

Compte-rendu d'expériences du Mardi 3 juin 2003 à 14 h 30

Guy CAMUS
Secrétaire général
Université Paris 12 Val-de-Marne

**« La démarche d'évaluation des personnels
administratifs et techniques
à l'Université Paris 12 Val-de-Marne »**

Chapitre 1. LA DEMARCHE D'ENTRETIEN D'ACTIVITES ET D'EVALUATION A PARIS 12

1.1. Le contexte

- Situation de l'Université
- Modernisation de l'administration de l'Université
- Nouveaux outils de gestion
- Evolution des fonctions

1.2. Les objectifs

- Optimiser la G.R.H.
- Améliorer l'organisation des services
- Favoriser les échanges

1.3. La mise en place de la procédure

- Le document de synthèse
- Test dans quelques services
- Généralisation

Chapitre 2. COMMUNICATION, DIALOGUE, ECHANGES : CONCEPTS FONDAMENTAUX A TOUS LES NIVEAUX

2.1. En amont

- Répondre aux questions et réticences

2.2. En cours d'entretien

- Se mettre dans les meilleures conditions pour favoriser le dialogue

2.3. En aval

- Communiquer sur les résultats
- Les effets en termes d'amélioration de la qualité et de la quantité des échanges

Chapitre 3. LES AUTRES EFFETS

3.1. En matière d'organisation

- Clarification du rôle et des missions
- Réorganisations légères ou plus profondes
- Redéfinition ou recentrage des objectifs collectifs
- Meilleure lisibilité des services

3.2. En matière de G.R.H.

- Meilleure gestion prévisionnelle des emplois, des postes et des personnes
- Incitation à la mobilité et à la formation
- Implication et responsabilisation des personnes
- Rédaction des dossiers de promotion facilitée

3.3. En terme de gestion des moyens matériels et financiers

- Formulation des demandes de moyens
- Connaissance plus précoce des besoins
- Idées d'affectations immédiates selon un ordre de priorité affiché et accepté