

C.Gatignol



*RÉFORMES DE L'UNIVERSITÉ
FRANÇAISE ET GESTION DES
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :
VERS LA VOIE DE LA
VALORISATION DU CAPITAL
HUMAIN ?*

Plan

2

- Introduction : le contexte de la recherche
- Capital humain
- Méthodologie et terrain
- Résultats
- Conclusion

Introduction

3



Evolution de l'environnement universitaire français *via* des réformes de fond



L'Excellence



Une transformation de la relation d'emploi

Des ambiguïtés

Capital Humain

4

Individuel : « Stock de connaissances et d'expériences accumulées par des investissements » (Becker, 1975)

Organisationnel : « connaissances, compétences, expériences, ainsi que motivations et attitudes des **salariés d'une organisation** » (Méreaux et *al.*, 2012) , « ressource stratégique **détenue par l'organisation** » (Wright et Mc Mahan, 2011)

Rôle de la GRH : mettre en place toute action permettant de gérer la connaissance (Alavi et Leidner, 2001).

Capital humain à l'université :
savoir détenu et développé en matière de recherche

Capital Humain

5

Problématique

- **La fonction RH d'établissement** contribue-t-elle à la valorisation du capital humain détenu par les enseignants-chercheurs ?

Dimension individuelle

- Les universitaires sont-ils incités à développer et à valoriser leurs connaissances et leur savoir ?

Dimension organisationnelle

- Quel est le rôle de la fonction RH au sein de **l'université en matière de valorisation du capital humain** ?

Méthodologie et terrain

6

Rencontre
avec des
DRH
d'université

Des entretiens
semi-directifs

Pour une
meilleure
compréhension de
**l'évolution de
l'environnement**
institutionnel et
du rôle de la GRH
vis-à-vis de la
population des EC

Phase
terrain

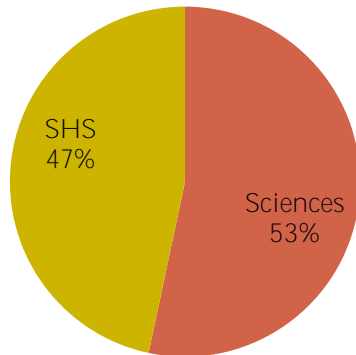
Des entretiens
suivant la
méthodologie
des récits de vie

44 entretiens

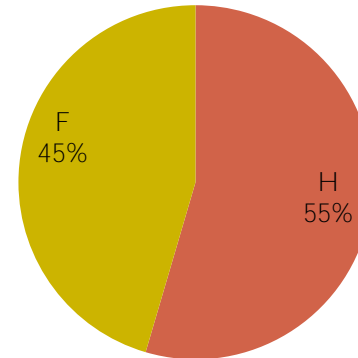
Méthodologie et terrain

7

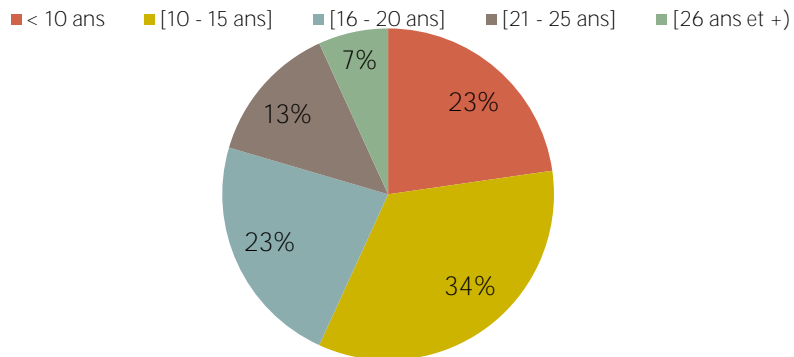
Répartition par discipline



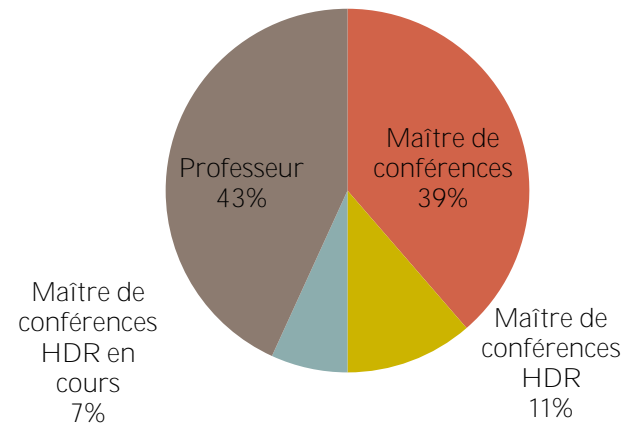
Répartition par genre



Répartition par ancienneté dans le métier

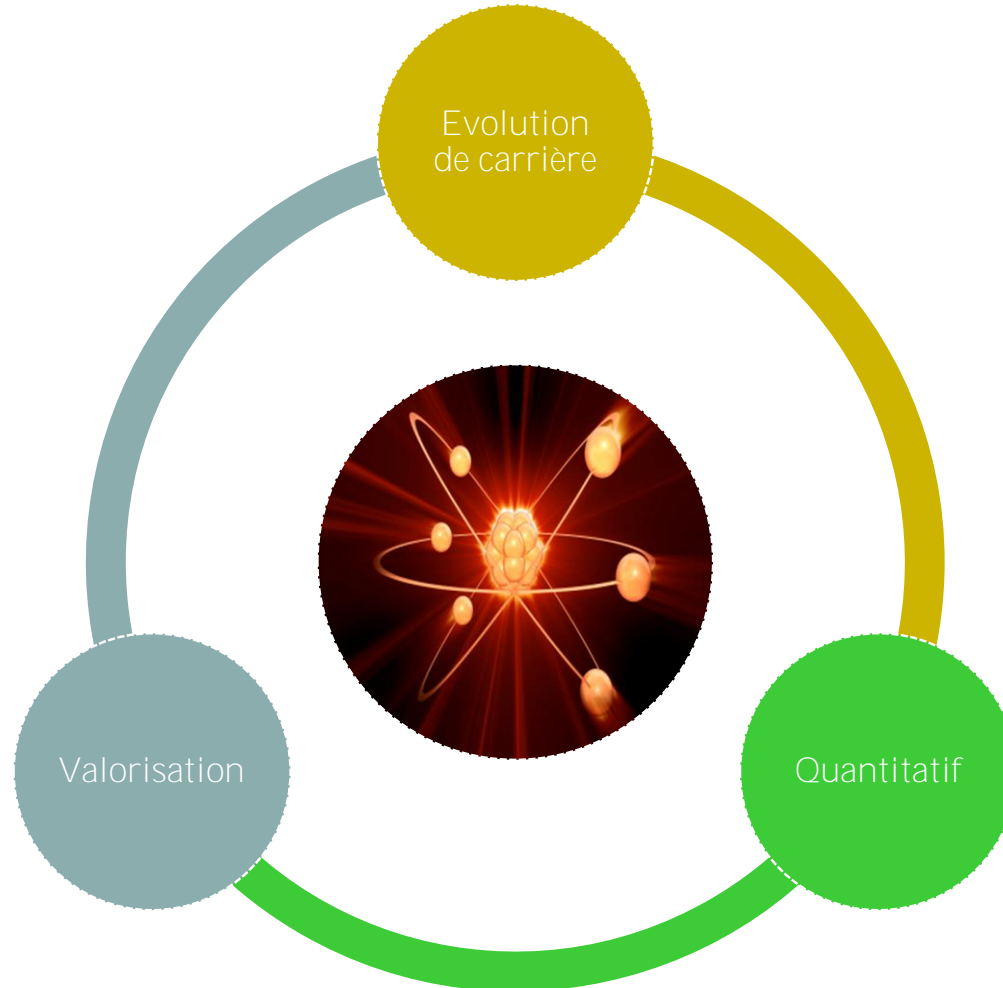


Répartition par statut



Résultats (1/3) : une injonction à l'excellence de plus en plus prégnante

8



Résultats (2/3) : une fonction RH renforcée mais effacée

9



Résultats (3/3) : la valorisation et la fuite de la connaissance

10



Conclusion

11

- Finalement, alors que certains enseignants-chercheurs ne remettent pas en **cause leur investissement et leurs choix de carrière, d'autres sont à un tournant**
- **Alors que l'objectif des réformes est bien de valoriser le savoir scientifique individuel pour en faire un outil de compétitivité internationale, l'université risque d'en perdre une partie**
- Alors que la FRH a un rôle à jouer dans la valorisation de ce CH, elle échoue **aujourd'hui à le faire**
- Des pistes de recherche
- Des initiatives sont en train de voir le jour