

Projet « UdL »

Groupe de travail « organisation et gouvernance »

Synthèse de la séance du 20 octobre 2009

1. Organisations respectives recherche et formation.

1.1. Problématique.

L'existence « d'UFR » sous-entend une inclusion de la formation et de la recherche dans des structures communes. La situation réelle actuelle est totalement différente, de nombreux laboratoires accueillent des E-C affectés à des UFR différentes et des établissements différents.

Une future organisation totalement inclusive est impossible :

- en raison de la taille des structures englobantes ;
- en raison de l'incompatibilité de ces structures entre elles.

1.2. Principe 1.

L'organisation de l'UdL serait croisée : par pôles scientifiques et par unités de formation..

1.3. Degrés de liberté.

Une organisation fonctionnelle par inclusion reste possible dans certains secteurs disciplinaires où formation et recherche peuvent bénéficier d'une structuration commune afin d'éviter une superposition artificielle de circuits de décision.

1.4. Questions ouvertes.

Peut-on (doit-on) rapprocher les ED des secteurs scientifiques ? Le groupe de travail recherche devra examiner cette question et formuler des propositions.

Comment définir les modalités d'attribution des moyens et de partage des décisions dans cette organisation croisée ?

2. Réorganisation des composantes.

2.1. Problématique.

Les composantes sont de natures diverses (centrées sur une discipline ou trans-disciplinaires, à finalité professionnelle ou plus académique, réparties sur plusieurs sites ou concentrées...). Leur passé et leurs habitudes peuvent être à la fois source de craintes et facteur d'évolution. Leur existence, leur identité et la reconnaissance de leurs particularités sont souvent mises en avant comme garantie impérative.

Une réorganisation préalable à la construction de l'UdL par regroupement, fusion, pourrait être un élément bloquant.

2.2. Principe 2.

La réorganisation des composantes n'est pas un préalable à la construction de l'UdL même si cette réorganisation est encouragée et souhaitable.

2.3. Degrés de liberté.

La démarche de réorganisation des composantes est simplement asynchrone par rapport à celle du rapprochement. La réorganisation n'est ni interdite ni obligatoire.

2.4. Questions ouvertes.

Comment concilier ce principe et l'approche territoriale ?

3. Couche intermédiaire.

3.1. Problématique.

Il est impossible de piloter directement un ensemble d'une cinquantaine de composantes et d'une centaine d'équipes de recherche. La présidence ne peut arbitrer directement entre autant de structures et il est impossible d'associer régulièrement leurs responsables au fonctionnement et aux orientations de l'UdL.

3.2. Principe 3.

Un échelon intermédiaire serait créé entre les « briques de base », d'une part les composantes (les U regroupés en C dans le schéma), d'autre part les laboratoires (les L regroupés en P dans le schéma) et la « présidence ».

Cet échelon intermédiaire a au moins deux raisons d'exister :

- il permettrait de définir des périmètres électoraux qui dépassent le strict cadre des unités actuelles (voir principe 4) ;
- il serait l'étage intermédiaire d'exercice de la subsidiarité.

Pour la recherche, les secteurs scientifiques (ou les ED ?) préfigurent sans doute ces regroupements. Pour la formation ils sont à définir même si on en perçoit déjà certains ; des contributions apportées par les IUT et les Ecoles vont dans ce sens.

Les groupes définis à cet échelon intermédiaire transcenderaient les sites géographiques

3.3. Degrés de liberté.

Si des regroupements plus étroits sont en cours dans certains secteurs on peut envisager que certaines composantes soient directement d'une taille suffisante pour être à ce niveau intermédiaire (un « U » tout seul peut constituer un « C » s'il est suffisamment important).

L'animation et/ou la responsabilité de chacun des regroupements, que ce soit en recherche ou en formation, peut prendre plusieurs formes, en particulier :

- un « VP délégué », membre de l'équipe présidentielle, qui a pour interlocuteur les directeurs de chaque constituant du groupe ;
- un « animateur » désigné par le groupe et qui a la charge de préparer et d'animer les actions qui relèvent de l'échelle de subsidiarité du groupe mais n'a aucune responsabilité opérationnelle ensuite dans la mise en œuvre (aucune subordination des directeurs envers l'animateur) ;
- un « chef », élu par le groupe et qui devient responsable opérationnel du groupe, les « directeurs de composantes » lui étant subordonnés.

Chaque groupe peut avoir un mode de fonctionnement interne propre.

3.4. Questions ouvertes.

Quelles sont les prérogatives de l'échelon intermédiaire :

- argumentation pour le groupe dans les arbitrages inter-groupes ?
- proposition d'arbitrages intra-groupe ?
- représentation permanente du groupe au sein de la direction de l'UdL ?
- capacité d'initiative et de gestion dans le cadre de projets communs du groupe ?
- participation à l'élaboration du budget et/ou des contrats d'objectifs et de moyens ?

- capacité d'initiative en formation (groupes de composantes) et en recherche (groupes-secteurs scientifique) ?

La question de la subsidiarité RH est essentielle :

- raisonne-t-on à potentiel constant à l'intérieur du groupe pour une période donnée ?
- l'échelon du groupe est-il un premier niveau d'interclassement (avant l'interclassement au niveau UdL) pour les promotions, mouvements, définition de profils de postes ?

4. La représentation dans l'UdL.

4.1. Problématique.

Le débat sur les regroupements par nature ou par secteur trouve une première réponse dans le principe 1 (organisation croisée). Pour répondre aux attentes exprimées par les responsables de composantes et laboratoires, une représentation par secteurs **et** par nature est souhaitable. Mais cette représentation est impossible dans le cadre actuel CEVU/CS/CA de type « LRU ».

4.2. Principe 4.

Une représentation par secteur et par nature serait mise en place à l'UdL.

Cette représentation pourrait prendre la forme d'un « sénat académique » et reposer sur les regroupements par secteurs et par nature comme périmètres électoraux. Cette instance nécessite de sortir du cadre strict actuel et pourrait justifier le statut de « grand établissement ».

4.3. Degrés de liberté.

Le mode de représentation des secteurs et des regroupements par nature est à définir.

Le CEVU (« Conseil de la Formation ? ») et le CS (« Conseil de la Recherche ? ») pourraient être deux « chambres » de ce sénat.

4.4. Questions ouvertes.

Quelles seraient les prérogatives du « sénat » par rapport au CA en particulier dans les trois actes majeurs :

- désignation du président,
- adoption du budget,
- gestion des emplois.

Une procédure de désignation du président où interviennent à la fois CA et sénat pourrait être envisagée. Siéger à la fois au CA et au sénat semble incompatible aux membres du groupe.

La création d'une autre instance stratégique, non décisionnaire, est-elle souhaitable, nécessaire, dans cette nouvelle configuration (la question de l'existence d'un « Comité d'Orientation Stratégique » fait l'objet d'un débat au sein du groupe) ?

Quelle place serait donnée aux professionnels représentant l'environnement socio-économique dans cette configuration ?

Quelle organisation pourrait-on mettre en place pour assurer l'association des responsables de composantes et laboratoires au fonctionnement et à la définition des orientations de l'UdL (un comité de direction pourrait par exemple s'appuyer sur les représentants/responsables de groupes) ?

En conclusion de cette séance la nécessité de mettre en place rapidement les groupes de travail recherche et formation est rappelée afin de les solliciter pour répondre aux nombreuses questions ouvertes.