

**Rapport de  
l'enquête sur la mise  
en place des pôles et  
la répartition des  
compétences  
2023- 2024**



# Préambule

---

« Deux ans après la création de Nantes Université, conformément à nos engagements et dans une logique de transparence et de reddition des comptes, nous avons organisé notre première enquête auprès de tous les personnels pour mesurer l'impact de la création des pôles. Les résultats montrent, si besoin était, la nécessité de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue pour permettre à notre établissement de fonctionner au mieux. Grâce à vos réponses, nous pouvons objectiver la situation et mettre en place un plan d'actions dont nous mesurerons les effets notamment grâce à une deuxième enquête, menée début 2025. » *Carine BERNAULT, Présidente de Nantes Université.*

## Contexte

---

A la suite de la mise en place de Nantes Université, il est apparu essentiel d'entreprendre **une évaluation des grands projets institutionnels** en cours et à venir, des effets qu'ils ont produits, ainsi que des opportunités d'amélioration qui se présentent.

L'enquête sur la mise en place des pôles et la répartition des compétences est la 1<sup>er</sup> étude conduite par l'observatoire des transformations. Elle a été présentée dans les instances de l'établissement.

## Le périmètre

---

L'ensemble du personnel de Nantes Université (hors établissement membres) : enseignants et enseignants-chercheurs, personnels BIATSS et hébergés\*. Le recueil des effectifs a été réalisé en novembre 2023. On peut donc observer une variation avec les données du rapport social unique 2022 (RSU), dernière publication disponible au moment de la réalisation de l'enquête.

*\*Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas Nantes Université mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche, des grands organismes de recherche, mais aussi de personnels hospitaliers et médicaux du CHU de Nantes et d'enseignants-chercheurs d'autres universités et grandes écoles.*

## La date d'observation

---

Enquête ouverte du 22 janvier au 23 février 2024.

## Anonymat et confidentialité

---

**Les données collectées sont strictement anonymes et confidentielles.**

L'anonymat garantit que les informations personnelles des participants ne sont pas associées à leurs réponses dans ce rapport final. Cela signifie que même si des données individuelles sont collectées, elles sont présentées de manière agrégée ou sous une forme qui ne permet pas d'identifier spécifiquement une personne. Parallèlement, la confidentialité assure la protection des données collectées. Les informations recueillies sont traitées de manière sécurisée et ne seront accessibles qu'aux personnes autorisées impliquées dans l'analyse et la rédaction du rapport.

## Les informations clés pour lire le rapport

---

**Pour certains graphiques signalés par un astérisque**, les chiffres cumulés ne totalisent pas 100% puisqu'il s'agit de questions à choix multiples. Les commentaires libres ont été synthétisés afin de faire ressortir les points essentiels. Pour chaque question ouvrant la possibilité de commentaires libres, [vous en trouverez la synthèse à la fin de ce rapport.](#)

Dans un souci de lisibilité, pour les graphiques incluant un grand nombre de données, seuls les trois premiers pourcentages sont affichés.

# Sommaire général

POUR MIEUX VOUS CONNAITRE : 4

VOTRE NIVEAU D'INFORMATION : 7

AUJOURD'HUI, QUEL EST VOTRE RESENTI :

12

DEMAIN, COMMENT ENVISAGEZ-VOUS LA  
SUITE ?

32

DONNEES QUALITATIVES

36

LES SUITES

42

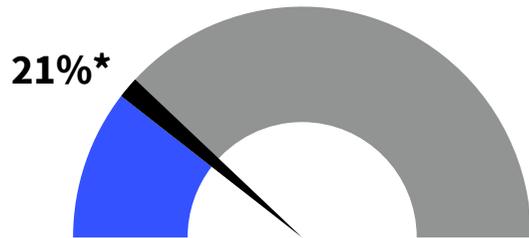


**1.**

**Statistique globale –  
Pour mieux vous  
connaître**

# Pour mieux vous connaître :

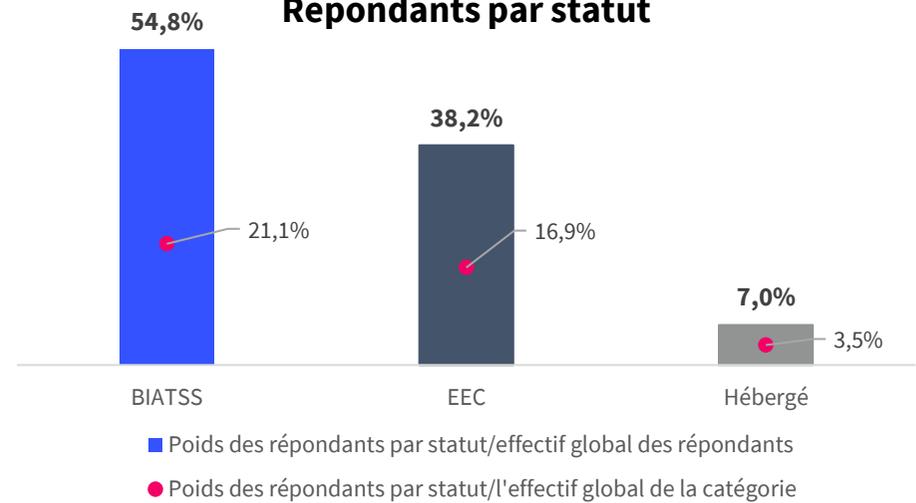
## Taux de réponse



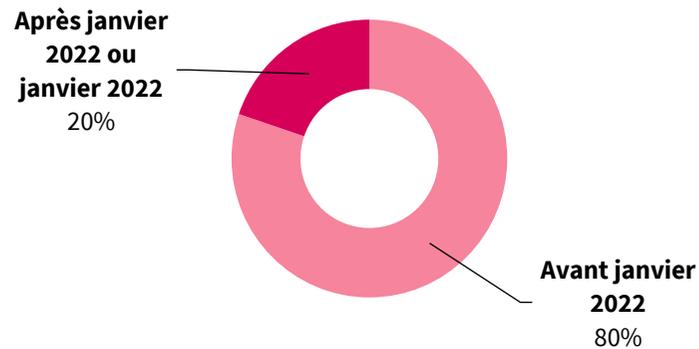
### À noter

\* Sur 6016 personnes interrogées, 1261 réponses ont été reçues.

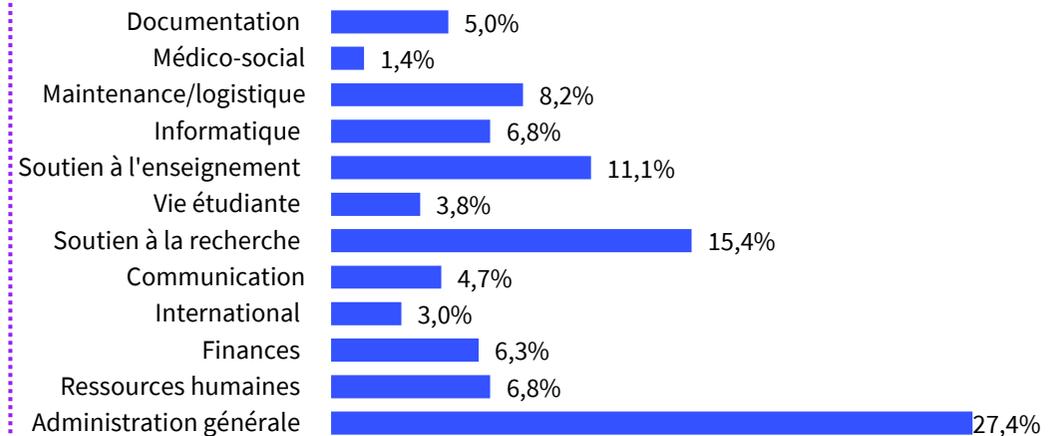
## Répondants par statut



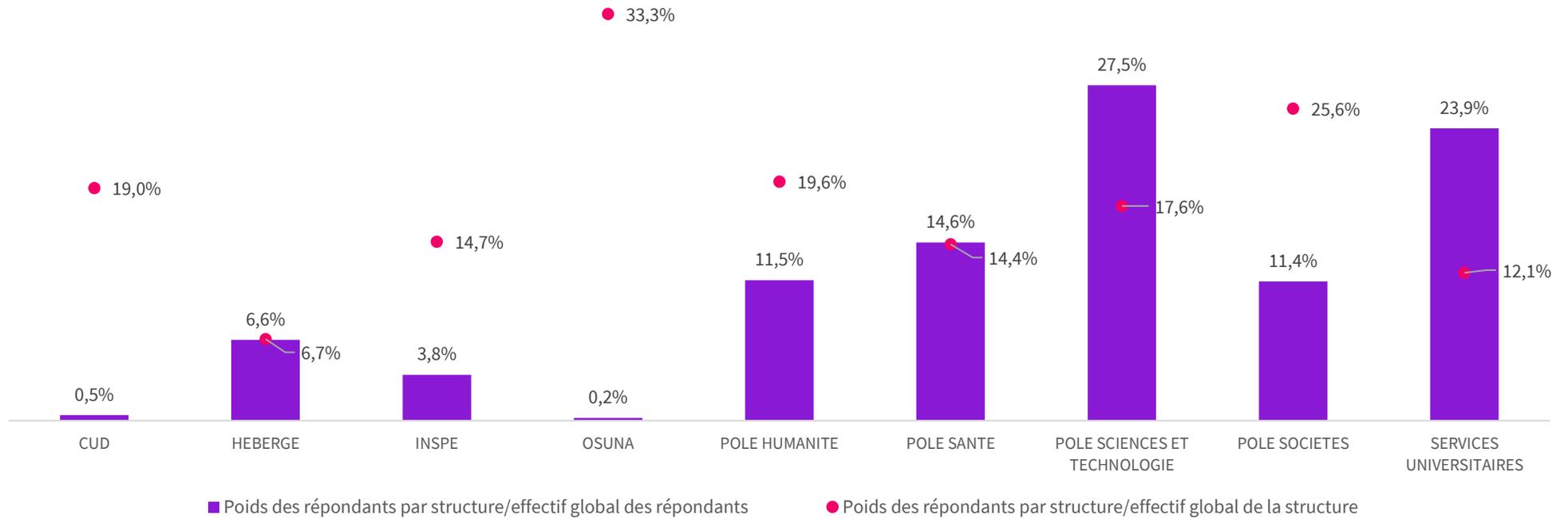
## Date d'arrivée au sein de l'établissement



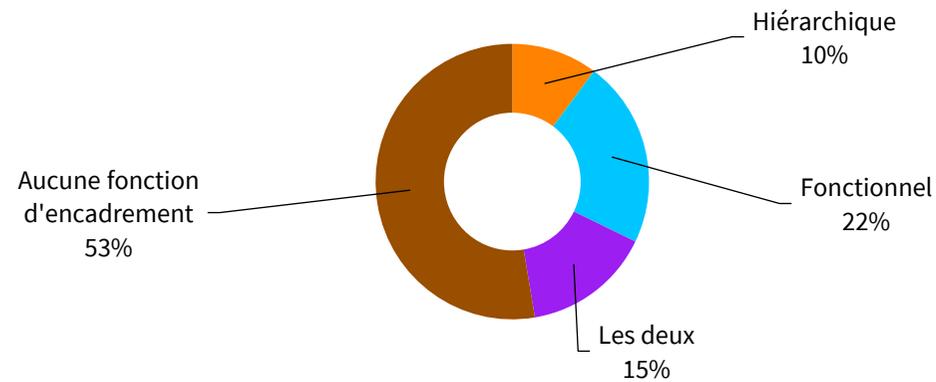
## Répartition des personnels par grand domaine métier



## Répartition des répondants par structure de rattachement



## Part des répondants exerçant des fonctions d'encadrement



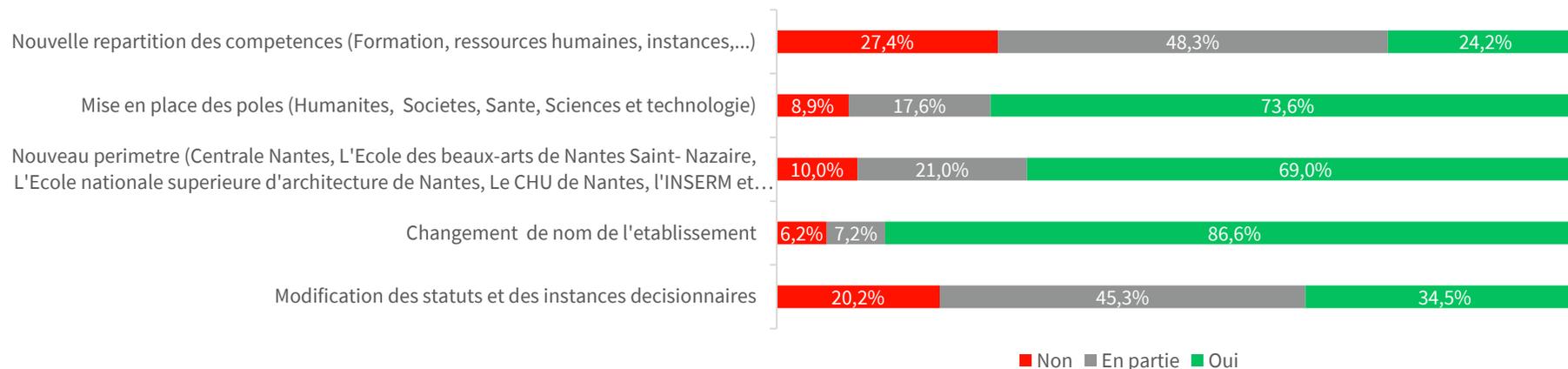
2.

**Votre niveau  
d'information sur la  
mise en place des  
pôles et sur la  
répartition des  
compétences**

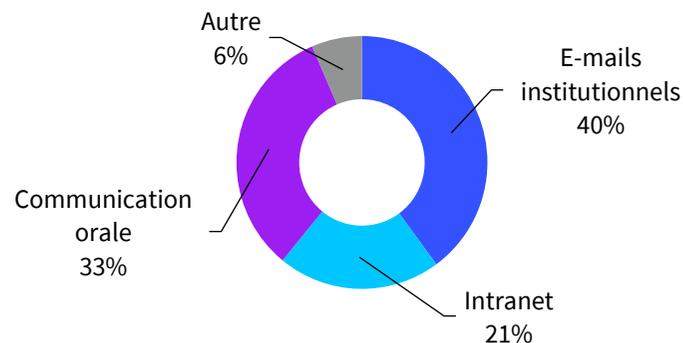


# Votre niveau d'information :

## Connaissance des principales transformations liées à la création de Nantes Université



## Moyens d'information sur les principales transformations

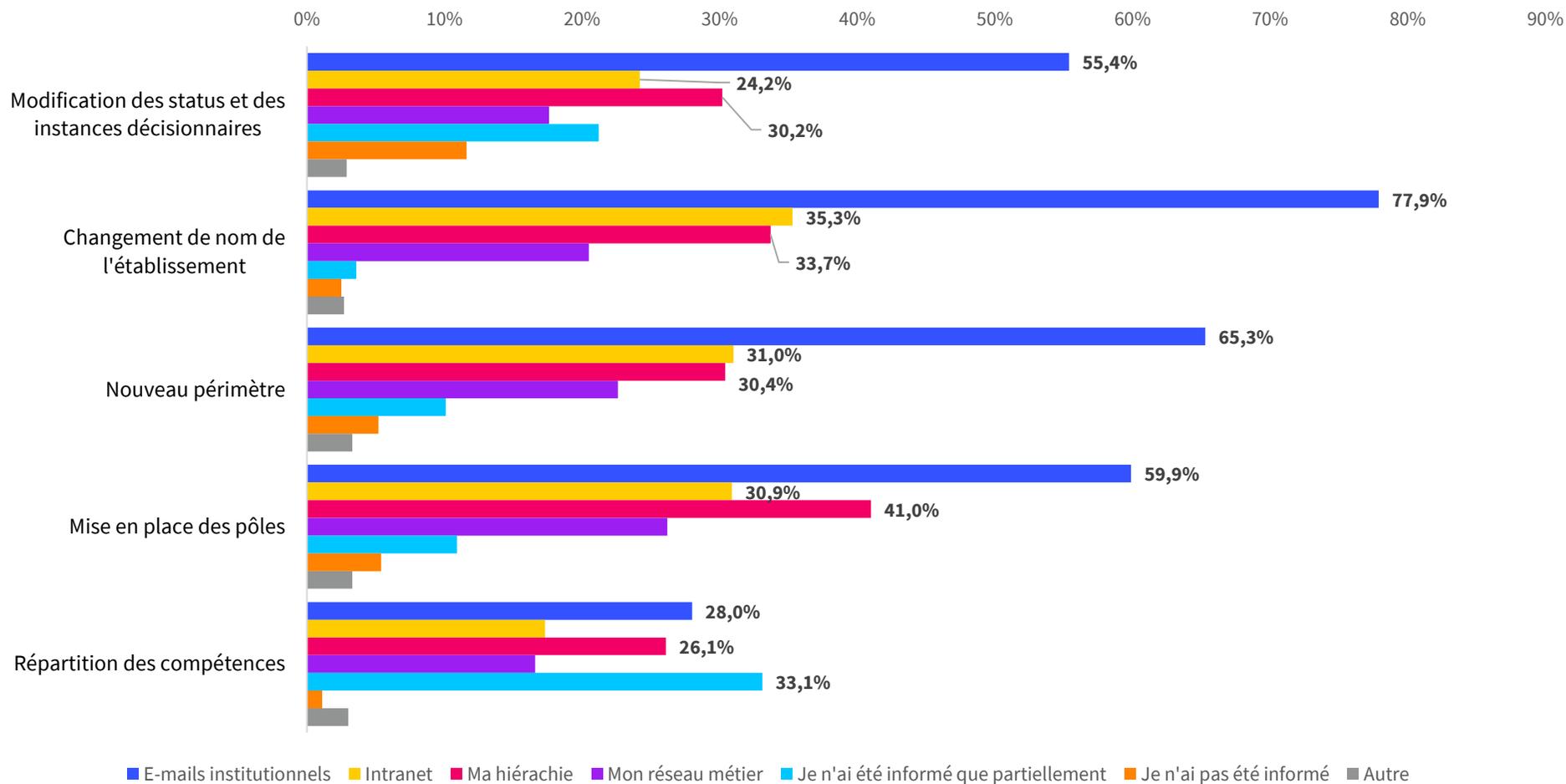


### À noter

La question portant sur la connaissance des principales transformations liées à la création de Nantes Université était ouverte à l'ensemble des répondants.

La question sur les moyens d'informations était déclenchée seulement si les participants répondaient oui à la question précédente.

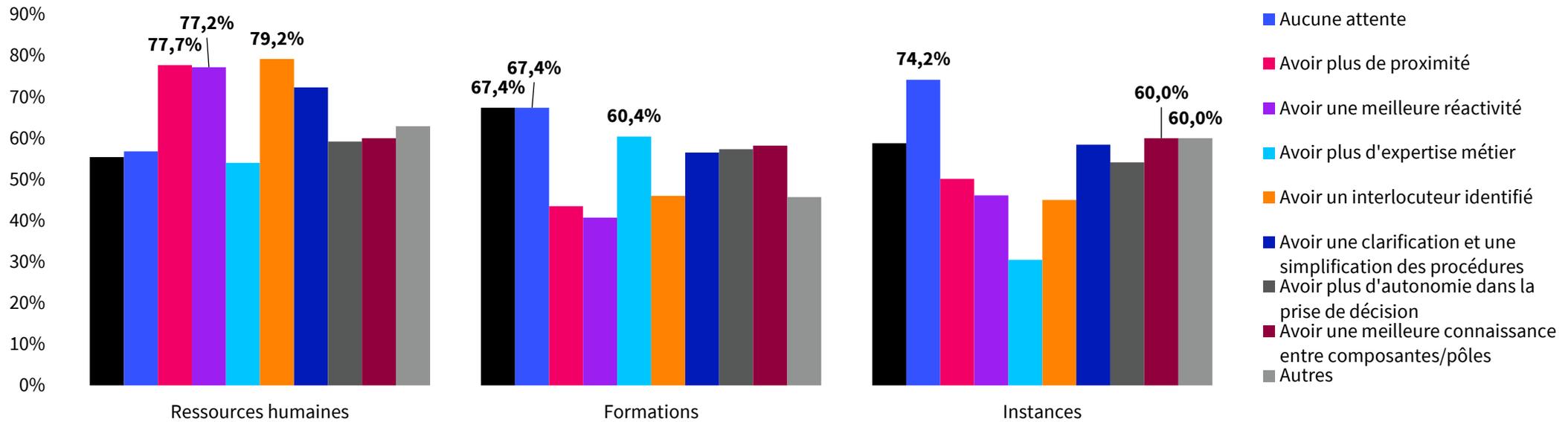
## Comment les répondants ont été informés sur l'impact des principales transformations (\*)



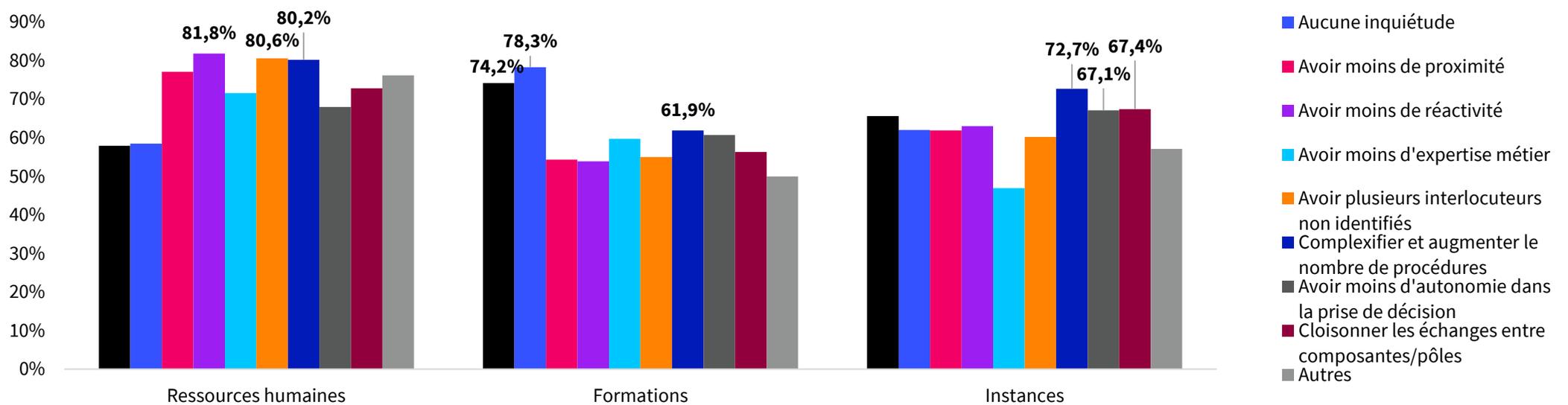
### À noter

Question ouverte uniquement aux personnes présentes avant janvier 2022.

## Expression des attentes concernant la répartition des compétences (\*)



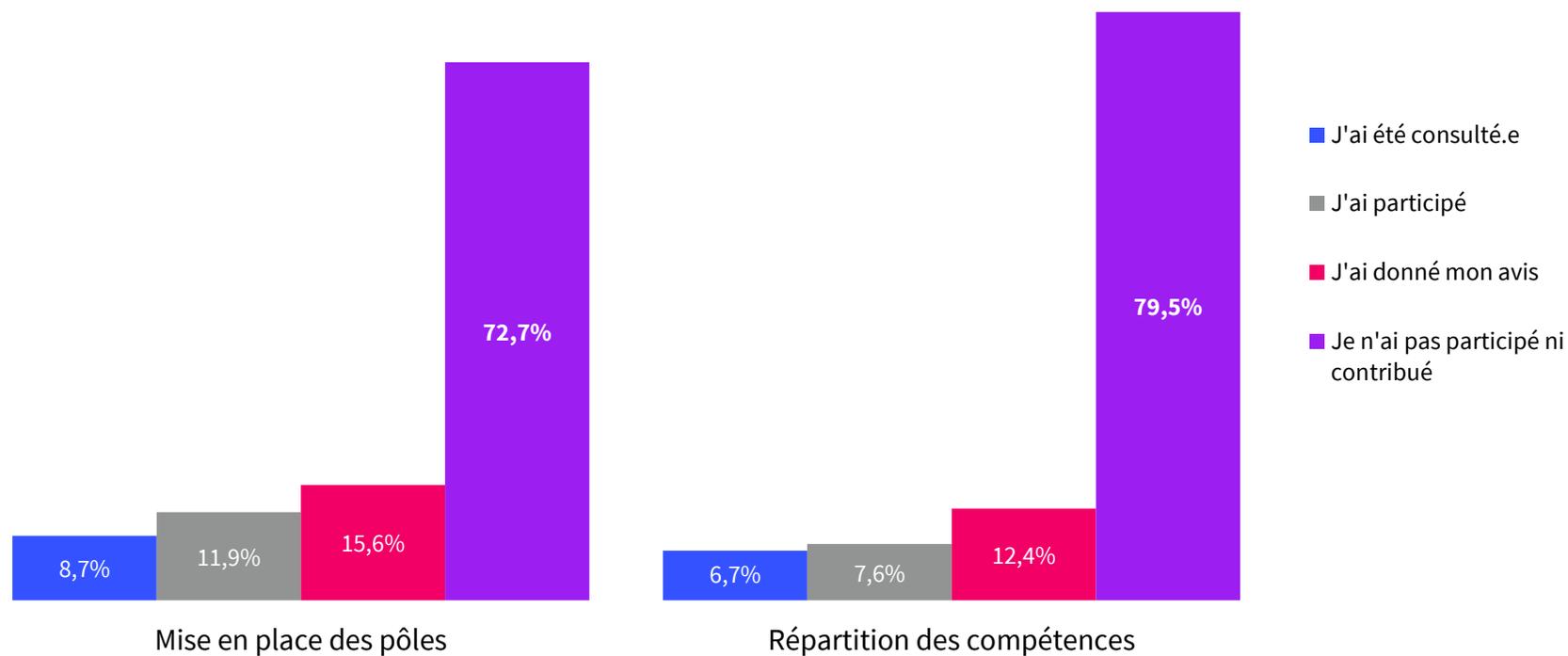
## Expression des inquiétudes concernant la répartition des compétences (\*)



### À noter

Questions ouvertes uniquement aux personnes présentes avant janvier 2022.

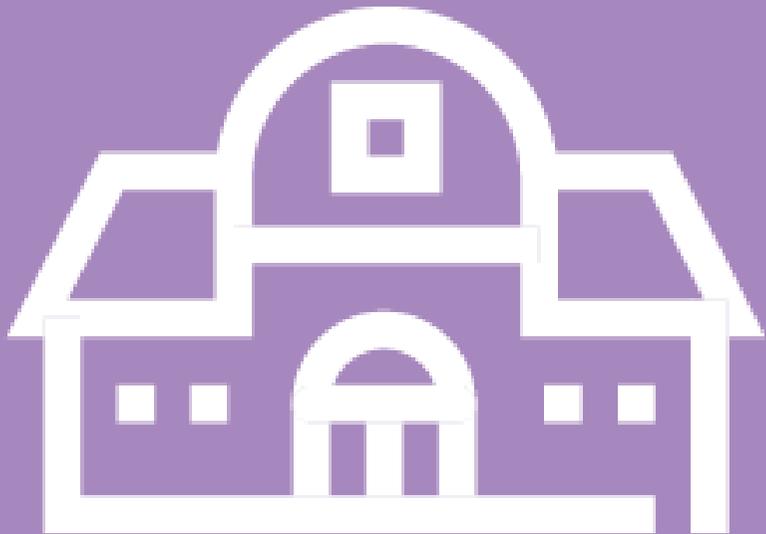
## Part des répondants ayant participé ou contribué à la mise en place des pôles et à la répartition des compétences



### À noter

Question ouverte uniquement aux personnes présentes avant janvier 2022.





**3.**

**Aujourd'hui, quel est  
votre ressenti ?**

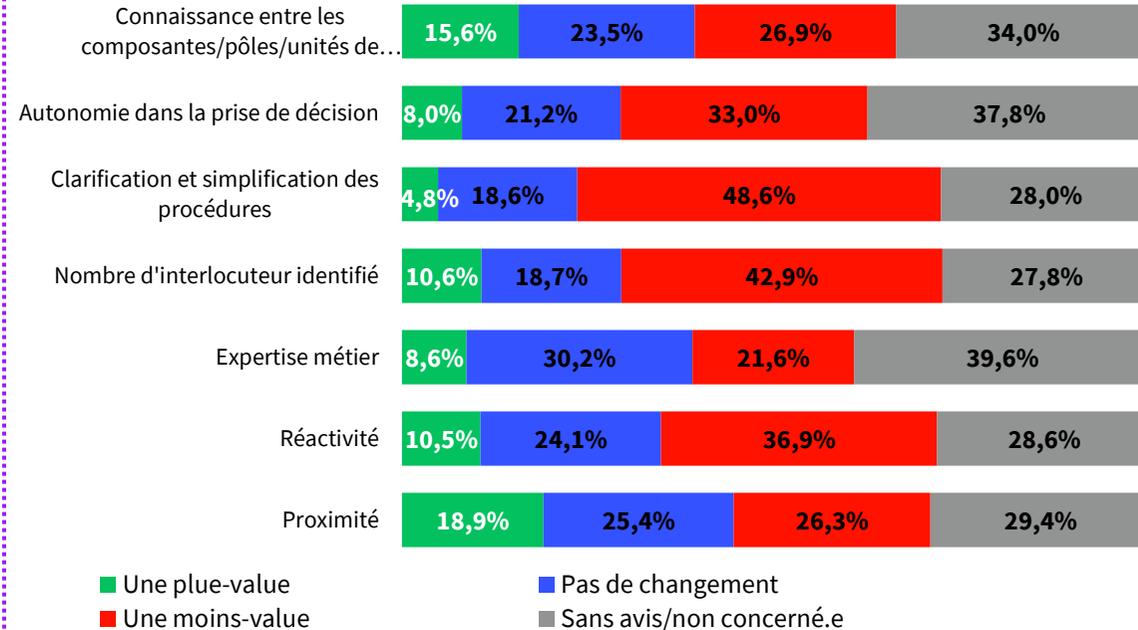
# Aujourd'hui, quel est votre ressenti :

## Niveau de satisfaction sur la mise en place des pôles

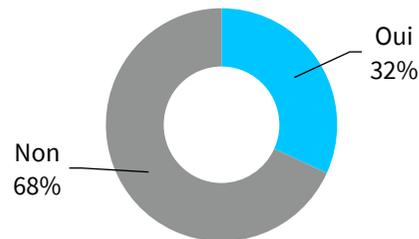


■ Pas du tout satisfaisante   
 ■ Plutôt pas satisfaisante   
 ■ Plutôt satisfaisante  
■ Très satisfaisante   
 ■ Sans avis

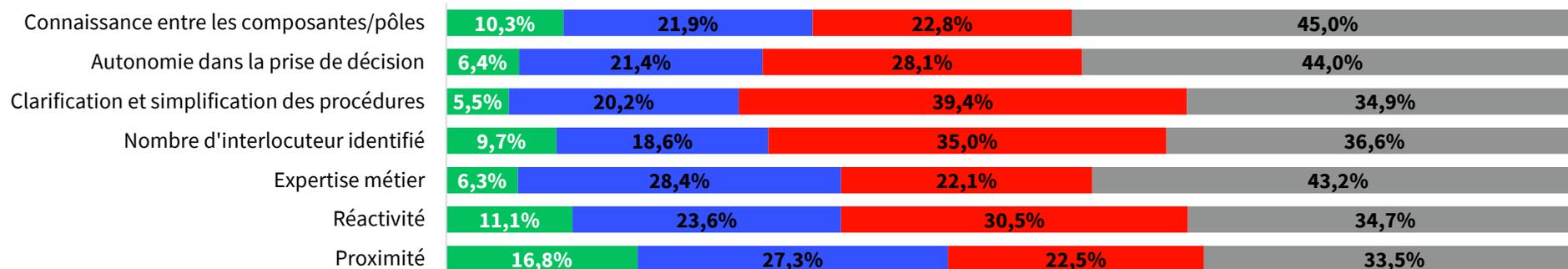
## Appréciation des effets de la mise en place des pôles



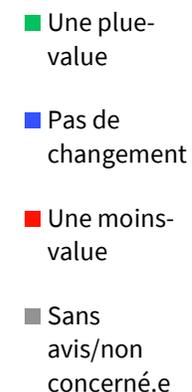
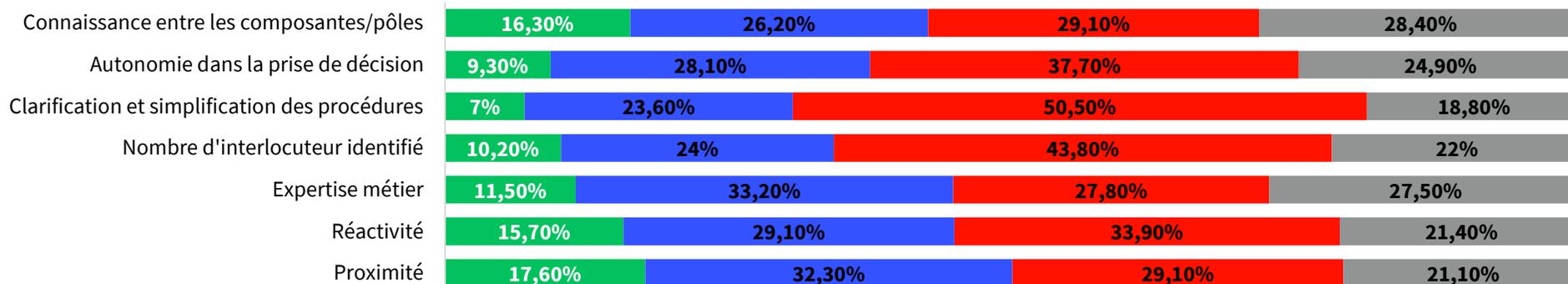
## Part de répondants connaissant la localisation des bureaux des pôles



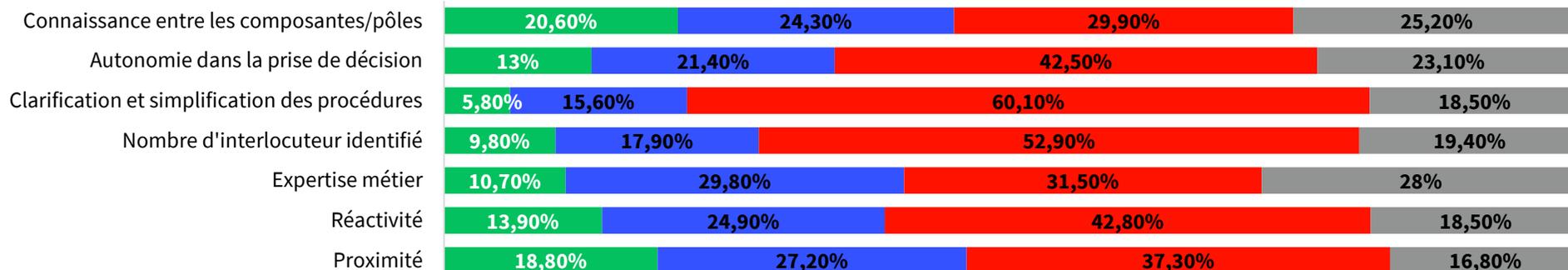
## Appréciation des effets de la mise en place des pôles en gestion des ressources humaines



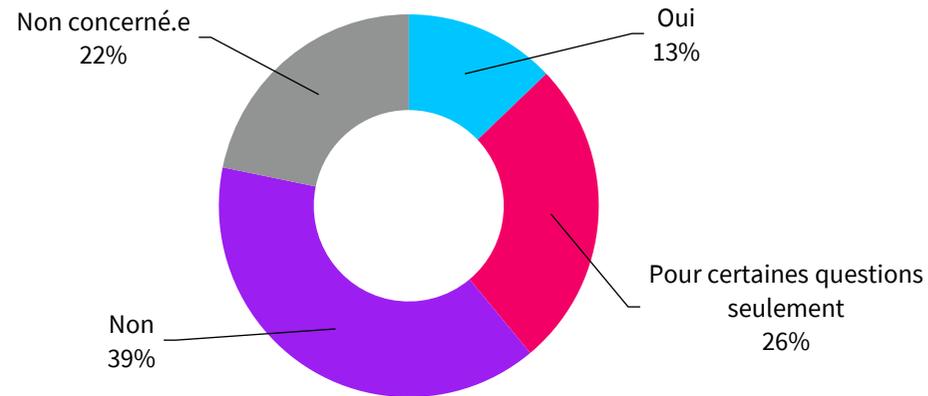
## Appréciation des effets de la mise en place des pôles en gestion de l'offre de formation



## Appréciation des effets de la mise en place des pôles en gestion des processus décisionnels

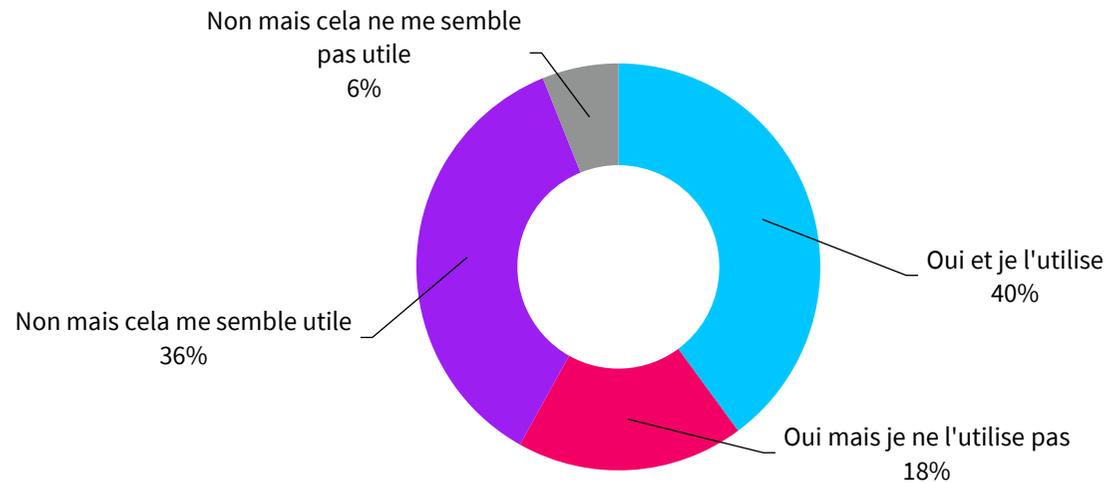


## Part de répondants ayant été informés de changements potentiels de leurs interlocuteurs en matière de ressources humaines

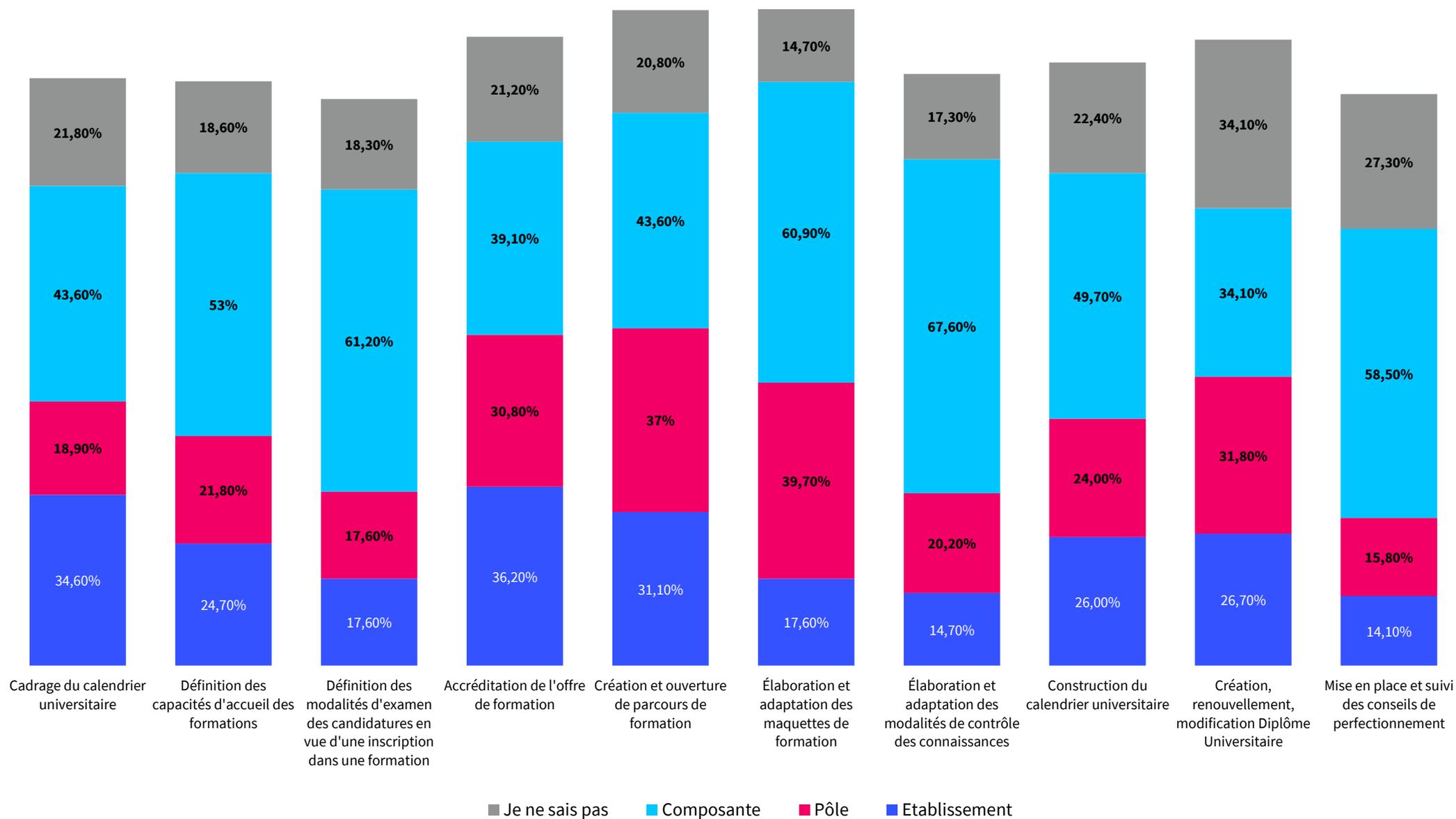


---

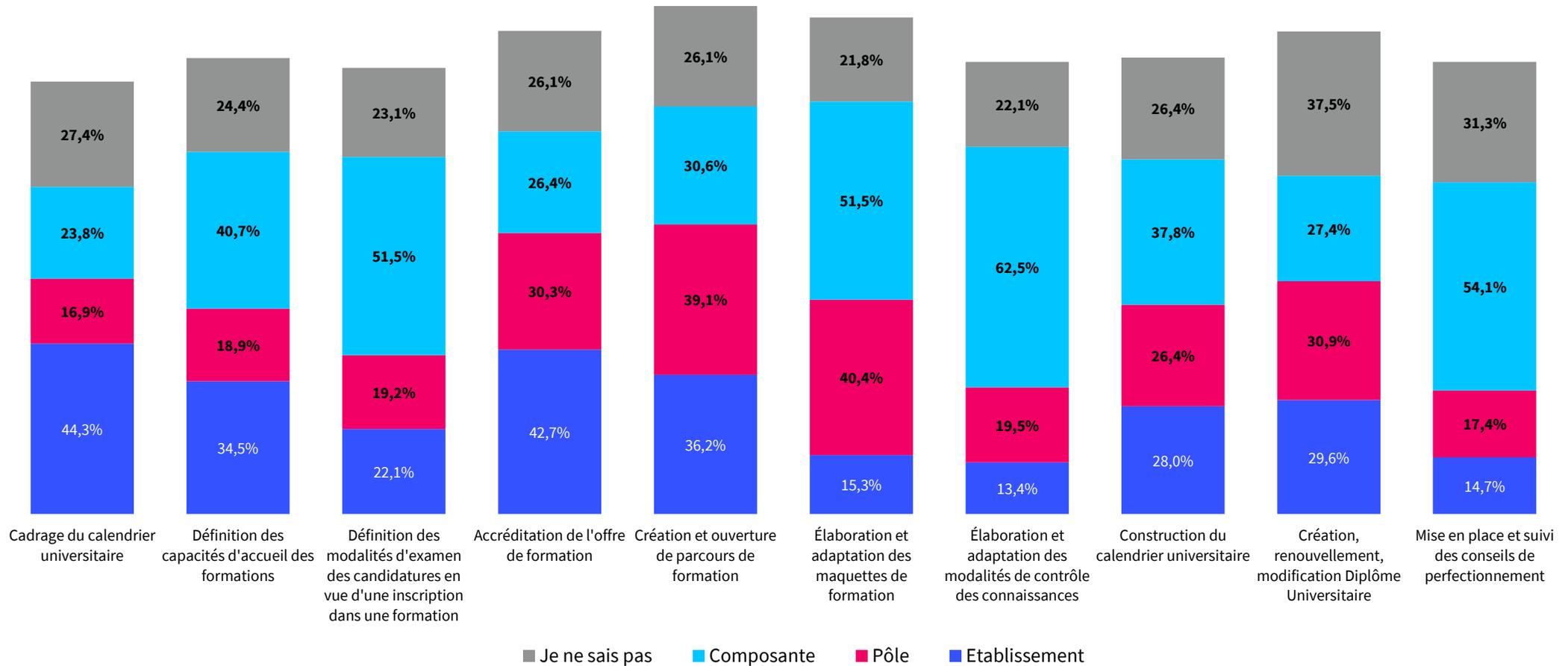
## Part de répondants connaissant la page intranet des ressources humaines pour mieux identifier leur interlocuteur



## Qui vous informe sur les processus de l'offre de formation (\*)



## Qui décide sur les processus de l'offre de formation

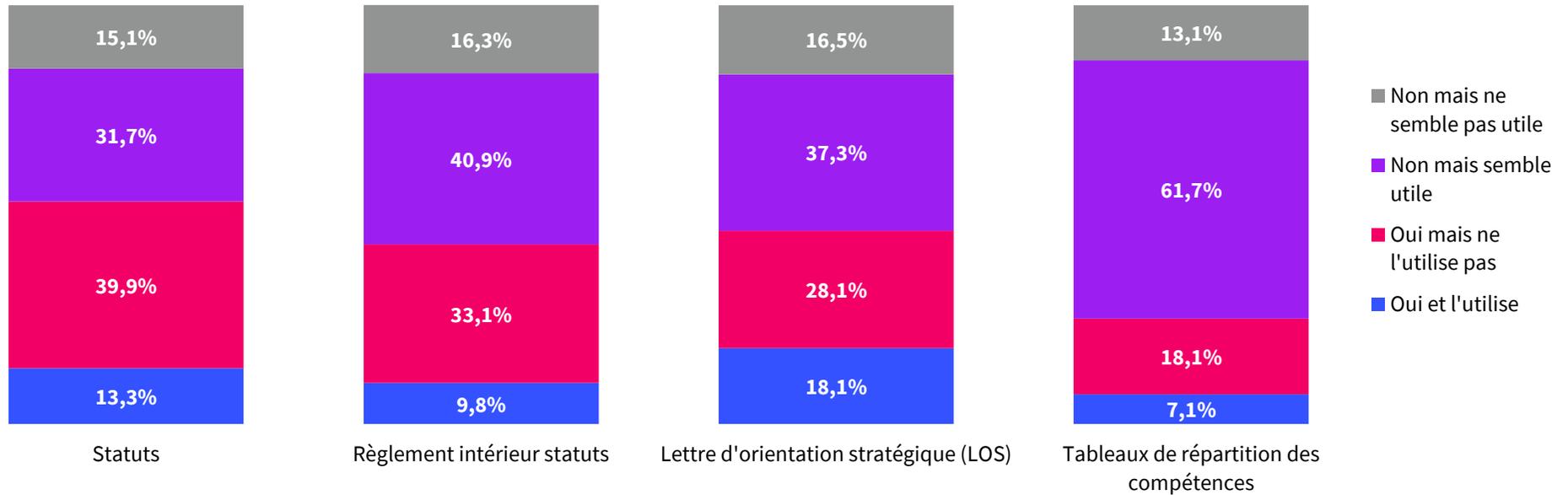


### À noter

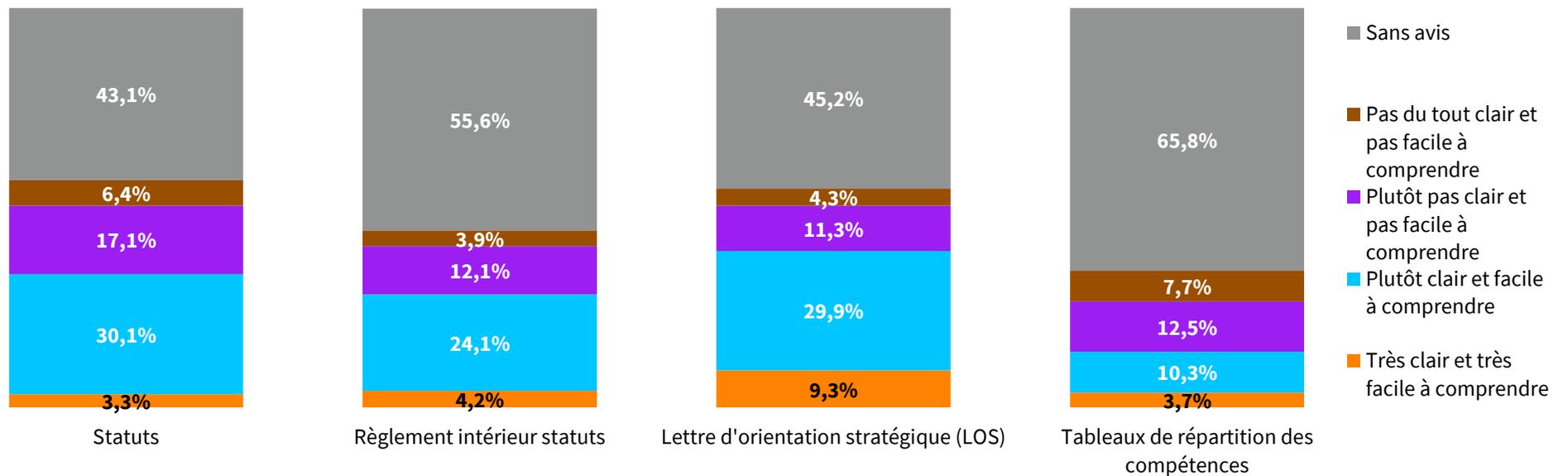
Voici le tableau de répartition des compétences avec l'entité réelle qui prend la décision en fonction de chaque processus :

Etablissement (conseil académique)	Etablissement (conseil académique)	Etablissement (conseil académique)	Pôle et établissement (conseil académique)	Pôle	Pôle	Composante	Pôle	Pôle	Composante
---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---	------	------	------------	------	------	------------

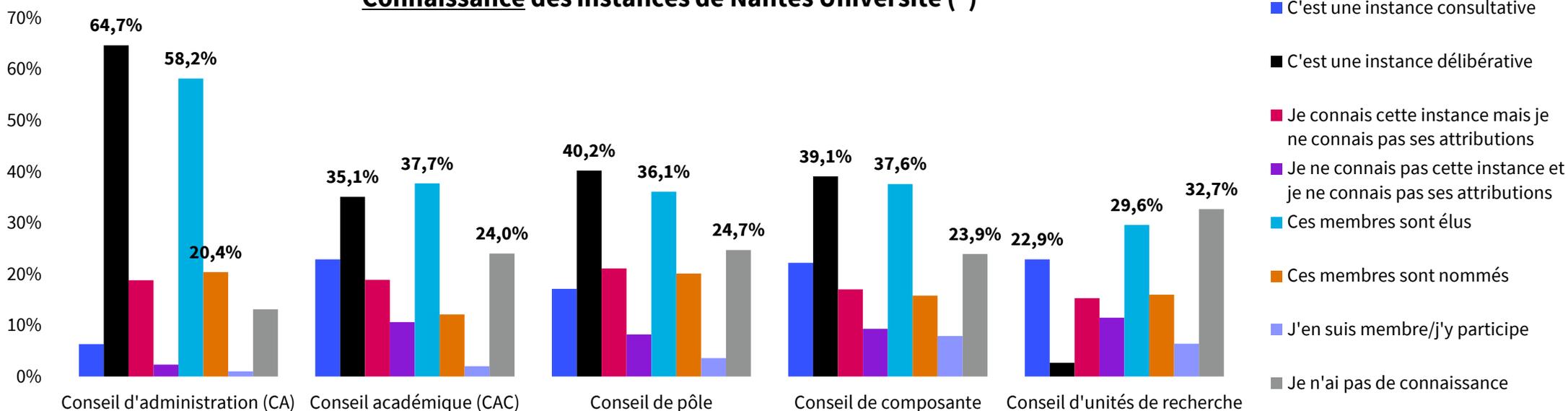
## Connaissance des documents fondateurs et structurants de Nantes université



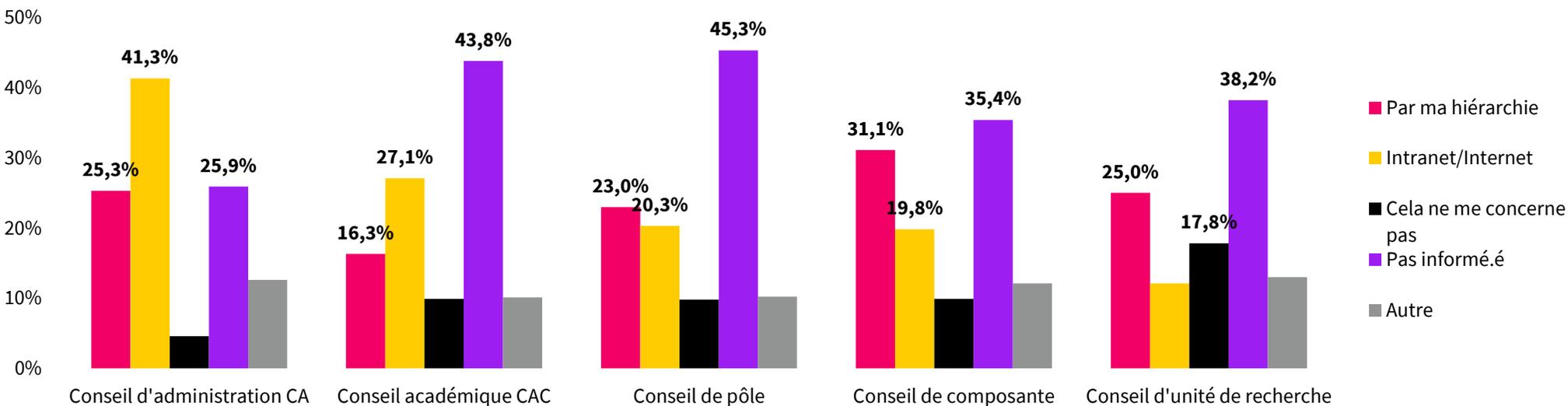
## Clarté et facilité de compréhension des documents fondateurs et structurants de Nantes université



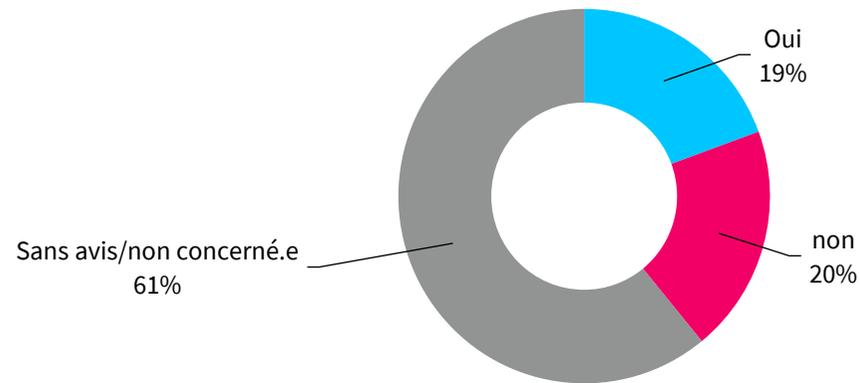
## Connaissance des instances de Nantes Université (\*)



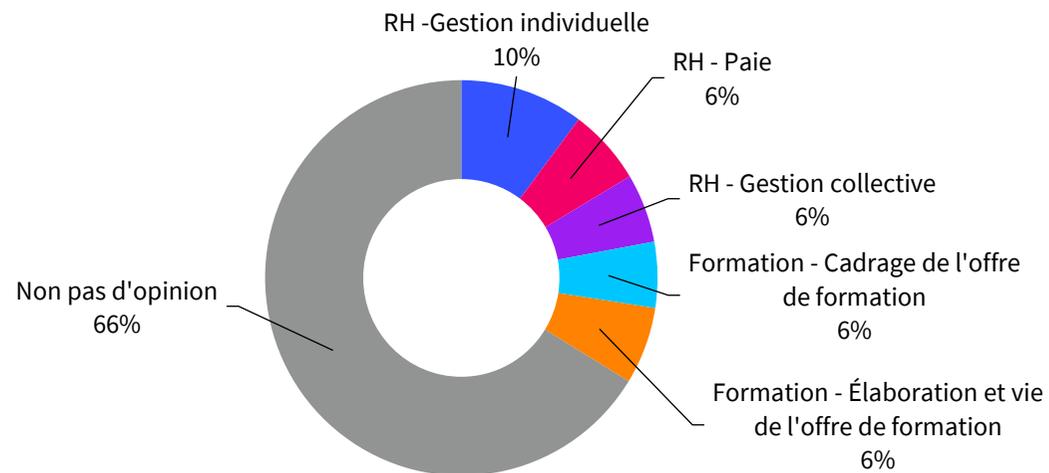
## Méthode d'information des décisions prises ou avis rendus dans les instances de Nantes Université (\*)



## Avis sur la continuité de service des missions nouvellement réparties



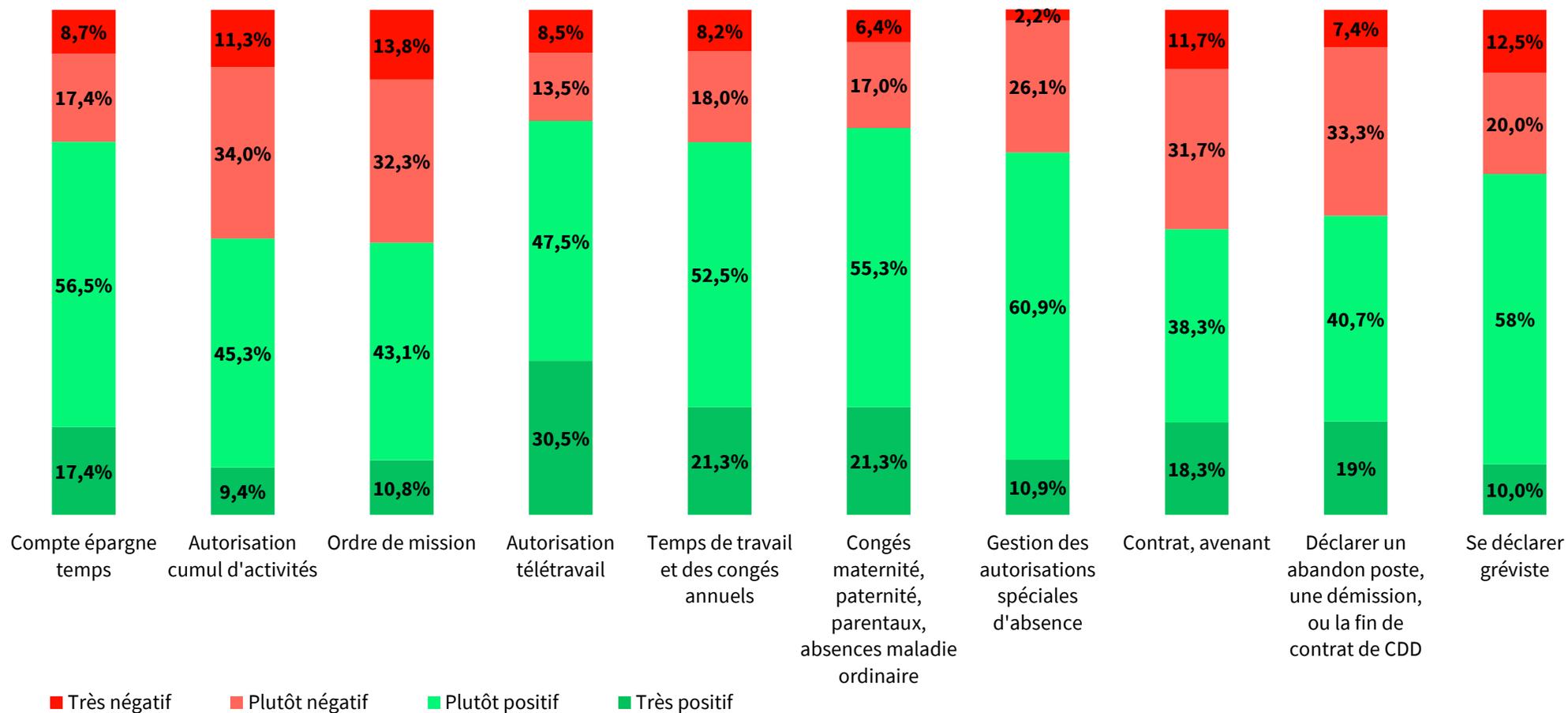
## Part de répondants ayant souhaité s'exprimer sur les effets de la répartition des compétences (\*)



### À noter

Cette question permet de déclencher seulement les processus sur lesquels on souhaite s'exprimer plus en détail.

## Effets de la nouvelle répartition des compétences sur les ressources humaines (gestion individuelle)

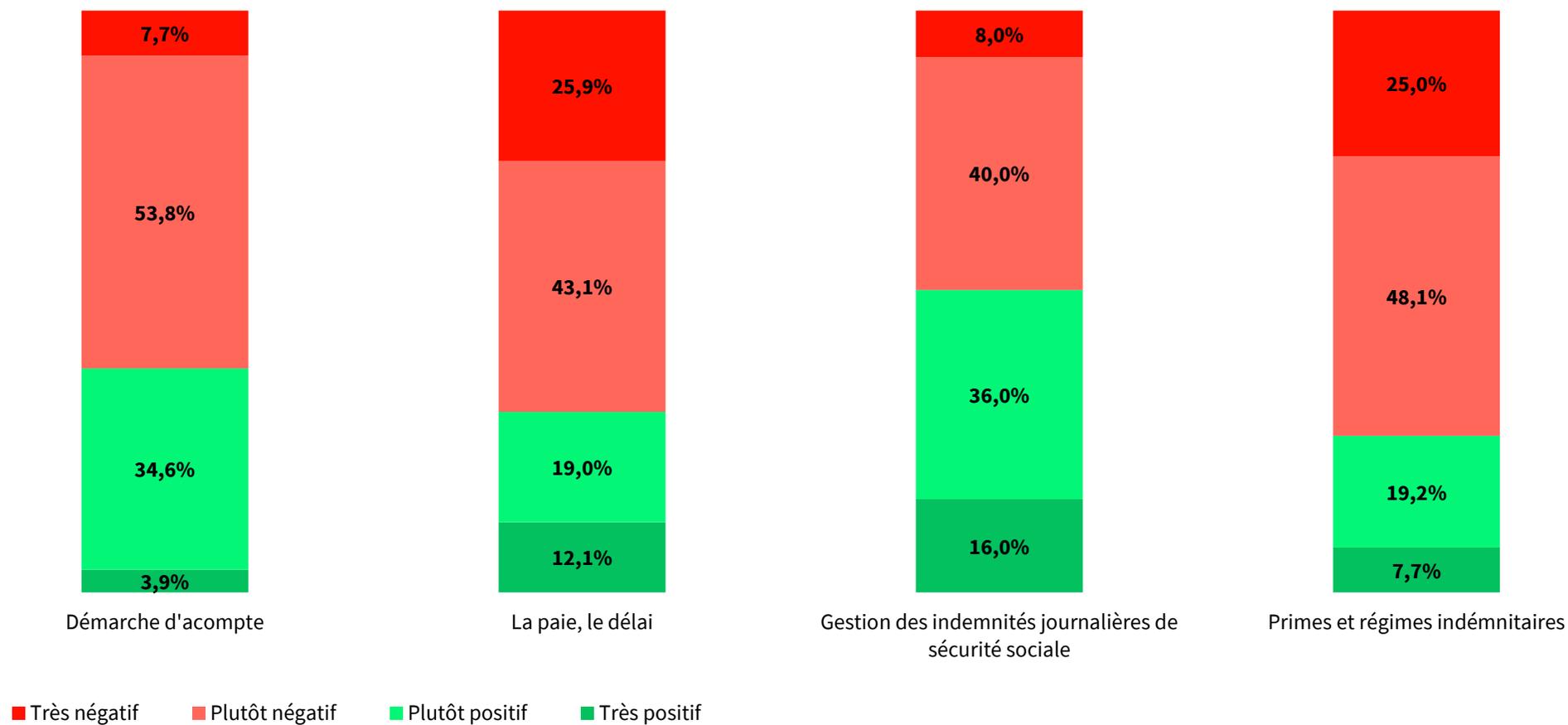


### À noter

Question ouverte seulement aux répondants ayant souhaité aller plus loin dans la réflexion. Les commentaires libres relatifs à cette question sont résumés page suivante.

<b>Compte épargne temps</b>	Les retours des répondants mettent en lumière des préoccupations liées à la communication, à la procédure, à la gestion administrative et à la compréhension du CET, soulignant la nécessité d'une <b>meilleure information et d'une éventuelle réforme du processus.</b>
<b>Autorisation cumul d'activités</b>	En résumé, les commentaires mettent en lumière des préoccupations liées à la <b>clarté de la procédure</b> , à la <b>lenteur des processus et à la nécessité de concilier la flexibilité avec le respect des critères établis.</b> La dématérialisation et la communication transparente sont également suggérées pour améliorer le système d'autorisation de cumul d'activités.
<b>Ordre de mission</b>	Globalement, les commentaires révèlent une <b>diversité d'expériences et de perceptions</b> concernant l'introduction de <b>Notilus</b> , avec des réactions allant de l'appréciation des gains de temps à des critiques sur la complexité de l'outil et ses impacts négatifs sur la relation humaine dans la gestion des ordres de mission.
<b>Autorisation télétravail</b>	En résumé, les commentaires soulignent des préoccupations liées à la pertinence des décisions, au <b>manque de clarté dans les processus</b> , aux <b>difficultés de suivi des demandes</b> , aux contraintes perçues dans les règles de télétravail et à la nécessité d'une communication plus transparente. Certains apprécient des évolutions positives liées à des changements d'outil, tandis que d'autres notent des aspects négatifs tels que la bureaucratie accrue.
<b>Temps de travail et des congés annuels</b>	En résumé, les commentaires soulignent des problèmes persistant dans la gestion du temps de travail, avec des demandes de proximité et de <b>clarté dans les procédures.</b> Les retours mettent également en lumière des préoccupations liés à la déconcentration, au besoin d'une <b>formation uniforme et à des problèmes spécifiques liés à des outils logiciels.</b>
<b>Congés maternité, paternité, parentaux, absences maladie ordinaire</b>	En résumé, les commentaires mettent en avant des préoccupations liées aux <b>délais de réponse</b> , à la <b>complexité des processus</b> , au <b>turnover des gestionnaires</b> , aux erreurs d'information et à la nécessité d'une communication plus claire et de formations uniformes pour les agents RH.
<b>Gestion des autorisations spéciales d'absence</b>	En résumé, les commentaires mettent en avant le manque de changement perçu, la nécessité de respecter les règles établies, les déficits de suivi et d'informations, ainsi que des préoccupations concernant la <b>répartition des responsabilités entre les pôles et les composantes.</b> Certains suggèrent également un besoin accru de personnel et une formation uniforme des agents RH pour une gestion plus efficace.
<b>Contrat, avenant</b>	En résumé, les commentaires mettent en évidence des préoccupations liées à la communication, la <b>gestion des délais, les erreurs de saisie</b> et la nécessité d'une organisation robuste et de personnel compétent pour assurer une gestion RH efficace.
<b>Déclarer un abandon poste, une démission, ou la fin de contrat de CDD</b>	En résumé, les commentaires font état de diverses préoccupations, notamment la <b>nécessité d'outils de suivi, la complexité liée au transfert des dossiers en pôle</b> , les changements perçus ou non, les défis du départ des gestionnaires en pôles et l'intervention de la DRHDS dans certaines situations complexes.
<b>Se déclarer gréviste</b>	En résumé, les commentaires reflètent diverses perceptions allant de l'absence de changement perçue à des appels en faveur de la dématérialisation de la procédure de gestion de la grève, tout en soulignant l'importance de la disponibilité des agents et les enjeux liés au départ en pôles. <b>Certains expriment également des réflexions sur la démarche de déclaration de grève.</b>

## Effets de la nouvelle répartition des compétences sur les ressources humaines (Paie)

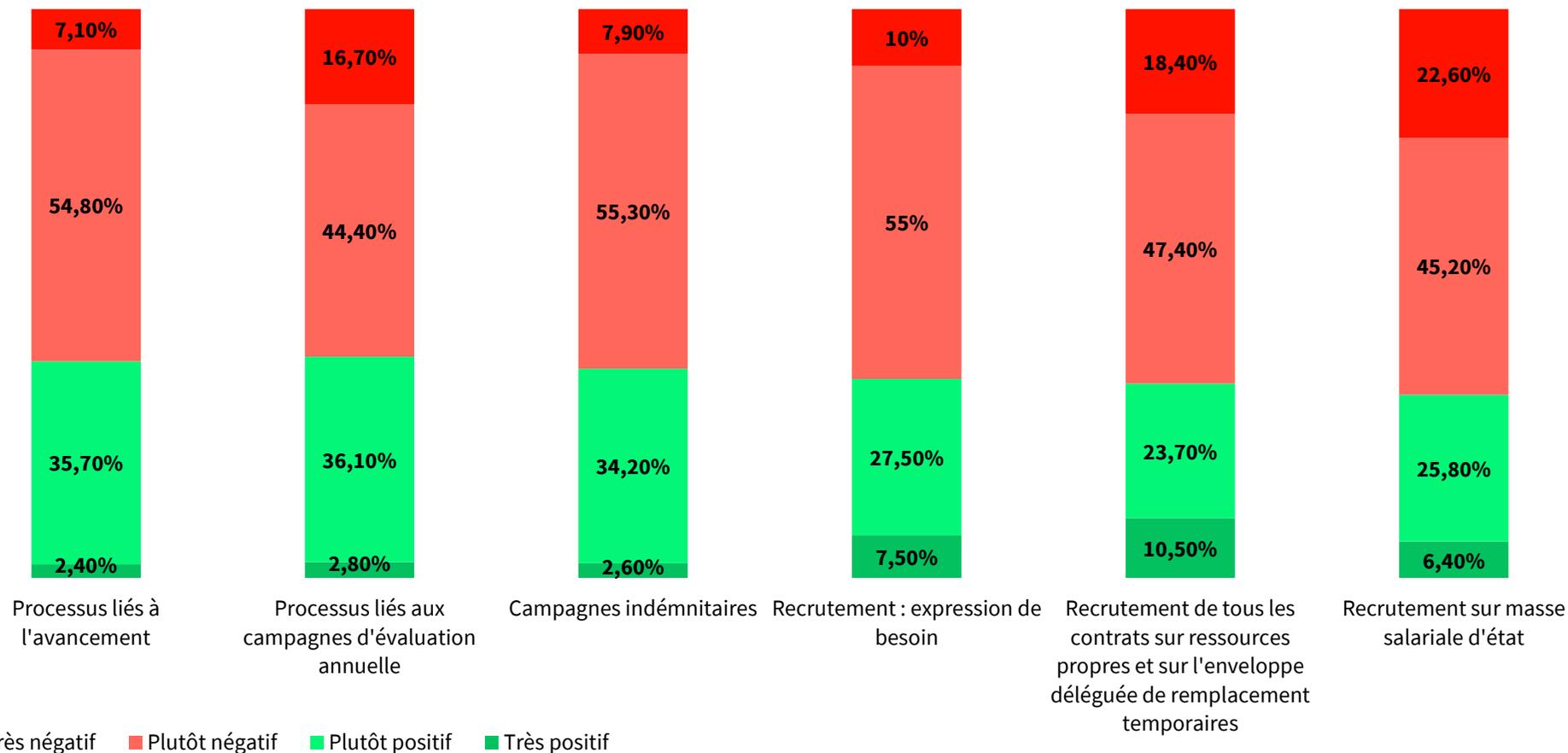


### À noter

Question ouverte seulement aux répondants ayant souhaité aller plus loin dans la réflexion. Les commentaires libres relatifs à cette question sont résumés page suivante.

<b>Démarche d'acompte</b>	En résumé, les principales problématiques concernent la difficulté à <b>identifier les interlocuteurs</b> , les nombreuses sollicitations du contrôle de la paie liées à la saisie des acomptes dans Winpaie, la <b>complexité pour obtenir des informations</b> et la constatation que la maîtrise du principe de l'acompte varie parmi les gestionnaires, avec des accompagnements régulièrement proposés.
<b>La paie, le délai</b>	En résumé, les commentaires mettent en avant plusieurs problématiques liées à la paie, notamment des <b>difficultés à identifier les interlocuteurs</b> , des <b>délais importants dans le traitement des questions</b> , des retards de paiement pour les vacataires, des erreurs sur les bulletins de paie, des soucis de reclassement, et une insatisfaction générale quant à la réactivité et à la gestion des processus liés à la paie.
<b>Gestion des indemnités journalières de sécurité sociale</b>	En résumé, les commentaires soulignent <b>l'absence d'information sur les interlocuteurs</b> , le <b>manque de visibilité sur le fonctionnement de la subrogation</b> au niveau des pôles, des retards importants dans la gestion des indemnités journalières de sécurité sociale, l'absence d'avis, et l'appel à sensibiliser le réseau RH sur l'importance de régulariser ces indemnités en paie et les conséquences de leur non-régularisation.
<b>Primes et régimes indemnitaires</b>	En résumé, les commentaires mettent en avant la nécessité d'améliorer la communication individuelle, soulignent le <b>manque d'information sur les interlocuteurs</b> , mentionnent des <b>délais importants dans le traitement des questions sur les primes et régimes indemnitaires</b> , ainsi que des difficultés liées aux changements récurrents de personnels et à la compréhension des courriers administratifs. Certains commentaires appellent également à sensibiliser le réseau RH sur l'impact de la saisie ou de l'absence de saisie en paie.

## Effets de la nouvelle répartition des compétences sur les ressources humaines (Gestion collective)

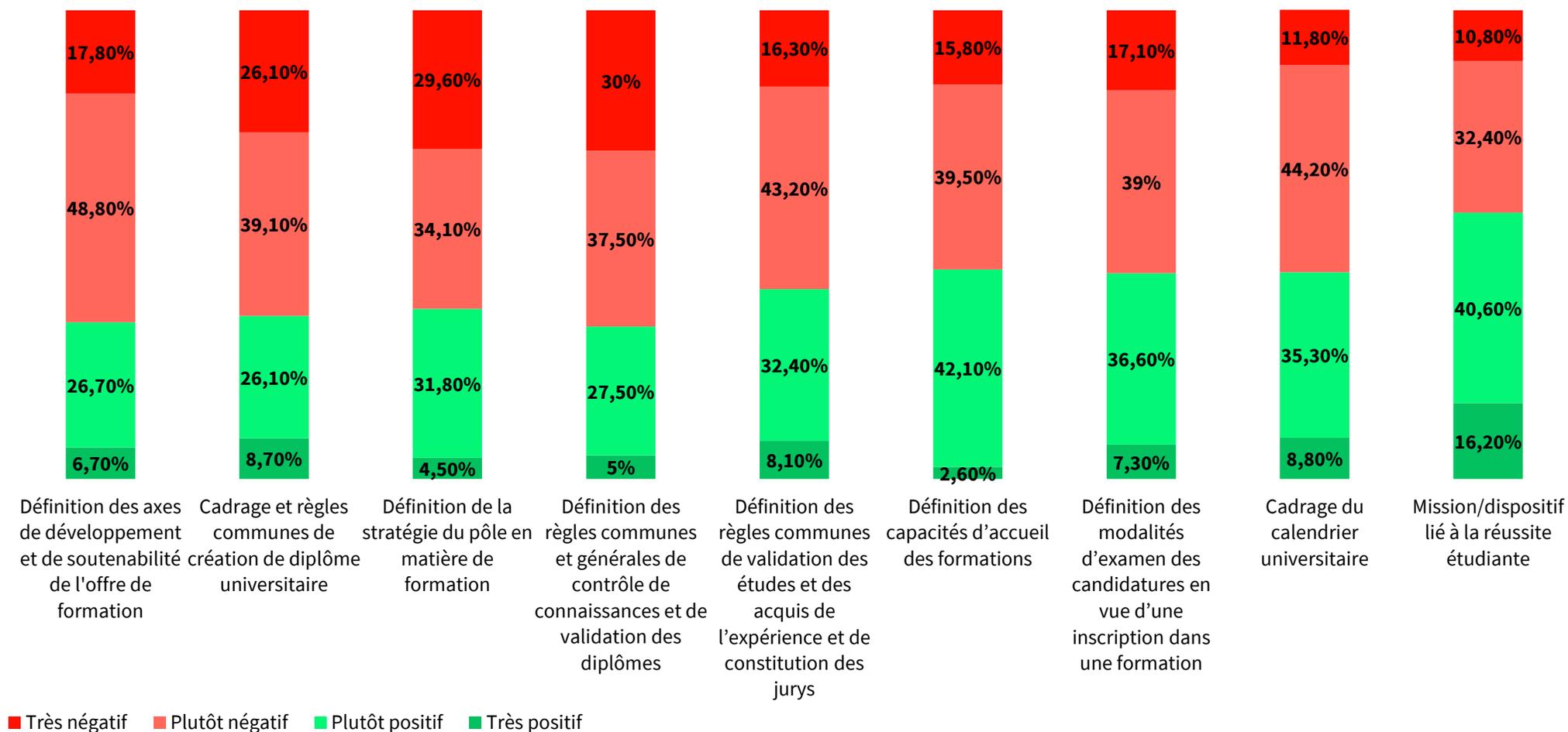


### À noter

Question ouverte seulement aux répondants ayant souhaité aller plus loin dans la réflexion. Les commentaires libres relatifs à cette question sont résumés page suivante.

<b>Processus liés à l'avancement</b>	En résumé, les commentaires soulignent le manque de changements constatés dans le processus lié à l'avancement, la <b>complexité des procédures</b> , le besoin de <b>clarification des rôles entre les pôles et la DRHDS</b> , ainsi que la <b>difficulté à comprendre les critères d'évaluation, notamment pour les personnels enseignants</b> . Certains commentaires mettent en avant une <b>opacité accrue dans le processus d'avancement</b> , avec des critiques sur l'effet "mille-feuille administratif" engendré par la nouvelle organisation. Des appels à une <b>communication plus efficace</b> et des réunions d'information en proximité sont également mentionnés.
<b>Processus liés aux campagnes d'évaluation annuelle</b>	Manque de changements perceptibles, <b>processus alourdi avec les pôles</b> , évaluation perçue comme administrative et quantitative, besoin de plus de temps pour rédiger les entretiens professionnels, demande d'informations et échanges en proximité sur les impacts et la préparation des évaluations.
<b>Campagnes indemnitaires</b>	Changements peu perceptibles, <b>communication jugée déficiente</b> , demande d'amélioration des informations, <b>complexification avec les pôles</b> , indemnités perçues comme faibles, <b>besoin d'un SIRH pour gérer les cotations</b> , demande de plus d'informations en proximité sur les enjeux et possibilités des campagnes indemnitaires.
<b>Recrutement : expression de besoin</b>	Demande de proximité, frustration dans le contexte de manque de moyens, <b>besoin d'amélioration de l'outil RH</b> , organisation moins dépendante d'une personne, erreurs dans la saisie des besoins, critiques sur l'appli RH, difficultés dans les recrutements sur ressource propre, délais prolongés et besoin d'aide pour les mises en place.
<b>Recrutement de tous les contrats sur ressources propres et sur l'enveloppe déléguée de remplacement temporaires</b>	Perception de temps perdu et de <b>complexité dans les procédures de recrutement</b> , <b>appel à la proximité et aux échanges directs</b> , identification de la nécessité d'un contrôle interne, charge de travail importante, difficultés dans les recrutements sur ressource propre avec des <b>retards et des démarrages de CDD sans contrat signé</b> , préoccupation majeure sur les recrutements.
<b>Recrutement sur masse salariale d'état</b>	<b>Demandes de réduction des délais d'arbitrage</b> , appel à la mise en place de contrôle interne, préoccupation sur la charge de travail dans les recrutements, nécessité de professionnaliser le recrutement en analysant les profils humains, <b>questionnement sur les recrutements pérennes versus ceux à durée déterminée</b> , fluidité du passage du pôle à la DRHDS, <b>besoin de clarification des circuits d'information pour les recrutements E et EC</b> .

## Effets de la nouvelle répartition des compétences sur l'offre de formation (Cadrage de l'offre de formation)



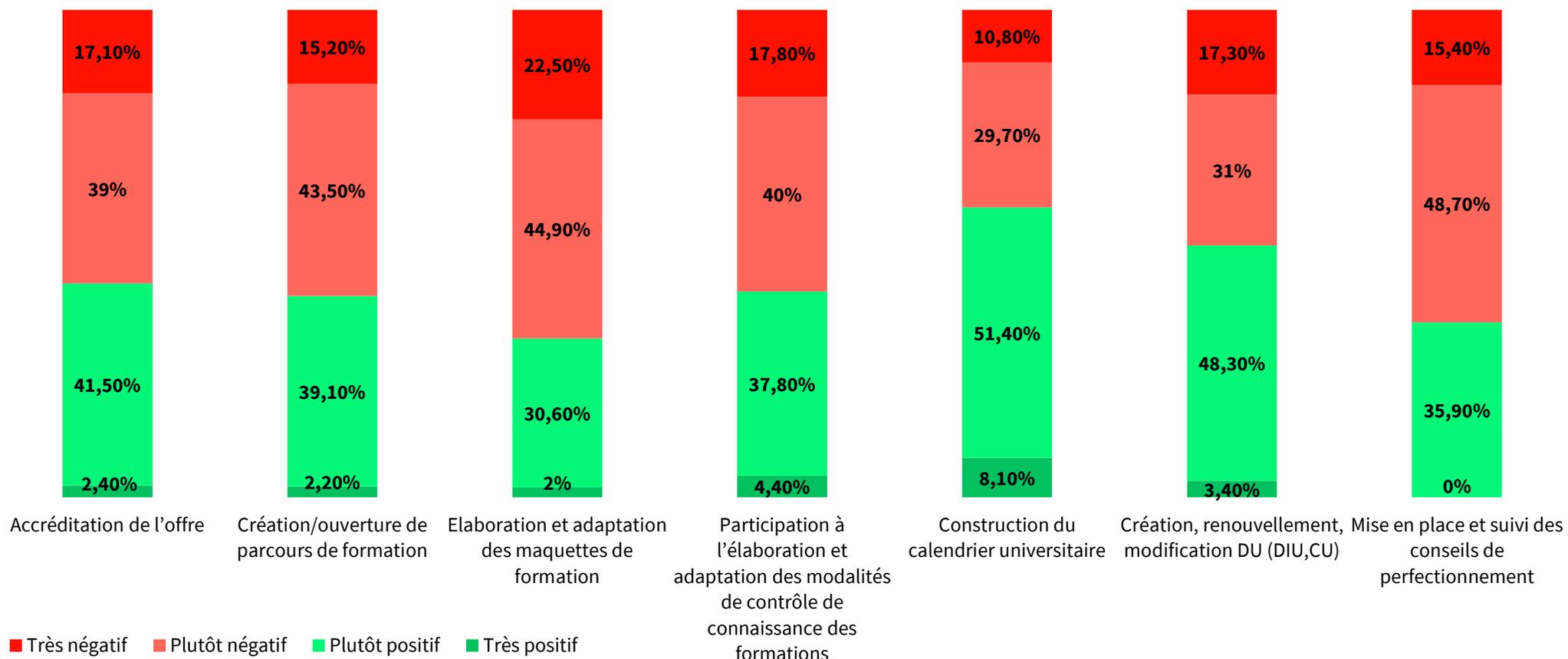
### À noter

Question ouverte seulement aux répondants ayant souhaité aller plus loin dans la réflexion. Les commentaires libres relatifs à cette question sont résumés page suivante.

<b>Définition des axes de développement et de soutenabilité de l'offre de formation</b>	<p>Les participants estiment que le pôle n'apporte aucune plus-value. Des critiques concernent le manque d'action sur la soutenabilité de l'offre de formation, notamment en termes de création de postes. Il est demandé <b>d'améliorer l'expertise du personnel chargé des dossiers et de proposer des outils d'analyse de la soutenabilité</b>. Les enseignants-chercheurs se plaignent de la complexité et de la charge administrative des documents à remplir. Le besoin de davantage d'informations et de communication est également souligné. Enfin, des préoccupations sont exprimées concernant l'urgence et l'opacité dans les demandes et les processus, ainsi que sur la définition et la réalisation de la soutenabilité.</p>
<b>Cadrage et règles communes de création de diplôme universitaire</b>	<p>Les participants expriment le <b>besoin de proximité dans la communication et critiquent le nombre d'interlocuteurs</b>. La création des Pôles n'a pas généré de changements majeurs, mais permet une meilleure connaissance des actions de formation continue. Les liens avec la DFRU et la gestion financière des DU sont identifiés comme importants. Les procédures bureaucratiques et la compétition entre les Pôles et les composantes sont critiquées.</p>
<b>Définition de la stratégie du pôle en matière de formation</b>	<p>Les participants expriment le <b>besoin de proximité dans la communication et la limitation du nombre d'interlocuteurs</b>. Certains manquent de connaissance sur la stratégie de formation du Pôle et appellent à une meilleure communication à ce sujet. Les Pôles sont invités à fournir une réelle valeur ajoutée aux composantes et à faciliter le travail en synergie. Des difficultés sont signalées avec des dispositifs réglementaires complexes. La gestion de l'hétérogénéité des composantes au sein des Pôles est vue comme un défi. L'opacité dans la définition des stratégies est critiquée et des appels sont lancés pour une réelle stratégie de formation, prenant en compte les spécificités des programmes et des enseignants.</p>
<b>Définition des règles communes et générales de contrôle de connaissances et de validation des diplômes</b>	<p>Les participants expriment le <b>besoin de proximité et de contacts directs pour faciliter la communication</b>. Ils notent que la création du pôle n'a pas entraîné de changements significatifs dans ce domaine, les décisions restantes prises au sein des composantes. Certains estiment que chaque composante agit actuellement de manière autonome. Des difficultés sont signalées dans l'établissement de règles communes, notamment en raison des spécificités des différentes entités. Des demandes sont lancées pour établir des règles claires concernant les absences pour les enseignements en contrôle continu. Enfin, il est demandé d'écouter et de prendre en compte les problématiques liées aux examens, en mettant en place des solutions efficaces basées sur le partage des méthodes et des compétences entre les différents pôles.</p>
<b>Définition des règles communes de validation des études et des acquis de l'expérience et de constitution des jurys</b>	<p>Les retours pointent vers des problèmes tels que <b>la multiplication des interlocuteurs, des erreurs de communication</b> et une complexification des tâches. Les commentaires mettent en avant des préoccupations liées au manque de règles claires, à une gestion insatisfaisante du service VAE et à des inquiétudes concernant le coaching de candidats par le secteur privé. Certains suggèrent des concertations et des échanges de pratiques pour améliorer la situation.</p>
<b>Définition des capacités d'accueil des formations</b>	<p>Les retours soulignent des préoccupations telles <b>qu'un partage inadéquat des attributions entre le pôle et la composante</b>, l'absence d'effet significatif et le besoin de simplifier des procédures jugées lourdes. Certains commentaires pointent des erreurs dans la gestion des capacités d'accueil, suggérant une confusion entre les rôles des pôles et des composantes. Les participants expriment également des inquiétudes liées au financement et aux limitations croissantes des capacités, soulignant le besoin de ressources humaines et pédagogiques adéquates.</p>
<b>Définition des modalités d'examen des candidatures en vue d'une inscription dans une formation</b>	<p>Les commentaires soulignent des préoccupations liées à la création du pôle, mentionnant l'absence d'effet significatif, une opacité totale et <b>une procédure jugée très lourde nécessitant une simplification</b>. Certains participants expriment des difficultés avec Parcoursup, considérant cette plateforme comme une perte de temps. De plus, la <b>multiplication des procédures et l'alourdissement des traitements de dossiers sont mentionnés comme des aspects négatifs</b>. Les participants soulignent la nécessité d'améliorer les outils numériques pour une gestion plus efficace et moins chronophage.</p>

<b>Cadrage du calendrier universitaire</b>	<p>Les participants constatent aucun changement, tandis que d'autres expriment le <b>besoin d'une réactivité accrue, en particulier pour les calendriers des alternants</b>. Certains estiment que le pôle n'apporte pas de plus-value significative en raison de la diversité des composantes et des interactions encore limitées entre elles. La dépendance des services de scolarité pour la gestion des examens et les contraintes liées aux salles et aux fermetures administratives des bâtiments sont également soulignées.</p>
<b>Mission/dispositif lié à la réussite étudiante</b>	<p>Les retours indiquent diverses préoccupations, notamment sur la <b>nécessité d'une communication améliorée entre les chargés de mission polaires et les composantes</b> pour mieux comprendre les spécificités de chaque formation. Certains expriment des doutes sur l'efficacité des dispositifs de compensation et soulignent la dégradation rapide de l'institution universitaire. D'autres reconnaissent des <b>points positifs, comme la proximité et les rencontres régulières avec les directions de composantes</b>. Des préoccupations persistantes concernent la surcharge des groupes TD, l'inadéquation des salles et le burn-out du personnel.</p>

## Effets de la nouvelle répartition des compétences sur l'offre de formation (Elaboration et vie de l'offre de formation)



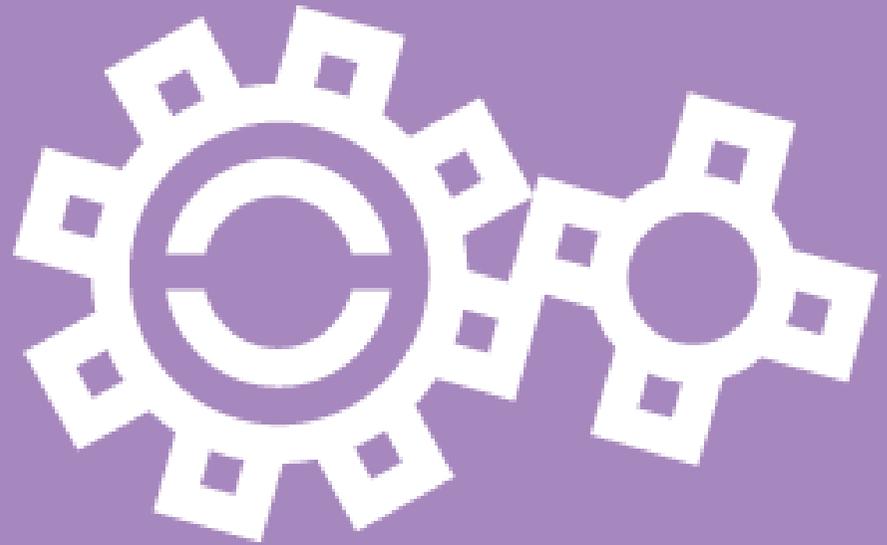
### À noter

Question ouverte seulement aux répondants ayant souhaité aller plus loin dans la réflexion. Les commentaires libres relatifs à cette question sont résumés page suivante.

<b>Accréditation de l'offre</b>	Les retours suggèrent des préoccupations <b>concernant la complexité et l'opacité des procédures</b> , notamment lors de la refonte des maquettes. Certains expriment des doutes sur l'efficacité des pôles, soulignant la nécessité d'une <b>meilleure communication et clarification des rôles</b> . Des critiques spécifiques évoquent des dysfonctionnements dans la campagne d'accréditation et des problèmes liés à la <b>multiplication des procédures</b> , ainsi que des préoccupations quant à la dématérialisation.
<b>Création/ouverture de parcours de formation</b>	Certains remettent en question l'utilité des conseils de pôle, les considérant comme des instances lourdes sans réel impact. La communication entre les services centraux et les pôles est critiquée, avec un appel à l'amélioration. Certains estiment que la <b>délégation de responsabilité des pôles pour créer des parcours offre de la souplesse, mais cela nécessite l'adhésion des composantes</b> . Des préoccupations émergent quant à la gestion des ressources, avec des remarques sur l'ouverture de parcours sous-seuil et l'absence de vision globale dans l'offre de formation.
<b>Elaboration et adaptation des maquettes de formation</b>	Les commentaires remettent en question l'efficacité des conseils de pôle jugés bureaucratiques, et expriment des préoccupations quant à la complexité et aux erreurs lors de la modification des maquettes. Les participants demandent <b>une meilleure communication, plus d'informations, et regrettent le manque de cadrage et la difficulté à imposer des normes pour assurer la cohérence des maquettes</b> . Des problèmes techniques et humains liés à la construction des maquettes sont également soulevés.
<b>Participation à l'élaboration et adaptation des modalités de contrôle de connaissance</b>	Les commentaires soulignent <b>un besoin de consignes plus claires pour les procès-verbaux de délibération</b> . Certains expriment des préoccupations quant à la survie des composantes et à la surcharge bureaucratique. L'importance de maintenir les décisions au niveau des composantes est mentionnée, et des inquiétudes sont formulées concernant la diminution des contrôles terminaux au détriment de l'évaluation des étudiants. Enfin, le besoin de prendre en compte l'intérêt des étudiants et le projet pédagogique est mis en avant.
<b>Construction du calendrier universitaire</b>	Les commentaires indiquent une perception de peu de changements. Certains expriment des préoccupations liées à la réduction de la durée des congés de printemps, soulignant l'importance de ces périodes pour des activités professionnelles et académiques. La nécessité d'une <b>communication accrue sur le sujet est également soulignée et des ajustements locaux dans la construction du calendrier universitaire sont mentionnés comme plus pertinents</b> .
<b>Création, renouvellement, modification DU (DIU,CU)</b>	Les commentaires indiquent des <b>préoccupations concernant la réactivité de la FC</b> (Formation Continue) et le manque de changements perçus. Cependant, <b>la voie délibérative des pôles est considérée comme positive pour faciliter les échanges entre composantes et pôle concernant les modifications</b> , créations et renouvellements de formations. Des inquiétudes sont exprimées quant à la <b>clarté des réponses aux questions spécifiques, soulignant la nécessité d'une communication plus fluide</b> .
<b>Mise en place et suivi des conseils de perfectionnement</b>	Certains commentaires indiquent ne pas encore avoir d'avis sur la mise en place des conseils de perfectionnement, tandis que d'autres expriment des inquiétudes quant à la <b>complexité et à l'efficacité de cette procédure</b> . Des frustrations sont évoquées concernant la <b>coordination entre les pôles et les composantes dans la mise en place des conseils de perfectionnement</b> . Certains soulignent que la multiplication des instances et des procédures peut être perçue comme une surcharge administrative sans bénéfice clair.

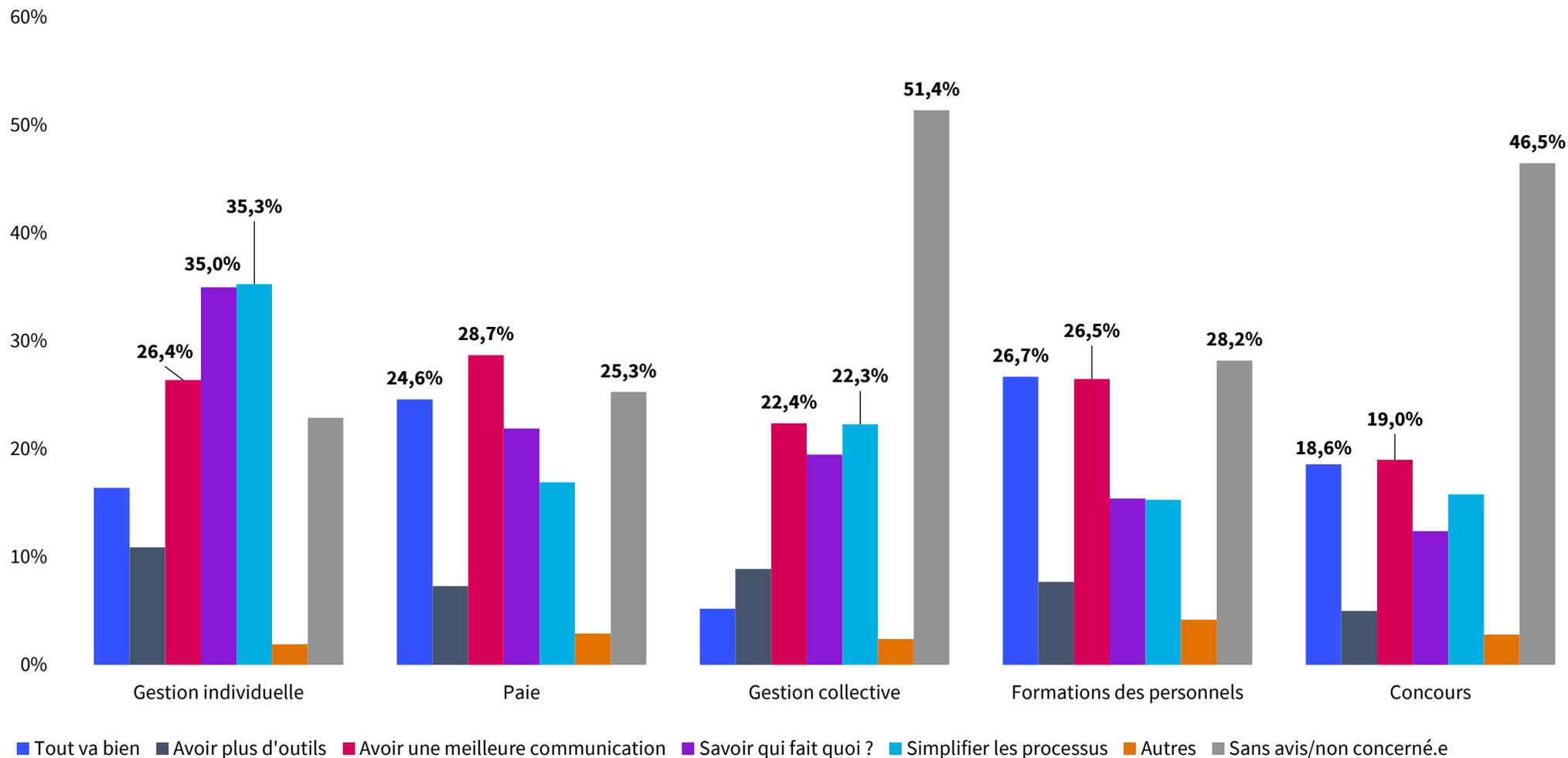
4.

**Demain, comment  
envisagez-vous la  
suite ?**

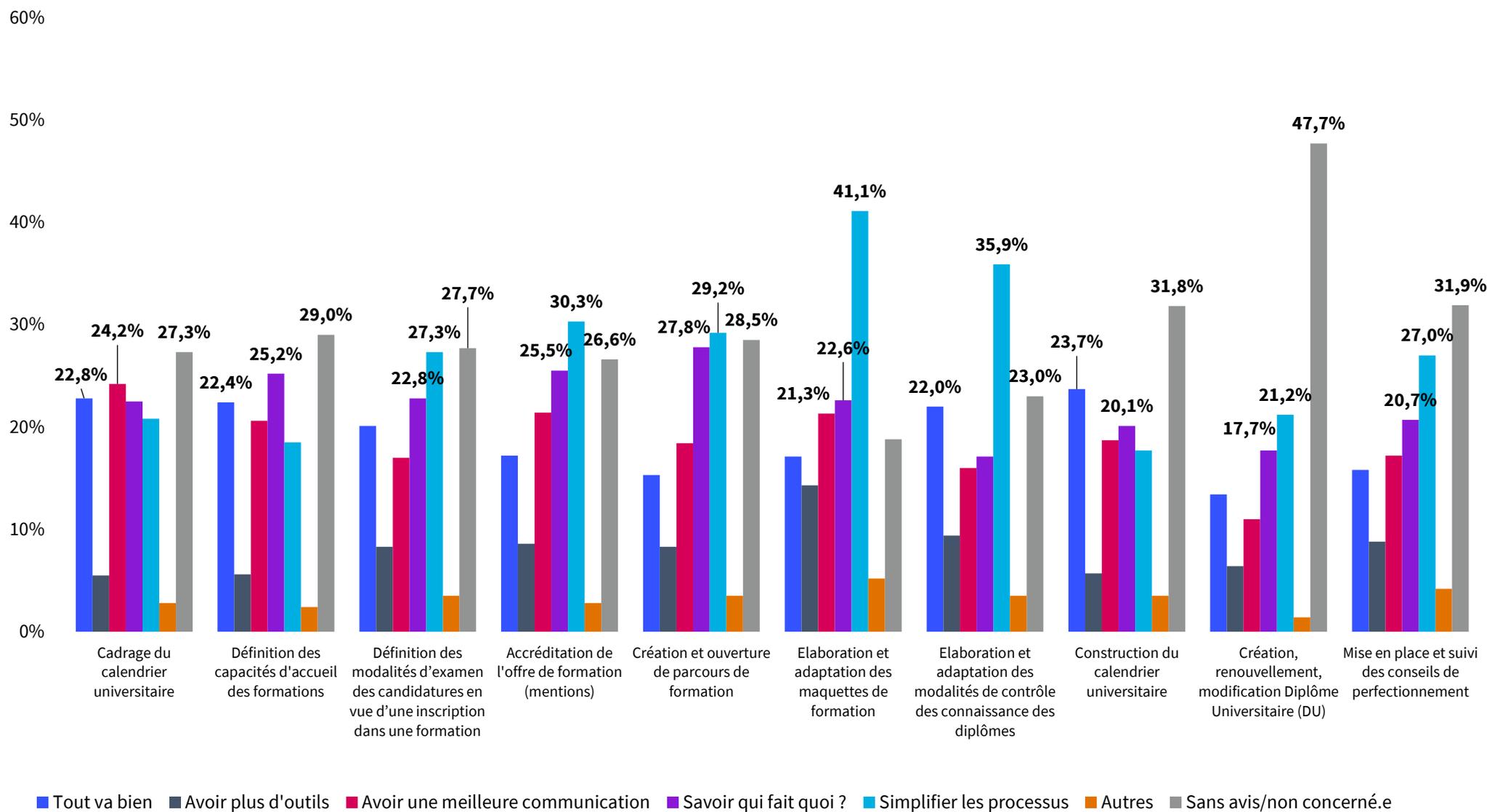


# Demain, comment envisagez-vous la suite ?

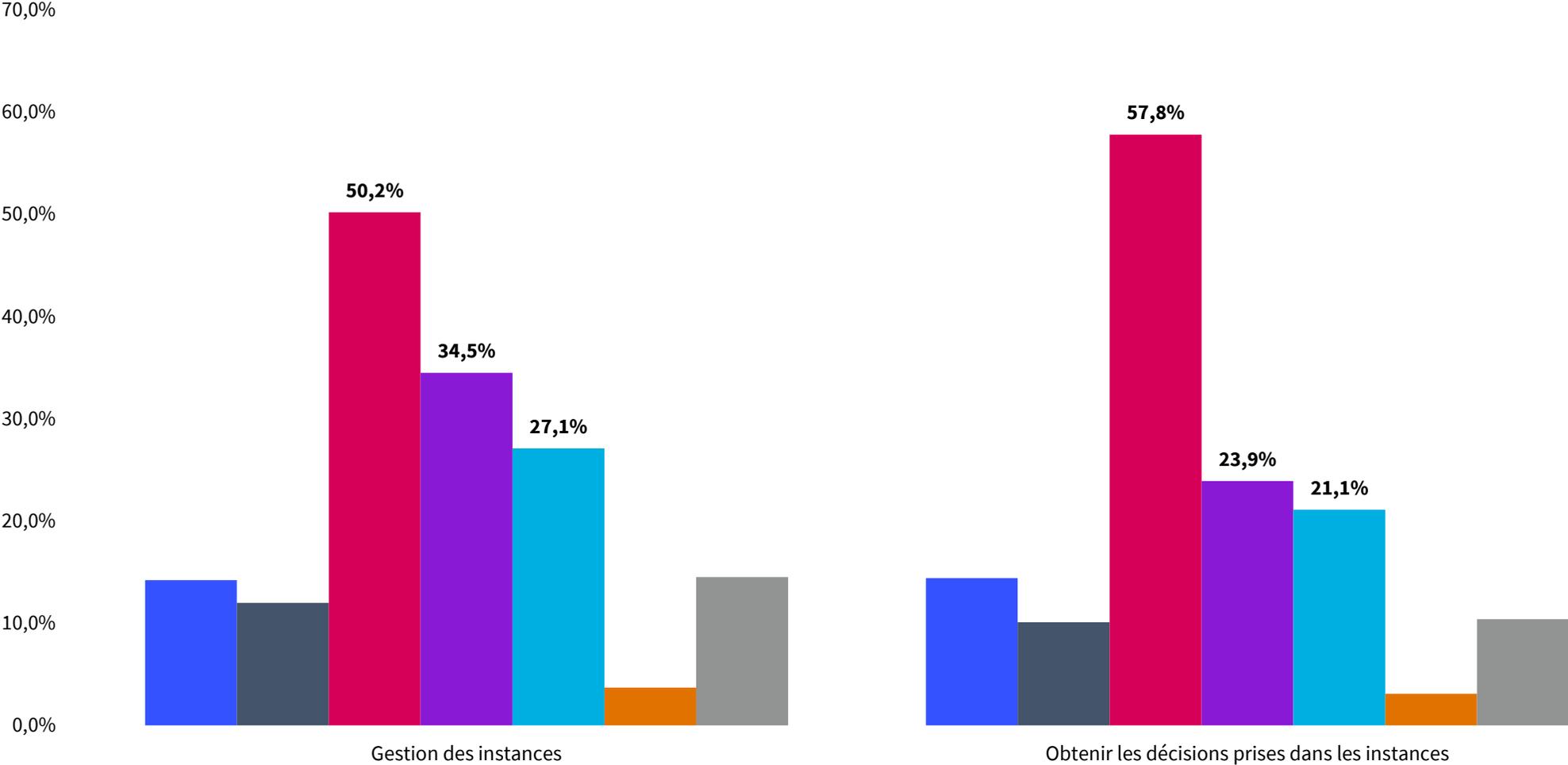
Répartition en pourcentage des missions des ressources humaines nécessitant une amélioration (\*)



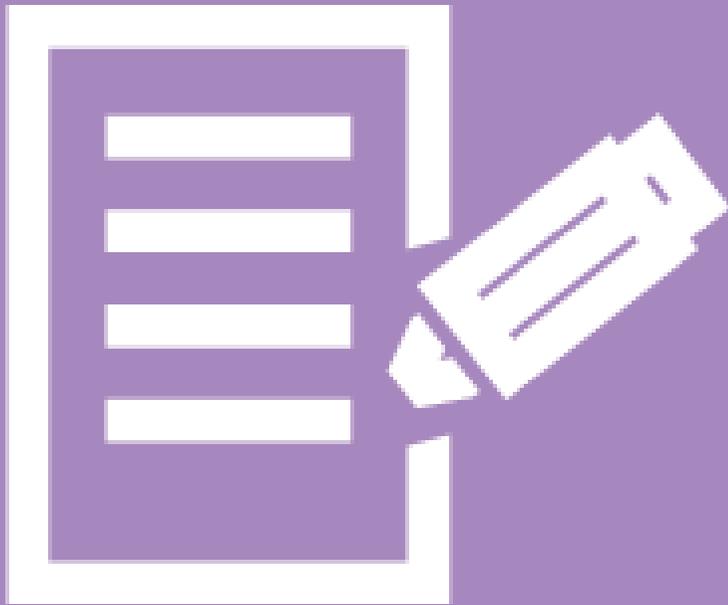
## Répartition en pourcentage des missions de l'offre de formation nécessitant une amélioration (\*)



### Répartition en pourcentage des missions des processus décisionnels nécessitant une amélioration (\*)



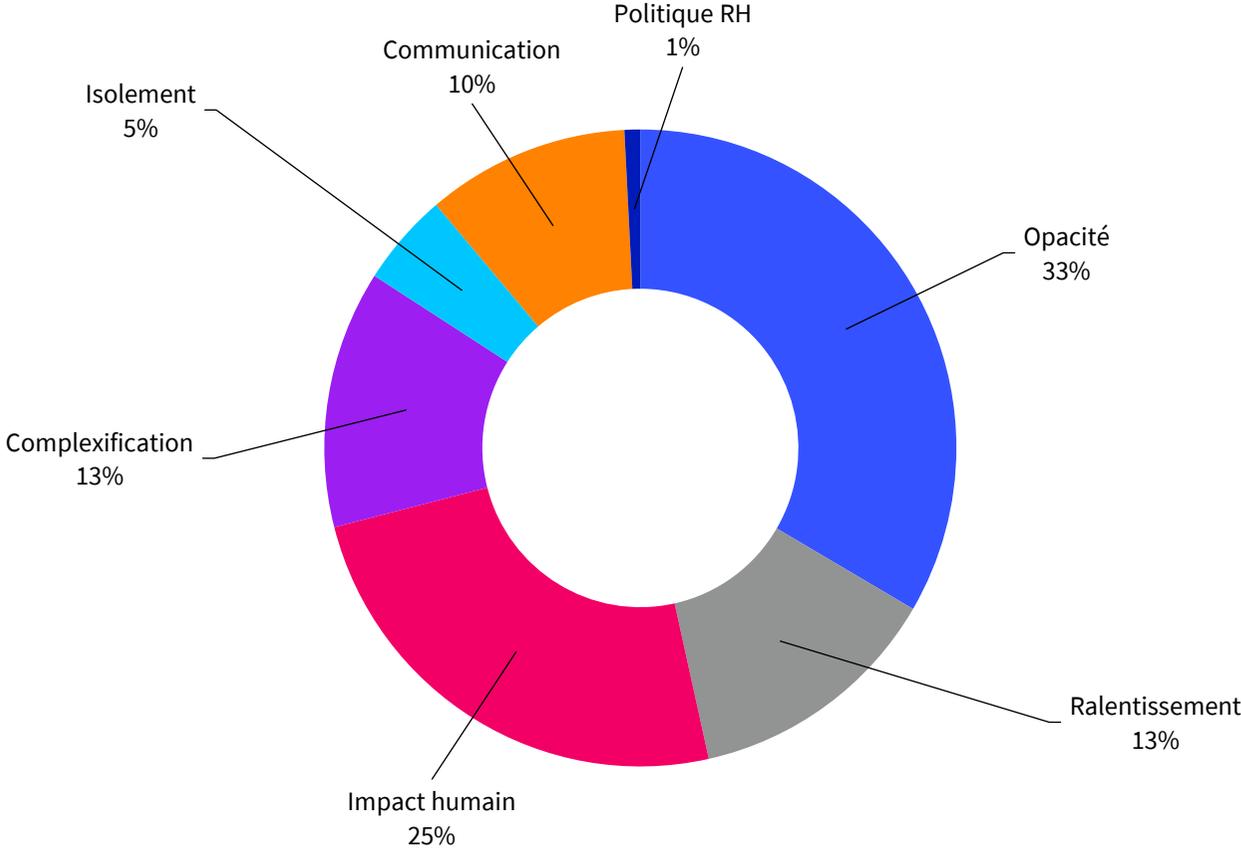
■ Tout va bien ■ Avoir plus d'outils ■ Avoir une meilleure communication ■ Savoir qui fait quoi ? ■ Simplifier les processus ■ Autres ■ Sans avis/non concerné.e



**5.**  
**Données**  
**qualitatives**

# Données qualitatives

Répartition des commentaires sur l'ensemble des questions qualitatives



## Opacité :

<b>Impact direct ou indirect</b> 166 commentaires	<b>Garantie continuité de service</b> 56 commentaires
<p>Les commentaires soulignent un besoin pressant de simplifier et de clarifier à divers niveaux de l'organisation, notamment en ce qui concerne les procédures RH et Formation, les processus administratifs, les circuits d'information et les rattachements aux structures organisationnelles. Il est impératif d'éliminer les doublons, de définir clairement les responsabilités entre services et de créer un organigramme précis pour une meilleure compréhension de la structure. La simplification administrative, la clarification des processus décisionnels et la mise à jour des procédures existantes sont des priorités pour améliorer l'efficacité et la clarté au sein de l'organisation.</p>	
<b>Nouveaux sujets</b> 52 commentaires	<b>Nouveaux commentaires</b> 58 commentaires

## Ralentissement :

<b>Impact direct ou indirect</b> 74 commentaires	<b>Garantie continuité de service</b> 34 commentaires
<p>Les commentaires mettent en lumière une préoccupation commune concernant l'allongement des délais dans les processus, notamment en RH, en raison de la complexité des procédures, de l'incertitude quant aux responsabilités, des doublons et des ajouts de stratégies administratives. Ce rallongement des délais entraîne un ralentissement significatif des tâches, une réactivité réduite et des retards dans le suivi des dossiers, en particulier dans les processus RH et scolaires. Des difficultés à joindre les interlocuteurs contribuent également à ce ralentissement.</p>	
<b>Nouveaux sujets</b> 10 commentaires	<b>Nouveaux commentaires</b> 12 commentaires

## Impact humain :

<p><b>Impact direct ou indirect</b> 67 commentaires</p>	<p><b>Garantie continuité de service</b> 74 commentaires</p>
<p>Les commentaires soulignent la pression sur le personnel, le déficit d'expertise dû au turn-over élevé, les lacunes dans la formation, la surcharge de travail et les erreurs fréquentes dans les processus. Ils mettent en évidence des problèmes de management, de suivi des dossiers et de processus de recrutement, entraînant du stress et un fort taux de turn-over. Il est impératif d'améliorer la gestion des ressources humaines, de clarifier les rôles au sein des pôles et d'investir dans la formation et le soutien du personnel.</p>	
<p>54 commentaires <b>Nouveaux sujets</b></p>	<p>48 commentaires <b>Nouveaux commentaires</b></p>

## Complexification :

<p><b>Impact direct ou indirect</b> 61 commentaires</p>	<p><b>Garantie continuité de service</b> 20 commentaires</p>
<p>Les commentaires mettent en lumière la complexité administrative, l'ajout de strates supplémentaires, gaspillage de ressources, proposition de suppression des pôles ou des composantes, échelon intercalé entre composante et central et l'éloignement des composantes et de la présidence.</p>	
<p>17 commentaires <b>Nouveaux sujets</b></p>	<p>32 commentaires <b>Nouveaux commentaires</b></p>

## Isolement :

<p><b>Impact direct ou indirect</b></p> <p>47 commentaires</p>	<p><b>Garantie continuité de service</b></p> <p>0 commentaires</p>
<p>Les commentaires soulignent les difficultés d'intégration, la distance entre la présidence et les entités, la surabondance de réunions, les décisions imposées aux entités hébergées, le désengagement de la présidence envers les pôles et composantes, la mise à l'écart de certains services ainsi que la perte d'autonomie.</p>	
<p>0 commentaires</p> <p><b>Nouveaux sujets</b></p>	<p>0 commentaires</p> <p><b>Nouveaux commentaires</b></p>

## Communication :

<p><b>Impact direct ou indirect</b></p> <p>38 commentaires</p>	<p><b>Garantie continuité de service</b></p> <p>18 commentaires</p>
<p>Les commentaires soulignent un besoin crucial d'amélioration de la communication, caractérisée par des lacunes dans la transmission d'informations, des réponses insuffisantes aux demandes, une surabondance de documents en ligne et de mails, ainsi qu'une désinformation sur les responsabilités et les interlocuteurs. Il est essentiel de garantir un accès à l'information pour tout le personnel, de clarifier les missions des pôles envers les composantes, d'instaurer des espaces de discussion et de fournir une communication claire, accessible et humaine. Une amélioration globale de la communication est nécessaire pour favoriser une meilleure compréhension des processus.</p>	
<p>25 commentaires</p> <p><b>Nouveaux sujets</b></p>	<p>22 commentaires</p> <p><b>Nouveaux commentaires</b></p>

## Politique ressources humaines :

<b>Impact direct ou indirect</b> 0 commentaires	<b>Garantie continuité de service</b> 0 commentaires
Les commentaires expriment des préoccupations concernant l'injustice salariale entre les contractuels et les titulaires, avec une demande de revalorisation salariale pour les contractuels afin de maintenir leurs compétences.	
8 commentaires <b>Nouveaux sujets</b>	0 commentaires <b>Nouveaux commentaires</b>



6.

**Les suites**

# Les suites

---

Ce rapport est un document global concernant l'établissement. Des rapports spécifiques ont été élaborés pour chaque pôle et l'INSPE.



Ces résultats ont été restitués aux directeurs de pôles, à l'équipe de direction, au comité social d'administration, aux conférences des directeurs de composantes et de directeurs d'unités de recherche, au conseil d'administration, à la direction des ressources humaines et du dialogue social, à la direction de la formation et des réussites universitaires, à la mission démocratie universitaire. À la suite de ces présentations, l'Observatoire des transformations entame son troisième axe de travail, « Agir », en coordonnant l'élaboration d'un plan d'action avec les services concernés afin de mettre en place des mesures d'amélioration continue du quotidien des personnels et des étudiants.

L'objectif de ce plan d'action est double : d'une part, il vise à renforcer la transparence des actions entreprises et, d'autre part, il garantit le suivi des initiatives prises. Il sera décliné dans un tableau de bord détaillé qui permettra à chacun de visualiser les résultats de l'enquête et de suivre l'état d'avancement des actions en fonction de leur statut : « non démarrée », « en cours » ou « finalisée ».

Ces modalités de suivi permettront de mesurer l'évolution des actions entreprises sur plusieurs années. L'enquête sera reconduite chaque année afin d'évaluer régulièrement l'impact des mesures prises et d'ajuster l'approche en fonction des retours obtenus. Cette année, l'enquête a permis d'établir un état initial de la mise en place de l'établissement public expérimental (EPE) et de recueillir des données sur la première phase de déconcentration. Cette phase incluait la déconcentration des processus de ressources humaines pour la gestion des personnels BIATSS, la déconcentration des processus de formation avec notamment la création des postes de chargés d'appui au pilotage de l'offre de formation dans les pôles et l'installation des pôles et de leurs instances.

La prochaine enquête prévue en 2025 portera sur l'évaluation des effets des actions entreprises ainsi que sur la deuxième phase de déconcentration incluant en particulier les processus de ressources humaines pour la gestion des enseignants-chercheurs et chercheurs et la mise en œuvre de la filière d'appui aux projets académiques (FAPA). Elle visera également à évaluer la nouvelle configuration de Nantes Université à travers la présence des établissements membres (CHU, Inserm, IRT Jules Verne, Centrale Nantes, École des beaux-arts Nantes Saint Nazaire, École nationale supérieure d'architecture). L'observatoire des transformations collectera notamment l'ensemble des données recueillies par et au sein des membres de Nantes Université afin de donner une vision complète et représentative des effets des transformations en cours.