

A LA UNE

LA DAC, plus qu'un concept !

La DAC est une démarche managériale d'établissement, composée de deux volets indissociables :

- Amélioration continue des processus
- Valorisation des collaborateurs

Elle est pilotée à la DGD-R (Direction générale déléguée aux ressources) par la MPR (Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts).

Un projet d'établissement

La DAC concerne les différents services d'appui et de soutien à la recherche en délégations régionales, en instituts et dans les directions fonctionnelles.

Il s'agit de :

- Mettre en œuvre une méthode et une démarche participative pour :
 - Questionner nos pratiques
 - Anticiper des points de blocage
 - Résoudre des problèmes récurrents
- Mobiliser, valoriser et développer les compétences

afin d'engager sur le long terme une amélioration continue des processus, de les faire vivre et de simplifier notre organisation.

Quels bénéfices ?

La DAC est un levier pour gagner en qualité de vie au travail avec :

- **mobilitation** et implication des équipes au sein d'un projet commun et transversal
- **valorisation** des personnes avec mise en avant et reconnaissance de leurs compétences
- **une documentation** simplifiée, adaptée et accessible
- **une traçabilité**, assurant ainsi une plus grande fiabilité des informations
- **une organisation** plus claire et logique des activités

Nous sommes TOUS concernés par cette démarche alors n'hésitez pas à nous contacter pour partager vos bonnes pratiques et suggestions via l'adresse dac@cnrs.fr

|| Joëlle RAGUIDEAU ||

Bienvenue à dacInfos !

Cette première lettre dacInfos a pour objectif de vous présenter la démarche d'amélioration continue du CNRS et de vous faire suivre ses avancées afin de créer un lien privilégié entre tous.

Le CNRS est présent sur tout le territoire au travers de ses 1100 laboratoires, ses 19 délégations régionales, ses 10 instituts et ses directions fonctionnelles.

Chacune et chacun à son niveau participe à la construction d'une politique nationale de recherche partagée avec nos partenaires universitaires et académiques.

La démarche d'amélioration continue que nous construisons aujourd'hui poursuit le double objectif d'optimiser le service rendu par l'administration du CNRS aux unités de recherche et d'harmoniser les processus entre les délégations régionales et les services centraux du CNRS.

Vous découvrirez au fil des numéros, des articles concernant les projets, leurs acteurs et les résultats obtenus.

C'est l'organisme tout entier qui se mobilise pour construire le CNRS de demain.

Alain FUCHS, Président du CNRS

dico'dac

cdac : Coordonnateur DAC, porteur de la démarche au sein de son entité.

Sa mission consiste à s'approprier la vision stratégique définie par sa direction, la décliner en objectifs opérationnels et les traduire en actions et pratiques pérennes.

Il a un rôle primordial dans l'animation et le déploiement de la démarche d'amélioration continue au sein de sa structure. Il est également membre du réseau fonctionnel des cdac.



COUP DE PROJECTEUR

Handicap...et si on allait plus loin !

En accord avec la loi handicap 2005, l'expertise des assistants sociaux du Service des Ressources Humaines a permis de faire évoluer l'accompagnement des personnes handicapées. Toutefois, force est de constater que certaines situations sont découvertes tardivement. En particulier, en ce qui concerne les agents dont le handicap apparaît au cours de leur vie professionnelle, le service médical et celui des ressources humaines ne sont pas toujours alertés.

Les raisons sont liées à la protection de la vie privée. Mais, à vouloir protéger l'agent et/ou gérer la situation on peut oublier la possibilité ou la nécessité d'être aidés, accompagnés. Aussi, la prise en charge du handicap peut encore se perfectionner.

Ainsi, nous avons constitué un groupe de réflexion composé de personnes impliquées, issues de différents laboratoires, tel que des personnes reconnues « travailleur handicapé », et des acteurs de la délégation. Le groupe ainsi composé a constaté trois points majeurs :

- 1. L'accompagnement professionnel des personnes handicapées peut être amélioré : l'information doit être relayée, les procédures rendues visibles...**
- 2. La stigmatisation a deux visages : la malveillance et la bienveillance qui s'apparente à de la compassion exagérée.**
- 3. La légitimité à signaler une situation de détresse n'est pas évidente.**

L'objectif fixé par la délégation est d'améliorer et rendre visible les procédures d'accompagnement des personnels en situation de handicap afin de favoriser leur intégration. Par ailleurs, l'alerte relative à une situation de handicap, doit être protégée.

Ainsi, a émergé l'idée de créer le statut d'un référent handicap par laboratoire ou groupe de laboratoires. Ce référent handicap, à la manière de l'assistant de prévention ou du correspondant formation, pourrait être missionné à partir d'une lettre de cadrage ou de mission (*voir encadré*).

|| Chrystel GOUTTEBROZE ||

Comment la dr14 voit le référent handicap

- Le référent handicap doit être reconnu et en avoir le titre.
- Il doit être formé. Une formation suivie en 2013 à la délégation faite par la MIH et TH Conseil a été particulièrement appréciée.
- Il doit être informé des outils (plaquettes, sites, évolutions...)
- Il est légitime pour faire un signalement au médecin de prévention, à la responsable des ressources humaines...
- Il s'assure de l'adhésion de l'agent.



Agen'dac

5-6 février 2015, Paris Formation dac : ANF cDAC - Session 6 Module 1

5-6 mars 2015, Toulouse Formation dac : ANF cDAC - Session 4 Module 3

19 décembre 2014 : COPIL de la DAC



ZOOM DÉLÉGATION

A la rencontre des laboratoires pour mieux travailler ensemble

Renforcer le lien avec les laboratoires et adapter l'offre de service à leurs besoins sont parmi les objectifs majeurs de la Délégation Bretagne et Pays de la Loire. La démarche d'amélioration continue du CNRS étant, par essence, participative, il est naturel d'impliquer les laboratoires dans ce travail de fond.

Parmi les projets développés dans ce cadre, le cycle de rencontres inter-gestionnaires sur le site d'une unité est emblématique.

Mieux appréhender les contraintes de chacun

Réunissant les gestionnaires d'une unité de recherche et celles ou ceux qui sont en charge de cette unité à la Délégation, ces rencontres permettent, par le dialogue, de mieux appréhender les besoins et contraintes de chacun, d'identifier les éventuels dysfonctionnements récurrents, d'en partager les pistes d'amélioration, puis de travailler ensemble à leur résolution, suivant un plan d'action coordonné par la Délégation régionale.

Les résultats de ces rencontres inter gestionnaires sont déjà visibles, tant dans la clarification de points réglementaires, que dans le partage de procédures et d'outils relatifs à la gestion des ressources financières et humaines, ainsi qu'à la justification des contrats de recherche.

Bien que récente, cette expérience a déjà mis en évidence l'attente forte et réciproque de l'ensemble des gestionnaires de mieux travailler ensemble dans un objectif commun d'amélioration de l'accompagnement des unités dans leurs activités de recherche. Cette démarche s'inscrit, bien évidemment, dans une logique collaborative, les bénéfices visés profitant à l'ensemble des partenaires de l'unité, ainsi qu'à d'autres unités.

|| Stéphane BOURLES ||

démarche d'amélioration continue
organisons notre réussite !