

ALEXA NATIVELLE, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

- **Présentez-vous ! Quel est votre rôle au sein de l'université de Rouen Normandie ?**

Je suis Alexa Nativelle et je suis Directrice des ressources humaines de l'URN depuis le 15 mai dernier. Je travaille en ressources humaines depuis 13 ans. J'ai géré différents services de gestion de personnels : enseignants du 1^{er} degré de la Manche et du Calvados, personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux (ATSS) du périmètre Manche, Orne, Calvados. Par la suite je suis devenue DRH adjointe de l'académie de Caen puis de l'université de Caen. A l'URN je collabore à la définition de la politique RH menée au sein de l'Université que la Direction des ressources humaines met ensuite en œuvre dans le cadre du dialogue social.

- **Pouvez-vous nous présenter la Direction des ressources humaines ?**

La DRH gère l'ensemble des personnels de l'Université, titulaires, contractuels et vacataires. Le service s'occupe de la gestion de la carrière et de la paye des personnels. La DRH prend également en charge l'accompagnement individuel des agents (formation, mobilité, reconversion, handicap, promotion...) du début de la carrière avec le recrutement et les concours, à la fin de carrière avec la gestion des retraites.

La Direction des ressources humaines est également en charge du pilotage de la masse salariale et des emplois. Elle contribue à l'élaboration des campagnes d'emploi et en assure l'exécution et le suivi. Le service se compose de 40 personnes et les missions sont réparties en 5 bureaux de gestion.

- **Vous êtes arrivée récemment, qu'avez-vous pu mettre en place depuis votre arrivée ?**

J'ai tout d'abord souhaité rencontrer, en rendez-vous individuel, toutes les directions de composantes et services pour prendre connaissance des problématiques RH spécifiques à chacun. À mon arrivée, j'ai participé à la finalisation de la convention de gestion des personnels BIATSS contractuels qui permettra de prolonger les contrats à durée déterminée au-delà de 4 ans pouvant ainsi conduire à une proposition de CDI aux six ans

de contrat. Actuellement, plusieurs projets sont en cours mais nécessitent d'être tout d'abord présentés et discutés dans le cadre du dialogue social et des instances avant d'être diffusés à la communauté et mis en œuvre.

- **Quand on parle « ressources humaines », on pense souvent contrats, bulletins de paie, mais il y a également toute la partie recrutement et le fait de vouloir attirer de nouveaux agents et collaborateurs. Quelle stratégie est employée pour faire la promotion de l'URN ?**

Le recrutement est un axe sur lequel je souhaite particulièrement travailler. Comme tout employeur actuellement, nous connaissons des difficultés de recrutement et nous sommes aussi confrontés à un roulement de personnels important. Il convient d'attirer de nouveaux agents mais aussi de créer des conditions favorables à un engagement durable au sein de notre établissement. Nous avons de nombreux atouts et une culture professionnelle qu'il est important de mettre en valeur. Il faut également accompagner au mieux les prises de fonctions des nouveaux personnels afin de sécuriser l'entrée dans le métier et communiquer sur les perspectives d'évolutions de carrière afin de conserver les compétences.

- **En parlant de nouveaux agents, la semaine prochaine a lieu la journée d'accueil des nouveaux personnels. Celle-ci a beaucoup évolué depuis l'an passé. Pouvez-vous nous parler de cette journée ?**

Avec la direction de l'Université nous avons souhaité que cette journée d'accueil soit l'occasion de découvrir la « culture » de l'URN et de faire du lien entre les nouveaux personnels. Le format de la journée d'accueil a été remanié pour en faire un moment non seulement d'accueil institutionnel mais aussi de cohésion entre les nouveaux personnels et de découverte de l'environnement professionnel. La matinée sera consacrée à l'accueil par la direction de l'URN et la présentation des différents services à destination des personnels : Direction de la culture, SACSO, SUAPS, Institut T.URN. Après le déjeuner, des moments d'échanges seront organisés, sous forme de tables rondes par groupes métiers animées par des professionnels expérimentés. Pour finir cette journée, il sera proposé un temps de découverte « du milieu universitaire » avec une visite de laboratoire et une visite du campus organisée par l'Institut T.URN.

- **Pourquoi accueillir correctement le personnel est essentiel pour une université ?**

L'accueil d'un personnel constitue la dernière phase du recrutement. Un accueil réussi permet au nouveau personnel de découvrir son environnement professionnel, de s'y

situer et ainsi de donner du sens à son activité. L'Université est un établissement vaste, complexe qui peut être difficile à appréhender pour les nouveaux personnels. La journée d'accueil fait partie d'un ensemble de mesures mises en place pour accompagner les nouveaux personnels dans leur intégration sur leur poste et plus largement dans la communauté universitaire.

Publié le : 2023-10-03 14:53:00