichet pour l'innovation), les initiatives qui peuvent être portées par le pôle universitaire d'innovation UGA ou le service ingénierie de projet REPSO@UGA sont méconnus et peuvent bénéficier aux personnels des IUT, l'EUT doit présenter et expliquer les structures.

De même les outils pour la formation, le rayonnement et les activités Internationales de l'UGA méritent d'être connus et utilisés par les IUT. Certains points font ici écho au schéma directeur Formation notamment dans ses aspects liés au soutien des équipes pédagogiques.

Travailler avec les pôles de recherche

Les enseignants-chercheurs de l'EUT sont rattachés aux 6 pôles de recherche. Ils constituent une force importante pour les pôles. L'EUT maintient une cartographie RH du poids des enseignants-chercheurs EUT dans chaque pôle. Il est important de faire vivre cette cartographie d'une part comme outil de communication avec les pôles et d'autre part comme outil de pilotage (pour les viviers, les sollicitations pour les comités de sélection ...).

L'EUT maintient des relations suivies avec les pôles pour les processus RH auxquels ils sont étroitement associés. L'EUT veut dépasser ces liens techniques pour améliorer l'intégration de ses enseignants-chercheurs à la dynamique de recherche. Il est important pour les enseignants-chercheurs de l'EUT d'être visibles et représentés dans les conseils ou les équipes de direction des pôles qui vont travailler sur les volets recherche des profils ou les attributions de financement.

A l'inverse les pôles, qui sont invités aux conseils de l'EUT, peuvent aider à définir l'ensemble des modalités de diffusion d'une culture scientifique au sein de la composante.

Soucieux de l'attractivité et de l'exercice des activités de recherche les pôles peuvent aider l'EUT avec les laboratoires à apporter une attention particulière aux chercheurs isolés qu'ils soient dans une thématique rare ou seul dans leur thématique dans leur département ou leur IUT.



Favoriser l'accès aux moyens

L'EUT favorise la connaissance et l'accès aux moyens pédagogiques à disposition des enseignants et enseignants-chercheurs à l'intérieur de l'EUT (Learning lab., CCM) mais aussi au sein de l'UGA au travers des services (DAPI par exemple) ou des projets (Ingénieurs pédagogiques) ou des dispositifs (congrés pour projets pédagogiques - CPP par exemple). Grâce à l'accès à ces moyens les enseignants et enseignants-chercheurs peuvent mettre en œuvre et faire évoluer leur pédagogie.

Favoriser l'accès à la formation

L'EUT est attentive à l'accès à la Formation des tous ses personnels. Afin de maîtriser leur environnement professionnel, l'EUT propose à ses personnels une formation à la professionnalisation. Elle apporte son aide sur professionnalisation et FTLV aux équipes pédagogiques comme elle s'y engage dans le Schéma directeur Formation. Elle reste attentive aux besoins spécifiques en formation des BIATSS.



Profiter des possibilités offertes par une université de rang mondial, pour...

Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche



Soutenir par les grands projets innovants

L'UGA peut porter des grands projets qui peuvent soutenir les enseignants et enseignants-chercheurs pour innover dans les formations de BUT en lien avec la recherche.

C'est le cas par exemple des Programmes Compétences et Métiers d'Avenir pour lesquels les IUT sont impliqués et qui peuvent dégager des ressources pour la pédagogie sur des thématiques générées par la recherche et ainsi rapprocher les deux activités.



Être attentif à la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail fait partie des critères d'appréciation des postes. De nombreuses initiatives ont été lancées par l'UGA dans ce cadre (Nouvel arrivant, mentorat...) l'EUT participe à ces mises en place et propose des actions particulières liées pour partie à ses spécificités.

Contribuant à améliorer la perception de l'exercice des métiers en IUT, l'EUT porte une grande importance à la sensibilisation à la Politique RSE. Un ensemble d'action est détaillée dans le schéma directeur RSE de l'EUT notamment en termes de QVT et de VSS.

Être attentif au rayonnement

De même la sensibilisation au rayonnement, à l'internationalisation des activités d'enseignement et de recherche est développée.

Elle bénéficie des dispositifs RI des IUT notamment abordés dans le schéma directeur formation de l'EUT.

Individuellement



Bénéficier d'un facilitateur pour aider les personnels dans leurs missions de recherche et de formation

pour

Collectivement

- 1 • **Consolider une culture scientifique dans nos IUT**
- 2 • **Favoriser l'excellence pédagogique**
- 3 • **Raccourcir la distance entre activités d'enseignement et de recherche**
- 4 • **Gagner en attractivité**



Consolider une culture scientifique dans nos IUT

Construire la pluridisciplinarité

L'EUT est un creuset de disciplines. Il rassemble des enseignants et enseignants-chercheurs de toutes disciplines Sciences Humaines et Sociales, Sciences et Technologie. Elle est liée à tous les pôles de recherche. Elle est un lieu idéal pour construire la pluridisciplinarité en pédagogie et en recherche.

L'EUT encourage cette construction notamment au travers de la mise en place de personnes dédiées à la rencontre, l'animation et l'aide à la recherche de services ou de financements.

Valoriser les dispositifs et données liés à la professionnalisation

L'EUT veut encourager la valorisation scientifique des dispositifs et données liés à la professionnalisation. L'ensemble de données des systèmes d'information (e-portfolio, Via Agaura...) issues de l'analyse des parcours des étudiants constitue une masse de données qu'il faut exploiter. Ils peuvent notamment constituer un objet d'étude pour des chercheurs SHS.



Favoriser l'excellence pédagogique

Détecter les potentiels

L'EUT met en œuvre des actions pour détecter les potentiels et amplifier les pépites développées ici ou là où les gisements potentiels d'innovation. Les innovations pédagogiques peuvent porter sur les méthodes, l'adaptation locale des programmes de BUT, des parcours, sur les SAE...

Aider à la recherche de moyen

L'EUT aide à la recherche de moyens pour mettre en œuvre la pédagogie des personnels. Des moyens matériels ou humains existent au sein de l'UGA (Learning lab., DAPI) ou au travers de grands projets portés par l'UGA sur lesquels les personnels des IUT peuvent s'appuyer.

L'EUT s'emploie à accompagner les personnels dans la recherche des formes adaptées au succès de leur innovation. Elle développe une assistance pour porter des idées vers des Congés pour Projets Pédagogiques (CPP), des projets financés.

Pousser à essayer

Des retours d'expériences après des CPP, des projets, doivent permettre d'essayer pour donner naissance à de nouvelles initiatives.

Des actions d'animation doivent être imaginées pour leur donner de l'audience, les partager... les poursuivre ... en lien avec les services et missions existants dans les IUTs (Learning lab, mission projet, mission pédagogique, ...).



Déployer le dispositif « enseignant et chercheur en entreprise »

L'EUT promeut le déploiement du dispositif « enseignant et chercheur en entreprise » qui souhaite favoriser la collaboration entre les enseignants ou enseignants-chercheurs de l'EUT et les entreprises afin :

- > de contribuer à l'insertion professionnelle des étudiants, en adaptant au mieux les enseignements et en améliorant le suivi des stages
- > de favoriser la formation tout au long de la vie des enseignants et enseignants-chercheurs
- > de développer les interactions sur les volets recherche, enseignement et compétences métiers
- > de soutenir la valorisation et le transfert des connaissances et expertise de ses laboratoires.



Gagner en attractivité

Présenter une synthèse des dispositifs existants

L'EUT propose de rechercher des moyens pour réaliser et présenter une synthèse des dispositifs existants pour permettre à chacun de connaître les moyens disponibles à chaque niveau IUT, EUT, UGA.

L'EUT veut par une meilleure connaissance du fonctionnement, de l'organisation, des usages des IUT, des départements, des disciplines et du paysage universitaire pouvoir mieux travailler l'esprit d'un poste pour en améliorer l'attractivité.

Conclusion

Ce Schéma Directeur présente les dimensions d'un **accompagnement de proximité des personnels des IUT pour tendre vers les engagements collectifs** des IUT dans une université de recherche intensive de niveau international. Il propose des orientations pouvant faire consensus et constitue un réservoir d'idées. Des exemples d'actions sont donnés mais selon leurs particularités, seules ou en groupes les directions choisiront comment les décliner sur chacun des IUT.

Du point de vue institutionnel l'université délègue à l'EUT une grande partie de son rôle concernant la carrière des enseignants-chercheurs. La déclinaison de ce premier schéma directeur en tient compte dans sa construction, dans laquelle les autres catégories de personnels ne sont concernés que dans une partie des items. Si l'EUT n'a pas de rôle équivalent pour les ESAS, les BIATSS, les enseignants contractuels ou vacataires, elle affirme sa volonté d'aider les directions des IUT à proposer des actions d'accompagnement de tous les personnels et d'animer une mise en commun régulière des initiatives proposées en ce sens.

S'il semble difficile de parler d'horizons temporels (comme dans le SD Formation par exemple), on peut imaginer un plan d'action annuel, selon des priorités choisies par les directeurs en concertation avec le conseil de l'EUT qui pourront définir des modalités de mise en œuvre et d'évaluation des actions.