

XXIe colloque du GISGUF

Quelle administration pour l'Université du futur ?

W. NIESSEN

XXIe colloque du GISGUF

Visions contradictoires d'une administration performante

W. NIESSEN

Plan

1. Performance et rôle de l'administration
2. Stratégie et objectifs
3. Tableaux de bord et KPI's
4. Conclusions
5. Discussion

Performance et rôle de l'administration

Performance :

Est performant tout ce qui contribue à la réalisation des objectifs stratégiques de l'institution.

Rôle de l'administration :

- **Aider et supporter :**
 - l'organisation à atteindre des objectifs
 - les personnes à se concentrer sur les tâches « performantes »
 - le pilotage de l'institution
- **Structurer :**
 - établir des procédures transparentes et simples
 - fournir des informations à travers des systèmes « performants »

Stratégie et objectifs

Nécessité de définir une stratégie :

Mission :

Pourquoi existe-t-on ?

Vision :

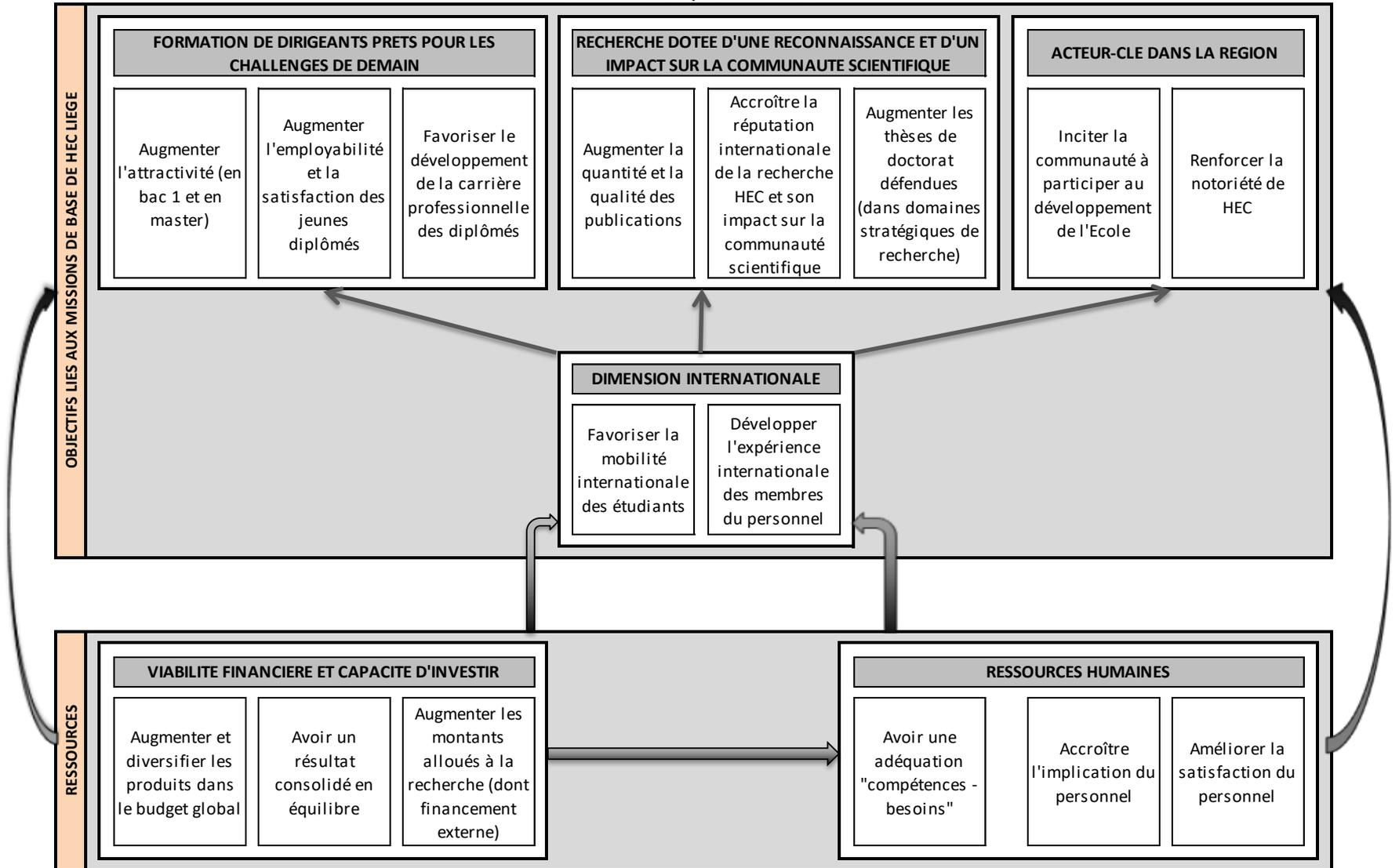
Où veut-on aller ?

Objectifs

Mesurer

Valeurs

CARTE STRATEGIQUE DE HEC LIEGE



Tableaux de bord et Key Performance Indicators

Tableaux de bord

=

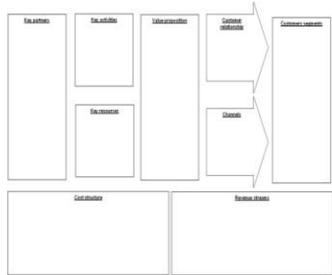
Outils de pilotage et d'aide à la décision (à tous les moments de la vie de l'institution) permettant de :

- » se positionner
- » coordonner les activités
- » mesurer la performance
- » se projeter dans le futur

PHASE 1 : Définition des indicateurs et tableaux de bord

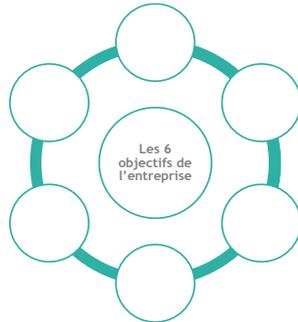
1

Business modèle



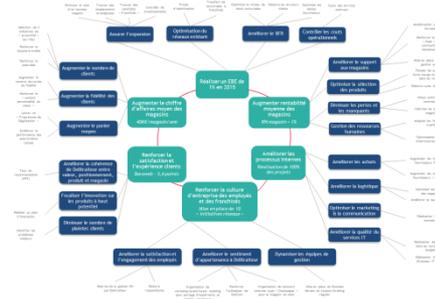
2

Objectifs stratégiques



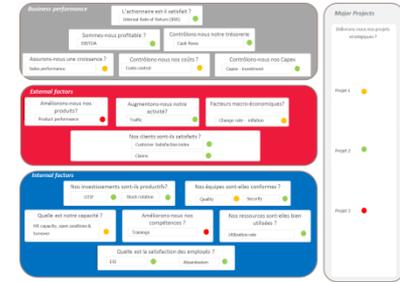
3

KPI's



4

Carte



PHASE 2 : Implémentation

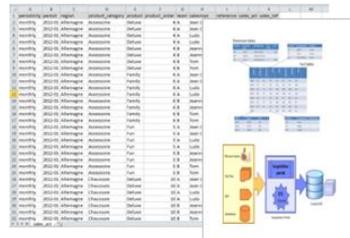
5

ID Card



6

Structure



7

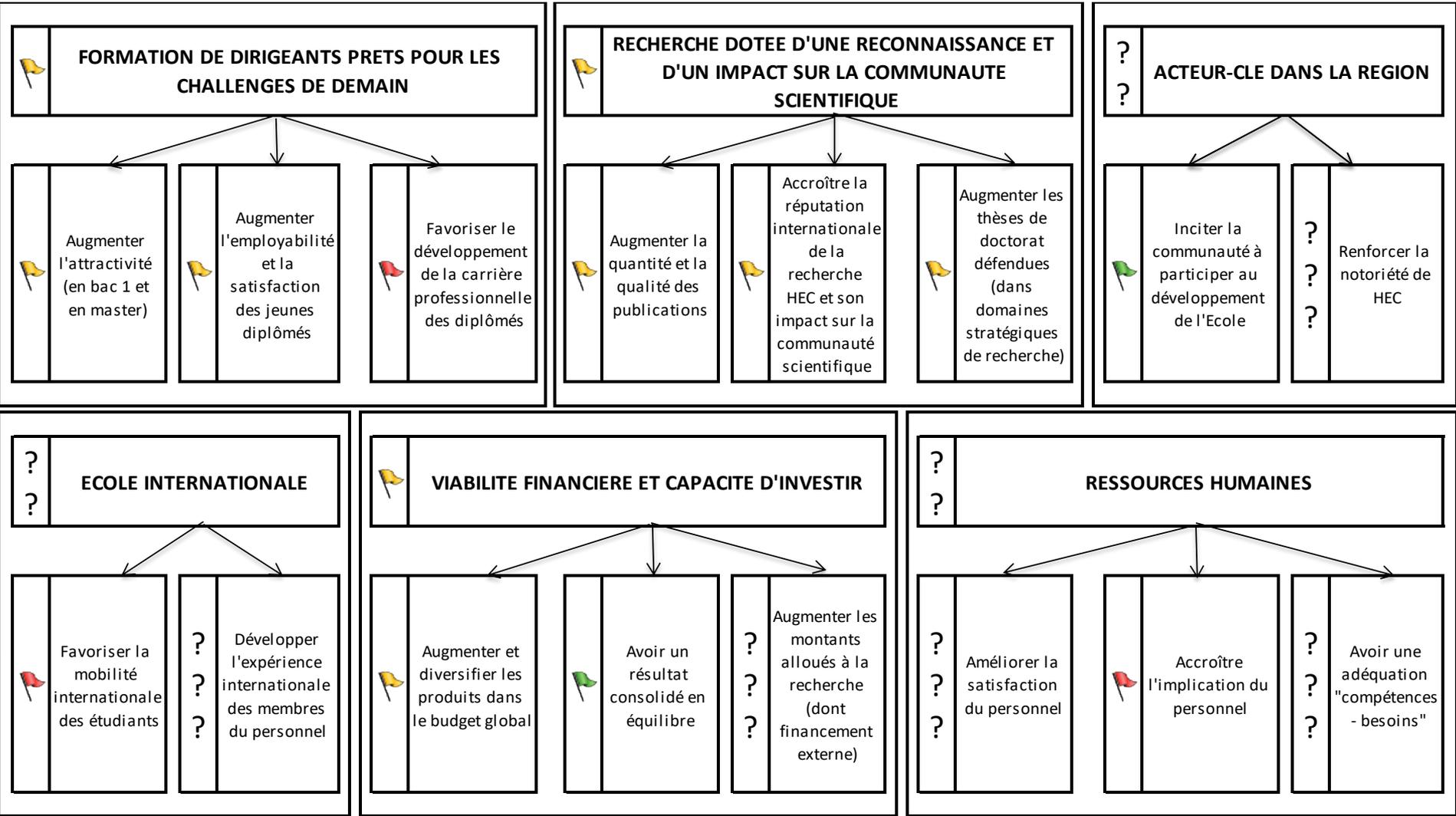
Déploiement



Source : BDO

Glossaire d'indicateurs

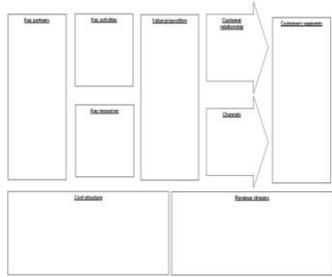
		Déf indicateur	Données réelles	Cibles
FOR 1.1.	Nombre de primo-inscriptions en Bac	ok	ok	fixées
FOR 1.2.	Nombre de primo-inscriptions en Master et en Master complémentaire moins nombre de départs fin Bac	ok	ok	fixées
FOR 2.1.	Taux d'emploi après 3 mois	ok	ok	fixées
FOR 2.2.	Taux de satisfaction des étudiants diplômés depuis 15 mois	ok	ok	fixées
FOR 3.1.	Taux de direction d'équipe après 5 ans	ok	ok	fixées
FOR 3.2.	Salaires mensuel net moyen après 5 ans	ok	ok	fixées
RECH 1	Nombre de publications A+, A, B & C, D et nombre de peer-reviewed articles (PRA)	ok	ok	fixées
RECH 2	H-index (par domaine stratégique de recherche) (sur les 5 dernières années)	ok	ok	fixées
RECH 3	Nombre de nouvelles inscriptions (au doctorat) et nombre de thèses défendues	ok	ok	fixées
REG 1	Nombre de partenaires différents (y compris groupe) et montants récoltés	ok	ok	fixées
REG 2.1.	Présence dans les médias et les réseaux sociaux	ok	A compléter	A FIXER !
REG 2.2.	Nombre de mandats extérieurs occupés par des membres du personnel	ok	En attente résts enquête "mon profil"	A FIXER !
INT 1	Taux d'étudiants de la cohorte diplômante en M2 (jour) ayant eu une expérience de mobilité internationale	ok	!!! Qqs pblms de cohérence	fixées
INT 2	Moyenne des points atteints sur chacun des 6 critères d'internationalisation	A définir	En attente résts enquête "mon profil"	A FIXER !
FIN 1	Budget global (total des produits) dont part des produits non publics	ok	ok	fixées
FIN 2	Résultat consolidé	ok	ok	fixées
FIN 3	Montants (au niveau RH) alloués à la recherche (y compris financement externe)	ok	ok	fixées
RH 1	Indice de satisfaction du personnel	A définir	En attente résts enquête satisfaction	A FIXER !
RH 2	Taux de participation à des activités professionnelles et extra-professionnelles organisées par HEC	ok	ok	fixées
RH 3	Adéquation "besoins et compétences"	A définir	En attente résts enquête "mon profil"	A FIXER !



PHASE 1 : Définition des indicateurs et tableaux de bord

1

Business modèle



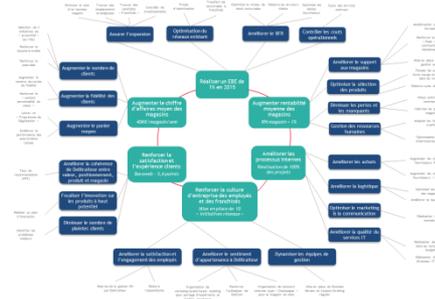
2

Objectifs stratégiques



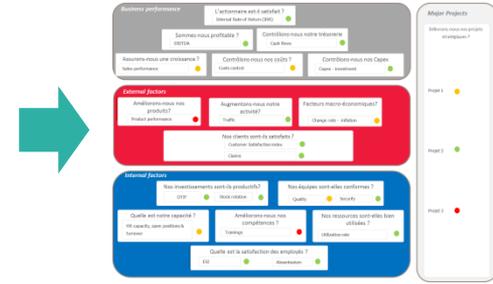
3

KPI's



4

Carte



PHASE 2 : Implémentation

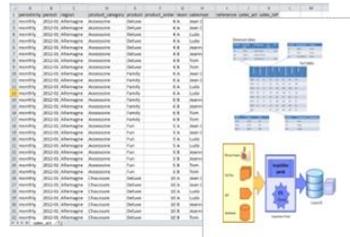
5

ID Card



6

Structure



7

Déploiement



Source : BDO

Conclusions

**Visions contradictoires d'une
administration performante**

Discussion

Visions contradictoires d'une administration performante