



## GT Gouvernance NUN 4 octobre 2018 – Répartition des compétences

### Volet « Recherche »

#### Arbitrages

Les objectifs à poursuivre dans le cadre de ce travail sont de plusieurs ordres :

- rapprocher la décision des acteurs de terrain,
- simplifier et gagner en réactivité,
- conforter les expertises et poursuivre la professionnalisation des services « support ».

Il s'agit ici de décrire la « cible » commune à tous les pôles.

Dans ce contexte, il importe de rappeler les principes suivants :

- les pôles assurent la cohérence de la stratégie formation-recherche,
- les pôles bénéficieront d'une délégation de pilotage et de gestion et à cette fin, ils disposeront de moyens délégués (volet fonctionnement et volet ressources humaines),
- les pôles partagent les valeurs communes définies par l'établissement et articulent leurs actions dans une logique de transversalité et d'interdisciplinarité.

Deux types de compétences sont à analyser :

- des compétences stratégiques et décisionnelles, avec un enjeu de responsabilité ;
- des compétences opérationnelles, avec un enjeu de simplification et d'efficacité interne.

Il sera nécessaire de préciser à chaque fois :

- les compétences exclusives,
- les compétences conjointes,
- les compétences d'appui,

mais aussi :

- les processus de pilotage et de gestion impactés par la nouvelle répartition envisagée,
- les prérequis en matière d'expertise technique ou sur le plan organisationnel.

Pour chaque compétence (et notamment pour les compétences partagées), il faudra s'attacher à la qualifier, selon les items qui suivent : cadre, décide, propose, prépare, est consulté, est informé...

Le travail d'articulation avec les compétences de Centrale Nantes doit encore être conduit.

Missions de l'établissement	Objectifs	Actions	Répartition cible des compétences principales afférentes aux missions de l'établissement						
			Établissement	Pôle	Composante	Unités de recherche	Évolution par rapport à la situation actuelle	Commentaires	Arbitrages
1. Pilotage de la recherche en phase avec la stratégie du site	1.1. Promouvoir une organisation de la recherche en cohérence avec la politique de l'université cible		<p><b>Définit et décide</b></p> <p>L'établissement fixe le cadre et définit la politique en la matière. Il garantit l'unité de l'établissement et l'équilibre entre les différents pôles et laboratoires.</p>	<p><b>Décline et propose</b></p> <p>Décline la politique à l'échelle du pôle et consulte les composantes. Propose une organisation qui est validée par l'établissement</p>	<p><b>Est consultée</b> par le pôle</p>	<p><b>Proposent</b> et définissent la stratégie scientifique de leur unité.</p>		<p>Nécessité de développer un réel échange entre laboratoires, pôles, établissement avant le dépôt du projet : créer de la cohérence entre les laboratoires d'un pôle et s'assurer de la cohérence du projet correspond à la stratégie de l'établissement.</p> <p>La question des surfaces de recherche est un élément important à prendre en compte dans la stratégie recherche.</p>	<p>La question des surfaces de recherche est un élément important à prendre en compte dans la stratégie recherche, notamment dans le cadre du schéma directeur de l'immobilier.</p>
	1.2. Accompagner les unités de recherche ne relevant pas directement des axes stratégiques de l'université cible vers une meilleure reconnaissance		<p><b>Décide et coordonne</b></p> <p>L'établissement décide des accompagnements stratégiques, sur proposition des pôles. Il assure l'émergence et le renouvellement scientifique</p> <p>Il coordonne les relations avec les organismes de recherche et accompagne les unités vers l'UMRisation le cas échéant</p>	<p><b>Accompagne</b></p> <p>Identifie les besoins spécifiques des unités de recherche et sollicite auprès de l'établissement des accompagnements dédiés.</p>	<p><b>Propose</b></p>	<p><b>Bénéficie</b> des accompagnements renforcés</p>		<p>Un accompagnement renforcé de l'établissement sera nécessaire pour les pôles qui ont davantage de laboratoires « hors priorités ». Certains enjeux transversaux de NExT dépassent les axes industrie du futur et santé du futur</p>	Validé
	1.3. Développer une politique d'incitation à la valorisation et à la recherche	Mise en œuvre des appels d'offres internes / mesures incitatives (Cf. PEDR, primes brevet, décharges formation/recherche ...)	<p><b>Définit et décide</b></p> <p>L'établissement définit et décide des mesures incitatives transversales. Il gère les AAP transversaux et détermine les enveloppes</p>	<p><b>Met en oeuvre</b></p> <p>Met en œuvre des appels d'offres spécifiques et bénéficie de marges de manœuvre dans l'utilisation de certaines enveloppes</p>	<p><b>Est consultée</b></p> <p>Est consultée lorsque les mesures incitatives ont un impact sur les charges d'enseignement.</p>	<p><b>Est bénéficiaire</b></p>		<p>Veiller à la représentativité des conseils du pôle (place des représentants des composantes)</p>	Validé

			dédiées aux appels d'offres polaires. Il garantit l'équité entre les personnels de l'université.	définies conjointement avec l'établissement.					
	1.4. Évaluer les activités de l'établissement en matière de recherche et de valorisation	Utilisation d'indicateurs, ...	Met à disposition le système d'information et les outils dédiés.  Accompagne l'appropriation de ces outils par les utilisateurs.  Analyse et restitue.	<u>Exprime</u> ses besoins.		<u>Exprime</u> ses besoins. Renseigne les indicateurs.			Validé
2. Soutien à la recherche dans une logique polaire	2.1. Répartition du budget de l'établissement alloué à la recherche	Répartition des crédits récurrents des unités de recherche	<u>Cadre et définit</u>  Cadre les enveloppes déléguées aux pôles et définit les marges de manœuvre pour assurer la répartition des crédits (lettre de cadrage).	<u>Répartit</u>  Répartit les crédits dans le cadre et selon les règles définies par l'établissement (enveloppe déléguée.)		Est <u>bénéficiaire</u> . Adapte ses besoins et programme ses dépenses pluriannuellement.		Garder la trajectoire en jusqu'en 2021 a minima.	Validé
		Accompagnement des besoins exceptionnels des unités de recherche	<u>Décide</u>	<u>Priorise</u>		<u>Identifie ses besoins</u> exceptionnels et argumente	Introduit un échelon supplémentaire	Le pôle est le mieux à même de prioriser les demandes des UR.	Validé
		Accompagnement de projets spécifiques		<u>Décide</u> et dialogue		<u>Demande</u> et bénéficie		Suppose que le pôle dispose d'un budget recherche dédié.	Validé
		Décharges des EC : détermination de l'enveloppe dédiée	<u>Définit</u>  Définit les enveloppes polaires	<u>Décide</u>  Décide sur proposition des composantes et des UR.	<u>Priorise</u>			Cadrage nécessaire par l'établissement (mise en place d'un référentiel d'octroi des décharges).  Pour les décharges réglementaires, le financement des heures à remplacer doit être inclus dans la dotation de MS octroyée au pôle.	Validé
		Allocations doctorales sur MSE	<u>Définit et alloue</u>  Définit les règles de répartition entre les écoles doctorales.			<u>Identifie ses besoins</u>		Conserver le fonctionnement actuel avec un fléchage spécifique de l'établissement.	Validé
	2.2. Développer les ressources propres (publiques et privées) de	Veille, détection et appui à l'émergence de projets	<u>Pilote</u>  Assure la veille et	<u>Relaie</u>		Fait émerger les projets.		Besoin de relai dans les pôles pour diffuser la veille. Lien avec les coordonnateurs filières.	Validé

	l'établissement		sa diffusion à l'échelle de l'établissement				Certains projets relèvent de décisions de l'établissement (exemple veille PIA3)		
		Aider au dépôt de projets et augmenter le taux de réussite des projets	<b>Définit</b> Définit la stratégie de réponse aux AAP et assure l'aide au montage des projets complexes	<b>Accompagne</b> Importance de la proximité dans l'appui au montage : nécessité de cellules d'appui à la recherche.		<b>Relaie</b> (Cf. grant manager)		Mutualiser au niveau des pôles ce qui existe déjà dans certains laboratoires et composantes... Expertise centralisée sur la connaissance des financeurs. Le service actuel fonctionne bien. Doute sur la possibilité d'essayer efficacement la compétence au niveau des pôles. Les besoins d'accompagnement sont différents selon les pôles. Vigilance à ne pas dupliquer la DRPI à l'échelon polaire.	Validé
		Sécuriser la gestion des financements obtenus		<b>Mutualise et met en œuvre</b> Cellule d'appui en proximité. Veille à la bonne exécution des dépenses selon le cahier des charges du financeur. Suivi des contrats de recherche.		<b>Se structure et exprime ses besoins</b>		Traitement différencié entre gros et petits labos. Ex : INSERM, les moyens RH sont mis dans une cellule d'accompagnement dédiée aux petits labos.  Certains services financiers sont au niveau des pôles, mais pas partout. Enjeu de proximité géographique pour les pôles sur plusieurs sites.	Validé
		Transfert de technologie (licensing, création d'entreprises...)	Veille à la défense des intérêts de l'établissement, gère les clauses de propriété intellectuelle et les relations SATT	<b>Relaie</b> Identifie des référents relayer et sensibiliser.	<b>Est consultée</b> (utilisation de locaux,...)	<b>Encourage et relaie</b>		Vigilance sur l'hébergement de start ups.	L'établissement veille à la défense des intérêts de l'établissement, cadre les clauses de propriété intellectuelle et gère les relations avec la SATT.
		Actions de développement économique	<b>Définit et cadre</b> la politique, structure et coordonne les relations avec les acteurs socio-économiques. L'établissement, alimenté par les pôles, assure l'harmonisation des actions			<b>Encourage et relaie</b> Les labos doivent aussi pouvoir trouver leur rôle dans ce processus		Il faut que le labo trouve un appui dans le pôle sur ces questions.	Validé
2.3. Avoir une politique RH en	Garantir le bon équilibre entre	<b>Cadre</b> (définit le nombre de postes	<b>Arbitre</b>	<b>Est consultée</b> (enjeux de	<b>Identifie</b> les besoins et les		C'est le pôle qui peut avoir connaissance des	Validé	

	adéquation avec les objectifs recherche de l'établissement	chercheurs et personnels de soutien à la recherche	à ouvrir)		formation)	priorités.		besoins et permettre de moduler les deux types de personnels. Aujourd'hui, ces demandes sont dissociées. Fusionner les révisions des effectifs ?	
		Décharge des EC - stratégie d'attribution	<b>Définit</b> Définit la stratégie et le référentiel commun aux différents pôles	<b>Arbitre</b> Arbitre, attribue dans le cadre d'une enveloppe dédié et selon les règles établies par l'établissement	<b>Identifie</b> les besoins				Validé
		Assurer un équilibre soutenable entre personnels sur MSE et personnels sur RP	<b>Cadre et pilote</b> A la responsabilité de l'équilibre budgétaire et examine la pérennité des RP	<b>Accompagne</b> Encourage le redéploiement des ITA d'un labo à l'autre en fonction des besoins et des projets.		<b>Développe</b> L'UR développe ses ressources propres et identifie ses besoins en la matière. Identifie les déséquilibres.		Si la ressource externe est solide, possibilité de CDiser. Développer une capacité à réorienter, former les personnes pour qu'elles puissent évoluer. Le pôle est-il le bon échelon ? les pôles n'auront pas les moyens de supporter la pérennisation des contractuels. Distinction à établir entre les RP du labo et celles de l'établissement.  L'établissement doit être garant de l'équité entre les unités de recherche.	Validé
3. Politique de formation doctorale	3.1. Offres de formation à et par la recherche		<b>Pilote et met en oeuvre</b> Les ED actuelles sont transversales aux pôles. Difficile de descendre au niveau infra après avoir été au niveau supra.			<b>Promeut</b> une recherche adossée à la formation et une formation adossée à la recherche		Quel périmètre pour les ED post-UBL ? Habitudes de travail relativement anciennes à l'échelle régionale. NB : Niveau national : cible pour la taille des ED = 300 doctorants.	Validé
	3.2. Développer l'attractivité internationale du doctorat		<b>Définit les objectifs</b> En lien avec la politique internationale globale formation-recherche de l'établissement	<b>Coordonne, incite et structure.</b> Facilite la recherche de co-financements avec des structures étrangères.	<b>Développe</b> Développe des masters internationaux, vivier de doctorants internationaux	<b>Est moteur.</b> 1 <sup>er</sup> maillon = l'EC, à l'origine de la relation scientifique avec le partenaire étranger.		Quid de l'aspect logistique de l'accueil : pôle ou établissement? MCR ? 42% des doctorants sont étrangers. 200 doctorants étrangers accueillis à la MCE.	Validé
	3.3. Contrats doctoraux	Rémunérations minimales, durée des thèses, ...	<b>Garant</b> Garant de l'application uniforme de la réglementation et			Veille à la bonne application de la réglementation.		Hétérogénéité de la durée des thèses selon les domaines. Importance de l'articulation scolarité / ED / DRH.	Validé

			de l'équité de traitement					Mettre en place une cellule d'accompagnement pour développer les thèses CIFRE ?	
	3.4. Insertion professionnelle des doctorants		<b>Pilote et met en oeuvre</b> Relève de l'Ecole doctorale (pilotage UBL actuellement)	La mission « DEVECO » du pôle peut jouer un rôle pour l'intégration en entreprise des doctorants.			Assure un <b>suivi individuel</b> de proximité.	Alumni ? Asso doc en stock ?	Validé
4. Communication et diffusion	4.1. Accentuer le rayonnement international de l'établissement		<b>Pilote</b> Gère l'image de l'établissement					= l'un des objectifs identifiés de la NUN et sa valeur ajoutée.	Validé
	4.2. Valoriser l'image de la recherche auprès des étudiants et du personnel, développer le sentiment d'appartenance		développe le sentiment d'appartenance à l'établissement : Propose des axes de travail, incite et orchestre	Facilite le partage d'expériences dans une démarche de proximité	Relaie		Met en place des <b>actions de terrain</b> (ex : journées portes ouvertes)	Chaque niveau doit se l'approprier. Gains à faire en termes de cohérence, de visibilité.	Validé
	4.3. Valoriser l'image de la recherche auprès du monde socio-économique et du grand public		<b>Assure la cohérence</b> du message et met en avant l'établissement et les thématiques scientifiques, plutôt que les pôles et les disciplines. Gère les relations avec la filiale Travail interpôles essentiel pour décoisonner et mutualiser (dispositif IF).				Mène des <b>actions de terrain</b> en cohérence avec la stratégie de l'établissement.		Validé