



**Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du vendredi 24 juin 2016**

N° 012 D 24.06.2016

Le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes s'est réuni en séance plénière ordinaire le vendredi 24 juin 2016 sur convocation de madame la présidente Lise DUMASY.

Point à l'ordre du jour :

5. Contrat quinquennal et indicateurs communs

Vu l'avis émis par le comité technique de l'Université Grenoble Alpes le 16 juin 2016,
Vu l'avis émis par le conseil académique de l'Université Grenoble Alpes le 17 juin 2016,

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes adopte à la majorité de ses membres présents et représentés le contrat quinquennal 2016-2020 tel que présenté en annexe.

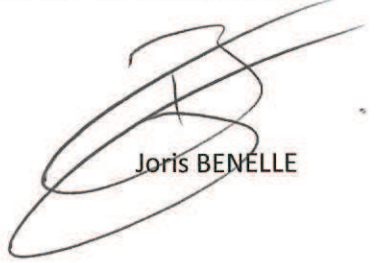
Membres en exercice : 37
Membres présents : 24
Membres représentés : 7
Nombre de votants : 31
Voix pour : 21
Voix contre : 4
Abstentions : 6

Publié le : 19/07/16

Transmis au Rectorat le : 19/07/16

Fait à St -Martin -d'Hères, le 27 juin 2016

Pour la Présidente et par délégation
Le Directeur général des services,


Joris BENELLE

VOLET SPECIFIQUE 2016-2020 UNIVERSITE GRENOBLE ALPES (UGA)

SOMMAIRE

1. POURSUIVRE UNE POLITIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION VISIBLE ET ATTRACTIVE AU TERRITOIRE GRENOBLOIS ALPIN A L'INTERNATIONAL

- Eléments de contexte :
- Déployer une politique de marque Université Grenoble Alpes avec la COMUE et les autres partenaires du site
- Développer les SHS et l'interdisciplinarité
- Innover en matière de pédagogie et d'insertion professionnelle
- Développer et homogénéiser les dispositifs d'accompagnement pour la réussite et l'insertion professionnelle, le suivi des étudiants et notamment le suivi de l'insertion professionnelle
- Développer une culture internationale (au niveau de l'ensemble de la communauté et des composantes)

2. FINALISER LE PROCESSUS DE FUSION ET OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT DANS LE CADRE D'UN SCHEMA DE CONVERGENCE ET DANS LA PERSPECTIVE DU FUTUR « ETABLISSEMENT UNIQUE » GRENOBLOIS

- Eléments de contexte
- Rechercher le point d'équilibre entre le niveau central et les composantes
- Moderniser, homogénéiser et professionnaliser les processus et les structures
- Définir un modèle économique et augmenter les ressources propres
- Mettre en place un SI conçu en tant qu'outil de pilotage
- Harmoniser et construire les outils de pilotage
- Déployer une politique RH d'accompagnement des changements et une politique sociale
- Consolider la fonction immobilière et optimiser les surfaces
- Amplifier l'inscription du pilotage dans une démarche qualité
- Mettre en œuvre les conventions de fonctionnement conclues avec l'IEP

3. DYNAMISER LA VIE UNIVERSITAIRE AU SEIN DES DIFFERENTS CAMPUS ET SITES DE L'UNIVERSITE GRENOBLE ALPES

- Eléments de contexte
- Faire du campus un lieu de vie, améliorer l'offre de services aux étudiants
- Favoriser le sentiment d'appartenance des étudiants et des personnels à l'Université Grenoble Alpes

Préambule :

Le contrat quinquennal 2016-2020 de l'Université Grenoble Alpes s'inscrit dans un contexte particulier marqué, tout d'abord, par la fusion au 1^{er} janvier 2016 de trois établissements universitaires du site Grenoblois, à savoir l'Université Joseph Fourier, l'Université Pierre Mendès France et l'Université Stendhal, et par l'évolution du site telle qu'inscrite au projet IDEX, obtenu en janvier 2016. Il s'agit ainsi dans ce contexte de construire un projet pour un établissement naissant devant, d'une part, finaliser son processus de fusion et devant, d'autre part, jouer dans la même temporalité un rôle moteur dans la construction de l'Université Grenoble Alpes cible décrite dans le projet IDEX.

Le contrat quinquennal s'appuie au-delà de ces éléments de contexte sur la formalisation par l'équipe politique en place d'un projet politique priorisé et en cours de déploiement au niveau de l'établissement. Ce projet met en avant 5 axes stratégiques repris dans la construction du contrat quinquennal (cf. annexe) : Construire au cœur des Alpes une université motrice, visible et attractive du local à l'international ; Renforcer les SHS, développer l'interdisciplinarité ; Innover en matière de pédagogie et d'insertion professionnelle ; Dynamiser la Vie de Campus ; Finaliser le processus de fusion, moderniser/simplifier le fonctionnement de l'administration.

1. POURSUIVRE UNE POLITIQUE DE RECHERCHE ET DE FORMATION VISIBLE ET ATTRACTIVE AU TERRITOIRE GRENOBLOIS ALPIN A L'INTERNATIONAL

- **Éléments de contexte :**

Un des premiers enjeux de l'Université Grenoble Alpes est de mener à bien une démarche pour être reconnue en matière de formation et de recherche comme une université de rang mondial complète sur le plan disciplinaire, en visant un équilibre entre les différents domaines et en renforçant notamment le domaine des SHS, point clé affirmé dans le projet IDEX.

Cette caractéristique donne à l'établissement des atouts pour développer les projets de formation et de recherche interdisciplinaires, faisant de l'interdisciplinarité un axe fort du projet d'établissement. Celle-ci est favorisée par la récente structuration à l'échelle du site de six pôles de recherche, incluant le développement d'une stratégie d'association de disciplines proches¹.

Le deuxième enjeu dans la construction de la nouvelle université est de mettre en avant l'innovation, tout particulièrement au bénéfice des étudiants en engageant un axe stratégique spécifique sur l'innovation en matière de pédagogie et d'insertion professionnelle.

Enfin, un troisième enjeu consiste à améliorer la visibilité et l'attractivité du territoire Grenoblois Alpin à l'international. Ceci implique la construction d'une stratégie d'interface avec le milieu socio-économique et institutionnel local ainsi que régional et d'internationalisation de l'établissement. De même, cela nécessite de déployer une politique de marque Université Grenoble Alpes en lien avec la COMUE et les partenaires du site.

¹ 6 pôles de recherche : Chimie, biologie, santé - Mathématiques, sciences et technologies de l'information et de la communication - Physique des particules, astrophysique, géosciences, environnement et écologie - Physique, ingénierie, matériaux - Sciences juridiques, politiques, économiques et du territoire, sociologie et gestion - Arts, lettres, langues, sciences humaines, cognitives et sociales.

- **Déployer une politique de marque Université Grenoble Alpes avec la COMUE et les autres partenaires du site**

Dans le cadre du lancement de la nouvelle marque « Université Grenoble Alpes » (avec un nouveau logo associé), un plan de communication est établi autour d'événements fédérateurs impliquant personnels et étudiants et la mise en valeur de l'ensemble des atouts de l'université et de son territoire.

Le nouveau site internet a pu être mis en ligne dès mi-janvier 2016 et devra continuer à être enrichi et référencé. Par ailleurs les réseaux sociaux, très suivis par les étudiants, constituent des vecteurs de communication complémentaires qui ont pu être mis en place rapidement et sont amenés à se développer.

Un nouveau magazine externe sera lancé à la rentrée 2016 ; il a pour ambition d'associer les partenaires du site afin de valoriser l'ensemble du potentiel de production des connaissances et d'assurer une large diffusion en ciblant le grand public exigeant du sillon alpin.

Il est également nécessaire de créer une « plate-forme de marque » définissant les contours et l'identité de la nouvelle marque « Université Grenoble Alpes » dont la déclinaison est pensée en articulation avec les composantes de l'Université Grenoble Alpes, dont celles faisant partie d'un réseau national également porteur d'une marque propre (IAE, IUT, ESPE...). Le déploiement de cette nouvelle marque doit notamment permettre de favoriser un sentiment d'appartenance parmi les personnels et les étudiants et constituer un élément clef de visibilité à l'international. Parmi les points positifs à valoriser, le dispositif spécifique « Sportifs de Haut Niveau » (SHN) continuera d'être soutenu et développé, le rayonnement des sportifs de haut niveau constituant un puissant vecteur de communication d'une université dynamique.

Par ailleurs, sur le site, l'Université s'est engagée avec ses partenaires, en lien avec la COMUE, à clarifier l'architecture de marque et les relations qui uniront les différentes marques parties prenantes du projet IDEX « Université Grenoble Alpes cible », dont l'INPG.

- **Développer les SHS et l'interdisciplinarité**

Renforcer les Sciences humaines et sociales

Le processus de rapprochement et de dynamisation des structures de recherche sera poursuivi en termes de regroupements éventuels d'unités comme de fonctionnement par axes et programmes internes favorisant les logiques de projets, souvent transversaux, créant par là-même de la réactivité dans les réponses aux appels à projets, augmentant la capacité de réponse à la demande sociale en matière d'expertises diverses, dans le respect des identités professionnelles et intellectuelles des chercheurs. Cette dynamisation passe par le renforcement des appuis en ingénierie de projet SHS afin d'aider au développement de projets nationaux et européens. Elle passe également par un travail visant à susciter une plus forte implication des organismes nationaux, notamment le CNRS.

Les équipes pédagogiques SHS s'attacheront à renforcer la formation aux approches et aux thématiques innovantes de recherche, en lien avec les axes stratégiques du site et notamment avec les IDEFI, à construire des formations en lien avec les sciences participatives afin de développer des compétences en termes d'adhésion à un projet collectif, à renforcer l'efficacité des formations SHS (attractivité, réussite, insertion professionnelle) en capitalisant sur les résultats de la recherche dans les domaines notamment liés aux demandes sociales et à créer des enseignements d'ouverture (UE transversales SHS, cours SHS dans les formations des autres sciences).

Une culture « laboratoire », dynamique et proactive, doit s'installer dans toutes les EA comme dans les UMR, pleinement adaptée à la logique de recherche de ressources propres (culture « contrat » et réponse à des appels à projets locaux, régionaux, nationaux et européens). Cette culture se développera par la promotion des synergies entre des équipes SHS menant une recherche reconnue sur de grandes problématiques scientifiques, culturelles et sociétales, y compris en appui sur les unités mettant en avant des pluridisciplinarités proches et en lien avec les formations (accueil plus large des étudiants de licence et de master dans les séminaires de recherche).

Les unités de recherche seront attentives à la grande qualité des recrutements effectués au niveau des standards internationaux pour les enseignants-chercheurs comme pour les doctorants et les post-doctorants dont le nombre sera nettement augmenté.

Afin de créer une réelle internationalisation des SHS, seront encouragées et soutenues les thèses et HDR en cotutelle, les publications en diverses langues et dans des revues disposant d'une reconnaissance internationale, les partenariats stratégiques dans les thématiques les plus innovantes en Europe et à l'international (humanités numériques, expérimentations créatives, cognition humaine et sociale, sciences des territoires, genre, politiques publiques, développement durable....) avec des universités de renom en SHS.

Les SHS seront partie prenante du projet de data center de l'Université Grenoble Alpes par la création d'un « Institut des SHS analytiques » intégré. Il s'agit d'encourager les enseignants-chercheurs à participer aux recherches sur les corpus et par l'édition numérique (bases de données, plateformes) en relation avec les Très Grands Instruments de Recherche (TGIR nationaux Huma-num et Progedo), à promouvoir de nouvelles méthodes pédagogiques tenant compte des potentiels liés à l'utilisation des outils numériques dans toutes les disciplines SHS, de créer le volet SHS d'une politique d'information scientifique et technique totalement articulée aux infrastructures nationales (Open-edition, Collex-Persée et Numedif), en lien notamment avec le département recherche du nouveau Service Inter-établissement de Documentation (SID) et d'achever la gestion informatisée des publications (référencement bibliographique, mise en ligne des articles, archivage pérenne sur la plateforme HAL) devant permettre de construire une bibliométrie adaptée aux SHS.

Les projets de valorisation des résultats de la recherche et des innovations pédagogiques à forte dimension SHS seront détectés, soutenus et renforcés en respectant leurs spécificités. Une réflexion sur des indicateurs adaptés aux SHS sera menée avec les pôles et les laboratoires incités à prendre en compte la valorisation dans leurs bilans. Grâce à une coopération forte entre les différents dispositifs et acteurs du site - DGD RIV, Filiale Floralis, la SATT Linksium, IDEX, Maison de l'innovation et de la création, fondation - une culture de la valorisation sera partagée. L'Université développera une politique éditoriale de qualité au sein des nouvelles Editions universitaires de l'Université Grenoble Alpes regroupées sur le site (possédant départements recherche, pédagogie et grand public, avec un développement international plurilingue). Elle sera attentive aux engagements de ses enseignants-chercheurs en termes de direction de périodiques nationaux et internationaux, multi-supports, revues internationales classées, de participation aux sociétés savantes et aux bases de données et enfin d'organisation d'événements dans des lieux de diffusion du savoir à large public (bibliothèques, librairies, associations, MSH, etc.).

Développer l'interdisciplinarité en formation

Si la création d'une université pluridisciplinaire de rang mondial offre des perspectives nouvelles pour le développement d'enseignements et de formations interdisciplinaires, force est de constater qu'il y avait déjà un existant dans les trois universités qui viennent de fusionner. Une première étape va donc consister à cartographier l'existant et en faire le diagnostic. De ce travail découleront deux

axes de travail : à court terme, une meilleure valorisation de cette offre de formation originale, à destination des lycéens et de leurs familles, mais aussi des milieux socio-professionnels ; à moyen terme, la création de nouveaux parcours ou unités d'enseignement interdisciplinaires.

L'interdisciplinarité est un moyen de répondre à des besoins nouveaux, voire futurs, en termes de métiers. Une priorité sera donc donnée à une réflexion sur l'interdisciplinarité aux différents niveaux de formation (LMD), en lien avec l'insertion professionnelle. Ce chantier impliquera non seulement les équipes pédagogiques mais également le BAIP et les conseils de perfectionnement des formations. Les nouvelles formations, dont les effectifs initiaux seront probablement limités, devraient par ailleurs être l'occasion d'expérimenter de nouvelles approches pédagogiques, possiblement transposables vers des formations plus classiques par la suite.

Mettre en place, inventer, de tels enseignements et formations peut avoir un coût élevé, tant pour ce qui est de l'investissement initial des enseignants que pour le fonctionnement, et doit donc être également pensé en termes de ressources humaines et financières. C'est pourquoi la prise en compte de l'implication des enseignants-chercheurs, des équipes pédagogiques et des composantes dans l'interdisciplinarité fera l'objet d'un chantier spécifique, destiné à différencier et valoriser tout ce qui relève de cette dynamique (référentiel, contrat d'objectifs et de moyens (COM), modèle d'allocation de moyens).

Jalon : 1- Point sur l'évolution de l'interdisciplinarité dans l'offre de formation – 2018

Développer l'interdisciplinarité en recherche

Le regroupement de l'ensemble des grands secteurs disciplinaires au sein d'un même établissement va permettre d'élargir et de dynamiser les rencontres et croisements entre structures de recherche. Il s'agira dans un premier temps de cartographier les différentes initiatives et programmes existants de synergie interdisciplinaire et de les valoriser. L'identification des difficultés et blocages rencontrés, ainsi que l'évaluation des dispositifs existants de soutien à l'interdisciplinarité prépareront l'élaboration d'outils adaptés favorisant la mise en place de visions stratégiques communes de recherche qui dépassent la simple juxtaposition de compétences existantes. Ces outils de promotion de l'interdisciplinarité seront développés en lien étroit avec les pôles de recherche et l'IDEX. Un travail de « pédagogie » sur les bénéfices de l'interdisciplinarité accompagnera la mise en place de ces outils, de sorte que l'interdisciplinarité ne soit pas vécue par les chercheurs comme une injonction systématique contraignante ou comme un frein aux dynamiques propres des différentes disciplines scientifiques, mais comme une source d'enrichissement mutuel.

La construction des projets de recherche et de valorisation entre grands secteurs disciplinaires (entre SHS et STS) sera encouragée, ces formes d'interdisciplinarité « à spectre large » étant nécessaires à la production des connaissances, des innovations et des expertises que la société peut attendre de la recherche scientifique pour répondre aux défis socioéconomiques et socioculturels auxquels elle se trouve confrontée.

Le développement des actions de soutien et de renforcement de l'interdisciplinarité se fera en lien avec les actions développées au niveau national (comme celles de la Mission pour l'interdisciplinarité du CNRS) et international (ERC).

L'implication d'un chercheur ou d'un enseignant chercheur dans une recherche interdisciplinaire a souvent un coût en termes de carrière étant donné les structures très disciplinaires des instances d'évaluation nationales (sections du CNU, sections du Comité national de la recherche scientifique rattaché au CNRS). Cette implication devra donc être reconnue et prise en compte dans les instances d'évaluation et de promotion de l'établissement.

Développer l'interdisciplinarité dans les actions de culture scientifique

Les actions de culture scientifique et technique (CST) sont traditionnellement concentrées sur les sciences de la matière, de l'univers et du vivant. Développer ces actions nécessite une réflexion, un dialogue science/société mobilisant l'ensemble des disciplines, en tant que savoirs à mettre en culture. Cet enjeu concerne les actions traditionnelles de CST (fête de la science, semaine du cerveau, conférences d'exception, café science, etc.) mais aussi les formes plus émergentes : coopérations arts-sciences, Experimentarium, Maison pour la science, Planétarium du XXI^e siècle actuellement en projet (porté par la métropole) dont l'Université Grenoble Alpes est un partenaire important, et expérimentations en matière de participation avec le Centre de culture scientifique technique et industrielle -CCSTI de Grenoble. Seront également développées des modalités culturelles (exposition, spectacles, événements culturels, création artistiques) pour la valorisation et le dialogue science/société prévus dans les recherches financées (ANR, projets européens). La direction de la culture et de la CST, elle-même conçue de manière transversale, se définira comme un appui et une interface avec les acteurs culture et CST du territoire pour optimiser cette fonction de médiation scientifique, notamment en proposant des actions de professionnalisation des acteurs universitaires.

- **Innover en matière de pédagogie et d'insertion professionnelle :**

Engager une démarche d'essaimage interne des IDEFI et des autres expériences notamment numériques

Les trois IDEFI de l'Université Grenoble Alpes adressent des questions au cœur de la stratégie de l'Université Grenoble Alpes :

- Le projet École nationale de l'enseignement professionnel supérieur (ENEPS) permet aux jeunes issus de l'enseignement professionnel d'obtenir un DUT et de poursuivre ensuite sur des niveaux master. La cible est de consolider l'acquis sur 4 filières de DUT et de l'étendre à au moins une autre filière dans le domaine tertiaire (IUT 2 ou IUT Valence) ;
- INNOVALANGUES est reconnu comme une plateforme d'évaluation et d'enseignement à distance des langues de tout premier plan au niveau national. La cible est de s'appuyer sur les acquis de la plateforme pour proposer à tous les étudiants une évaluation dans une langue étrangère et de diffuser au sein des composantes de l'Université Grenoble Alpes les programmes d'accompagnement en langue Innovalangues ;
- PROMISING vise à développer chez les étudiants des compétences d'innovation et de créativité (repérées « compétences du XXI^e siècle »). La cible est de s'appuyer sur Promising pour la transformation pédagogique de l'Université Grenoble Alpes avec la diffusion des apports des démarches créatives en pédagogie et pour développer une plateforme de projets d'innovation interdisciplinaires pour les étudiants.

En termes de pédagogie numérique, il s'agit d'identifier les formations de niveau licence à l'Université Grenoble Alpes pouvant bénéficier de l'expérience de la pédagogie inversée mise en place dans le cycle PACES et en STAPS pour les étudiants de première année, et de promouvoir des projets d'enseignement par simulation. Concernant la stratégie en matière de Moocs, seront privilégiés, d'une part, des productions interdisciplinaires sur des sujets de société et, d'autre part, des thèmes d'excellence scientifique de l'Université Grenoble Alpes permettant d'accroître sa visibilité internationale. Le développement de pédagogies numériques sera soutenu par les appels à projets de la cellule d'appui SAPIENS et l'animation de communautés d'enseignants.

Poursuivre les projets d'adaptation des cursus pour répondre à la diversité des étudiants

Les publics ayant une reconnaissance de handicap bénéficient d'un accueil intégré mis en place dans le cadre d'une coordination entre l'Université Grenoble Alpes et la COMUE et qui sera formalisé au sein du schéma directeur handicap en cours de construction. Les étudiants en situation de handicap sont suivis par le Service Accueil Handicap de la COMUE dont le périmètre s'étend de l'accueil à l'insertion professionnelle, en passant par tous les aspects de la vie étudiante et l'accès aux initiatives étudiantes (aménagement des études et des épreuves, tutorat individualisé, utilisation des cours en ligne par internet, pratique handisport, etc.). L'augmentation du nombre d'étudiants handicapés et la spécificité des aménagements dont ils ont besoin font émerger la nécessité de développer des cellules de proximité avec comme objectif de généraliser un binôme de référents « enseignant-scolarité » au sein de chacune de ses composantes. Il s'agit également de formaliser les temps d'échanges entre ces cellules et le Service Accueil Handicap de la COMUE au sein d'une instance dédiée.

Par ailleurs, les établissements du site accueillent au sein de leurs Départements du Sport de Haut Niveau (DSHN) respectifs un peu plus de 400 étudiants Sportifs de Haut Niveau, ce qui en fait le plus grand département de France sur un même site, à l'échelle interuniversitaire. Les établissements grenoblois leur proposent un accompagnement complet : pédagogique mais aussi sportif, médical, paramédical et social, afin de leur permettre de bénéficier de conditions de réussite optimales dans leur double projet. L'enjeu est aujourd'hui de mieux faire connaître le dispositif auprès des futurs étudiants et des équipes pédagogiques.

Pour ce qui concerne les artistes de haut niveau, il s'agit de proposer un dispositif d'accueil et d'accompagnement comparable à celui dédié aux sportifs de haut niveau, en lien notamment avec les engagements formulés dans l'IDEX. Il s'agira notamment en étape préalable de mener une réflexion sur la définition, au niveau national, de ce statut (critères, éligibilité, etc.).

Enfin, les étudiants salariés retiennent de manière croissante l'attention des équipes pédagogiques. Outre la mise en place d'une charte des étudiants salariés, il s'agit de travailler à la promotion d'un salariat compatible avec les études, à travers notamment une réflexion sur la modularité des enseignements et leur traduction numérique. Il s'agit là de l'un des axes forts du projet IDEX.

Construire une stratégie d'interface avec le milieu socio-économique, socioculturel et institutionnel local et régional

La constitution de l'Université Grenoble Alpes permet de proposer **et** de combiner une multiplicité de disciplines et de modalités d'action (stages, projets tutorés, lien à l'international, CST, engagement étudiant, participation à la vie culturelle...).

Face à la multiplicité et à la diversité des entreprises, associations, collectivités... alors concernées, les structures en charge du développement économique, territorial, social, culturel... (collectivités, agences de développement, chambres consulaires...) constitueront des partenaires et des relais privilégiés auprès et à partir desquels développer "l'appétence" pour l'offre et les ressources universitaires.

Dans cette perspective, l'Université Grenoble Alpes conduira et articulera des chantiers aux plans interne et externe :

- Interne :
 - en se dotant d'une capacité de cartographie intégrée des divers champs et modalités de partenariat avec les acteurs socio-économiques ;
 - en s'appuyant sur cette lecture territoriale des activités de l'Université Grenoble Alpes pour promouvoir la diversité et la complémentarité des formes de collaboration possible ;
 - en mettant en place des dispositifs d'information et d'incitation à destination des enseignants-chercheurs.
- Externe :
 - en mettant en œuvre, en lien avec la COMUE, une concertation en continu sur les sujets d'intérêt partagé avec ses interlocuteurs territoriaux "naturels" (métropole, Région...),
 - en s'associant à la tenue annuelle d'une *Conférence territoriale de l'Université Grenoble Alpes* rassemblant largement partenaires académiques et territoriaux ;
 - sur la base de ces éléments et de ses objectifs propres, en identifiant, priorisant et organisant les actions et partenariats stratégiques à l'échelle locale et régionale ;
 - en promouvant l'offre et les ressources de l'Université Grenoble Alpes auprès des acteurs socio-économiques et territoriaux éloignés de l'université ;
 - en mettant en place un point d'entrée visible et lisible pour les acteurs territoriaux mais également académiques, apte à recevoir, traiter et orienter des demandes souvent composites, voire à élaborer des modalités de réponse originales à partir de l'offre existante et des ressources universitaires mobilisables.

Développer les formations en alternance et en apprentissage

La volonté de l'établissement est d'être en mesure de proposer et d'accompagner, dans plusieurs spécialités, un projet de formation du niveau post bac jusqu'au master en alternance.

La mise en place d'une direction commune de la formation continue et de l'apprentissage sera l'occasion de faire bénéficier l'ensemble de l'université de l'expertise et du savoir-faire développés par plusieurs composantes depuis des années.

L'Université Grenoble Alpes souhaite résoudre la problématique du statut précaire des personnels de formation continue financés sur des ressources propres et trouver les moyens de valoriser l'investissement et le pilotage de filières en alternance dans les carrières des enseignants chercheurs.

L'investissement de l'établissement dans le CFA Formasup et la collaboration avec les branches professionnelles permettront d'étendre son activité, tant par les places disponibles en apprentissage que par la mise en route de contrats de professionnalisation.

Le recensement exhaustif des formations ouvertes à l'alternance, du nombre de places disponibles, et des modalités d'alternance sur le périmètre de la COMUE sera un moyen de répondre aux besoins divers des entreprises du territoire.

Jalon : 6- Point sur le développement des formations en alternance et en apprentissage – 2018

Accroître la formation continue et la formation tout au long de la vie

L'Université Grenoble Alpes, consciente de l'évolution des besoins de formation du territoire, désire se positionner comme un acteur fort de déploiement de la formation tout au long de la vie dans le supérieur.

Ainsi, le projet d'établissement trace comme ligne directrice la mise en place d'une coordination de la formation continue associée à une gouvernance claire en lien avec le dynamisme des pôles de recherche et les moyens innovants de formation.

L'établissement a pour ambition de :

- Faire connaître de façon claire et synthétique l'offre de formation continue et de formation en alternance de l'Université Grenoble Alpes en lien avec celle des autres établissements de la COMUE ;
- Adapter l'offre de formation tout au long de la vie aux besoins du territoire en développant les liens institutionnels avec les prescripteurs (pôle emploi, missions locales, centre d'information et d'orientation, organisme paritaire collecteur agréé, etc.) afin de répondre aux besoins de qualification des usagers. Une discussion sera engagée avec les institutions, les branches professionnelles et les acteurs du territoire au sein du conseil de formation continue ;
- Développer les points d'excellence de recherche et de formation en les rendant accessibles aux personnes en emploi et favoriser ainsi le transfert de compétences et la meilleure compétitivité des entreprises ; créer avec les partenaires pertinents les certificats qui feront référence nationalement et mondialement dans les domaines d'excellence de l'établissement ;
- Utiliser l'expérience forte et pertinente des établissements en termes de « classe numérique » et de « pédagogie inversée », couplée à une expertise fine des besoins des territoires de montagne (Labex ITEM, etc.) et des créations numériques (FUN, UNR-RA, département Apprendre IDEFI Numérique Reflexpro, etc.) et recourir ainsi à l'innovation numérique pour rendre accessible l'offre de formation continue aux publics visés. Le déploiement des Moocs sera l'occasion d'un rayonnement national et international qui devrait permettre de proposer dans le même esprit des Spocs pertinents ;
- Mettre en place et développer le concept Modulo-Fac (Formation pour Adultes en Cycles modulaires - Flexibilité – Aménagement – Capitalisation) afin de créer ainsi des blocs de compétences et des qualifications transposables en ECTS et capitalisables au sein d'une série de formations diplômantes et de certificats universitaires.

Des catalogues de stages courts existent pour presque toutes les composantes, mais restent mobilisés essentiellement par les partenaires habituels de l'établissement. Les objectifs sont d'augmenter la visibilité et l'attractivité de l'offre et de mettre en place une culture de construction des tarifs basée sur un calcul en coût complet.

Jalon : 7- Point sur les actions de développement de la FC et de la FTLV – 2018

Indicateur commun de performance IC7 : Développement de la formation continue

Développer les conseils de perfectionnement

Œuvrer à la généralisation des conseils de perfectionnement dans toutes les mentions de licence générale et de master, permettra de renforcer la qualité des cursus et les relations partenariales en formation.

Pour ce faire, trois points feront l'objet d'attention particulière :

- le cadrage sur leur composition, selon le type de formation (représentants du monde professionnel intervenant dans la formation, professionnels représentatifs des métiers et secteurs d'emplois, enseignants chercheurs) ;
- la définition d'objectifs partagés : apporter un éclairage sur les évolutions, économiques, sociétales, professionnelles et sur l'employabilité, contribuer à la réflexion sur l'évolution de la formation en adéquation avec les besoins du marché du travail, faciliter l'insertion

professionnelle des diplômés en lien avec le monde professionnel (stages, mémoires, projets tuteurés), proposer de nouvelles missions, contribuer au rayonnement de la formation par la réputation professionnelle des membres du conseil de perfectionnement ;

- la recherche de modalités et objets de travail qui incitent les professionnels à s'impliquer dans des conseils de perfectionnement, au niveau licence notamment. Il s'agit, entre autres d'apporter une meilleure connaissance de la qualité de l'insertion des diplômés dans les différents cursus, de développer des actions de valorisation de la démarche compétences, d'améliorer les services de l'annuaire des diplômés, de mettre en place un portail entreprise attractif, de travailler au rôle des stages et leur accompagnement.

Jalon : 5- Point sur le développement des conseils de perfectionnement – 2018

- **Développer et homogénéiser les dispositifs d'accompagnement pour la réussite et l'insertion professionnelle, le suivi des étudiants et notamment de l'insertion professionnelle**

Développer la démarche compétences

Le développement de l'approche compétences impulsée à l'Université Grenoble Alpes s'inscrit dans un processus engagé afin de garantir une meilleure compréhension par les étudiants des liens entre leurs activités d'apprentissage et leur projet personnel, d'études et professionnel. Il s'agit également de renforcer les liens entre le milieu professionnel et l'université et d'assurer une meilleure visibilité aux partenaires socio-économiques de la qualité de la formation délivrée.

La volonté de l'établissement consiste à développer et essaimer l'usage des portefeuilles d'expériences et compétences par les étudiants de manière progressive et régulière tout au long de leur cursus et ce, de manière systématique dans le cadre des enseignements dédiés à la préparation à l'insertion professionnelle et dans les dispositifs d'orientation. Le développement de la démarche dans les enseignements académiques sera encouragé. L'interopérabilité avec d'autres portefeuilles d'apprentissage et d'évaluation sera recherchée.

La traduction de tous les diplômes en compétences engagée depuis 2013 dans le domaine des STS sera étendue à l'ensemble des diplômes. Le processus d'élaboration piloté par la VPFOIP de l'établissement est fondé sur l'analyse de pratique des équipes pédagogiques, des échanges avec le monde socio professionnel et des retours d'expérience des étudiants. Le dispositif mis en place est générateur de partage de bonnes pratiques et de réflexion sur de nouveaux axes de formation.

Un important dispositif d'ingénierie de formation sera mis en place. Il est destiné à former les enseignants afin de démultiplier les actions de traduction des diplômes en compétences, d'installer des pratiques d'évaluation et des pratiques pédagogiques d'accompagnement des étudiant(e)s dans la valorisation de leurs formations.

Jalon : 2- Point sur les actions mises en place pour l'accompagnement et le suivi des étudiants – 2018

Indicateur commun de performance IC1 : Taux de réussite en licence en trois ans

Indicateur commun de performance IC2 : Taux de réussite en licence en quatre ans

Indicateur commun de performance IC3 : Taux de réussite en master en deux ans

Développer l'intégration des dispositifs et enseignements dédiés à la professionnalisation

L'Université Grenoble Alpes capitalise plusieurs dispositifs déjà présents et mobilisés pour un certain nombre d'entre eux au niveau inter universitaire. Il s'agit au cours de la période contractuelle 2016-2020 de :

- Mettre en œuvre l’implantation d’au moins 10 % d’enseignements pré-professionnalisants dans les cursus de licence généraliste ;
- Renforcer et rénover les dispositifs d’aide à l’orientation et réorientation des étudiants en première année de licence ;
- Renforcer les enseignements qui valorisent les expériences et initiatives étudiantes que ces derniers seront à même de capitaliser tant dans leur cursus que dans leur processus d’insertion professionnelle (engagement associatif, année de Césure, jobs d’été, engagement solidaire, etc.) ;
- Initier, également, des pratiques de mentorat ou de cybermentorat afin de créer des temps d’échange entre professionnels et étudiants autour de la culture et des usages professionnels facilitant ainsi le développement de réseaux et la construction du projet professionnel.

Un effort sera particulièrement apporté sur le pilotage et le suivi systématique des effets de ces dispositifs.

Améliorer le suivi de l’insertion professionnelle

La mise en place d’une direction dédiée au pilotage et au suivi de la formation va renforcer la qualité et la quantité des enquêtes menées en matière d’insertion. Il s’agit de :

- Veiller à augmenter les taux de réponses aux enquêtes ;
- Augmenter le nombre d’enquêtes et améliorer la qualité des contenus adaptés aux besoins de pilotage et de valorisation ;
- Mieux communiquer sur les résultats en direction des conseils de perfectionnement, des responsables de formation, des anciens diplômés, des futurs entrants ; donner une meilleure visibilité de la qualité des formations/attirer les bons étudiants – attirer le regard des recruteurs potentiels sur les compétences des diplômés.

Jalon : 4- Point sur le développement du suivi de l’insertion professionnelle – 2018

Indicateur commun de performance IC5 : Insertion professionnelle

Développer l’évaluation des enseignements et son exploitation

Une pratique généralisée et homogène de l’évaluation des dispositifs de formation et des enseignements, repose sur une organisation centralisée et concertée.

Elle vise, d’une part, l’usage de l’évaluation comme véritable outil d’aide au pilotage de la qualité des formations. Elle cherche, d’autre part, à associer les équipes pédagogiques à un meilleur suivi des effets et qualité des formations.

Afin d’améliorer le processus, il s’agit de :

- Structurer en interne, en lien avec les composantes, un dispositif humain et matériel de recueil d’informations afin d’améliorer la pertinence et la complétude des questionnaires d’enquêtes ainsi que l’appropriation des résultats par les acteurs de la formation ;
- Réfléchir aux conditions nécessaires pour augmenter le taux de réponses des étudiants et des enseignants aux enquêtes et évaluations. Les contrats d’objets et de moyens seront alimentés entre autres par les données analysées.

Jalon : 3- Point sur l’évaluation des enseignements et son exploitation – 2018

Indicateur commun de performance IC6 : Evaluation des enseignements et des formations

- **Développer une culture internationale (au niveau de l'ensemble de la communauté et des composantes)**

Le développement d'une culture internationale de l'établissement s'appuiera sur un Plan Stratégique d'Internationalisation (PSI) proposé et piloté par un comité.

Soutenu par un appui institutionnel fort, le PSI de l'Université Grenoble Alpes aura pour objectifs principaux :

- La poursuite de la professionnalisation des personnels des Relations Territoriales et Internationales (RTI) de l'Université ;
- La sensibilisation de l'ensemble des services et personnels à la dimension internationale désormais affichée par l'Université Grenoble Alpes ;
- Le soutien et l'accompagnement dans la mise en place ou le renforcement de dispositifs d'internationalisation ;
- Le développement de services pour l'accueil des publics internationaux (accueil dans les services centraux et composantes, accès facilité et adapté aux associations, activités sportives, bibliothèques, etc.) ;
- Un plan de communication, à la fois externe et interne, avec une déclinaison spécifique aux Relations Territoriales et Internationales sera proposé et mis en place.

Formaliser et mettre en œuvre une politique de développement à l'international

La politique de développement à l'international de l'Université Grenoble Alpes s'appuie sur un double objectif :

- Soutenir, renforcer et intensifier les partenariats actifs existants, tant en recherche qu'en formation ;
- Inscrire prioritairement la recherche de nouveaux partenariats, tant en recherche qu'en formation, dans le cadre des grandes cibles définies dans le volet Relations Internationales du projet IDEX. En matière de choix de nouveaux partenariats, il s'agit, en concertation avec les autres membres COMUE de l'IDEX, de privilégier la qualité à la quantité, ainsi que la convergence d'objectifs, qu'ils soient scientifiques, pédagogiques, d'internationalisation...

En amont de la formalisation et de la mise en œuvre, la VP/DGD RTI sera fortement mobilisée et impliquée dans la collecte, l'analyse et le suivi sur le long terme de données gérées par un système d'information transverse aux domaines de la formation, de la recherche, et des relations internationales. Ce système d'information mutualisé donnera accès aux données nécessaires à la stratégie d'internationalisation.

La politique de développement à l'international de l'Université Grenoble Alpes passe également par la mise en œuvre d'un certain nombre d'actions visant à renforcer sa visibilité à l'international : site web dédié, inscription dans les réseaux professionnels nationaux et internationaux, mise en place d'un réseau d'Alumni (agrégeant et prolongeant, tout en les préservant, les réseaux d'Alumni pré-existants dans les universités ayant fusionné), etc.

2. FINALISER LE PROCESSUS DE FUSION ET OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT DANS LE CADRE D'UN SCHEMA DE CONVERGENCE ET DANS LA PERSPECTIVE DU FUTUR « ETABLISSEMENT UNIQUE » GRENOBLOIS

• **Éléments de contexte**

Le processus de fusion des trois précédents établissements universitaires du site, bien que très avancé à ce jour sur les plans institutionnel et organisationnel, n'est pas achevé. Chaque direction métier a comme enjeux sur l'année à venir et sur une partie de l'année prochaine d'harmoniser les différents processus de gestion opérationnels, de finaliser la fusion du système d'information, de regrouper géographiquement l'ensemble des nouvelles directions constituées, de stabiliser les organigrammes. Ce temps de finalisation est essentiel à prendre en compte et à accompagner. Au-delà de cet enjeu où la fusion réussie participe à la trajectoire IDEX vers un établissement unique Université Grenoble Alpes, la dynamique de construction en cours est une opportunité pour plusieurs aspects :

- Questionner le point d'équilibre en matière de répartition des rôles entre le niveau central et le niveau composante et laboratoire ;
- Moderniser, homogénéiser, simplifier, les processus de gestion et les structures ;
- Structurer les modes de pilotage et de soutenabilité en termes de moyens ;
- Déployer une politique RH d'accompagnement des changements et une politique sociale.

• **Rechercher le point d'équilibre entre le niveau central et les composantes**

Mener une stratégie cohérente et efficace suppose que le niveau central donne aux composantes le cadre général, une large autonomie de gestion et des moyens pour contribuer à la stratégie générale et contractualise ses relations avec elles.

- Le cadre général est défini par le projet politique qui fixe le cap, décline les axes stratégiques qui seront ceux du mandat, précise les actions et élabore les jalons et les indicateurs pour le pilotage ;
- L'autonomie des composantes est renforcée : toutes disposent d'un centre de responsabilité budgétaire dans le cadre de la GBCP et disposeront de statuts propres à garantir une bonne gouvernance (notamment avec un rôle accru du conseil d'UFR) ;
- Leurs prérogatives stratégiques et managériales seront élargies, après étude approfondie par domaine métier dans le cadre du chantier « subsidiarité » en cours ; elles pourront en conséquence bénéficier par redéploiement de ressources lorsque nécessaire (personnel administratif supplémentaire et qualifié sur les fonctions managériales) ;
- La mise en œuvre de COM organisant l'allocation des ressources (personnel, immobilier, finance) sur un horizon pluriannuel en lien avec les attentes stratégiques de l'établissement et l'engagement de la composante à y contribuer.

• **Moderniser, homogénéiser et professionnaliser les processus et les structures**

La fusion des organisations par domaine métier des trois précédents établissements s'engage sur l'année 2016 et une partie de 2017 sur les processus de gestion opérationnels (scolarité, RH, finances, etc.). Les équipes sont amenées à mettre en commun les pratiques et à définir le processus optimal dans le cadre du périmètre Université Grenoble Alpes, visant à la fois la bonne répartition des rôles entre central et composantes/laboratoires et la prise en compte du besoin de simplifier les étapes de gestion par rapport à l'utilisateur concerné qu'il soit interne ou externe. Pour cela, dès l'année

2016, une démarche d'appui d'amélioration continue sera déployée et plus généralement une démarche de partage d'une culture « usagers » internes et externes commune.

Par ailleurs, des projets transversaux sont aussi lancés dans le cadre de cet objectif de modernisation et de simplification du fonctionnement du nouvel établissement, tels que :

- Mise en place d'un service facturier couplé à une démarche de dématérialisation des factures, de réorganisation du circuit financier et comptable, tout en renforçant la fonction financière de façon qualitative au sein des composantes ;
- Déploiement d'un outil partagé de gestion des relations aux partenaires externes, clarification et dématérialisation du processus de gestion des conventions ;
- Structuration de l'offre de services aux laboratoires et composantes dans différents domaines, dont le patrimoine avec la mise en place d'un guichet unique de demandes d'intervention de travaux...

Jalon : 9- Point d'observation sur l'homogénéisation des fonctions support – 2017-2018

- **Définir un modèle économique et augmenter les ressources propres**

- Construire un modèle économique soutenable en lien avec la stratégie passera notamment par l'élaboration d'un modèle d'allocation des moyens aux composantes, une maîtrise de la dépense et une analyse des coûts d'activité.

Un modèle d'allocation de moyens aux composantes sera construit pour :

- Veiller à la soutenabilité financière de l'offre de formation par une allocation en proportion des activités ;
- Inciter à la réalisation des objectifs stratégiques fixés par le COM par une allocation sur résultat ;
- Aider à la transformation des composantes par une allocation sur projet qui bénéficiera aux composantes qui se lancent dans une démarche d'innovation, de rénovation ou de transformation en phase avec la stratégie de l'établissement.

Ce modèle formalisé, affiché, simple et stabilisé sera accompagné d'un pilotage dynamique de l'exécution budgétaire propre à optimiser l'utilisation des moyens (ajustement de l'allocation annuelle au gré des besoins, l'allocation des moyens n'étant pas égale à 100 % du budget primitif) :

- La maîtrise de la dépense sera renforcée par la définition d'une politique Achats déclinée en plan d'actions achats, la mise en place d'objectifs de gains achats se traduisant en gains budgétaires ;
 - D'une manière plus systématique, le modèle économique de chaque activité menée par secteurs et services devra être analysé au regard des contraintes de soutenabilité budgétaire et éventuellement revu pour en garantir la pérennité. Ce travail s'appuiera sur l'implémentation de la comptabilité analytique et le développement d'outils de pilotage.
- D'une manière générale, l'Université Grenoble Alpes a pour objectif d'augmenter ses ressources propres par le biais notamment des activités de recherche et de formation continue. Cette augmentation (14 % des ressources totales en 2016) pourra être stimulée par des mécanismes d'incitations individuelles et collectives. Sur le plan individuel, il faudra, par exemple, mettre à l'étude l'intéressement aux contrats de recherche. Sur le plan collectif, il faut garantir aux composantes qu'elles conservent la plus grande partie des ressources propres qu'elles génèrent dans leur budget propre.

Jalon : 8- Elaboration d'un modèle économique et point sur son déploiement – 2017-2018-2019

Indicateur commun de performance IC10 : Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public

Indicateur commun de performance IC11 : Pilotage financier

- **Mettre en place un SI conçu en tant qu'outil de pilotage**

L'établissement disposant d'une tradition de mutualisation de services informatiques (SIMSU), les principales bases de données de gestion des 3 anciennes universités ont pu être efficacement fusionnées dès début 2016 (SIFAC pour le domaine financier, HARPEGE et HELICO pour le domaine RH, APOGEE pour la scolarité). Il reste cependant à fusionner toutes les applications périphériques de chacune de ces bases métiers principales, notamment pour la gestion des stages, des emplois du temps (ADE), le patrimoine, les relations internationales...

Par ailleurs, l'outil AMETYS pour la gestion et l'affichage de l'offre de formation a été implanté en commun dès 2015 en mode pré-fusionnel. Cet outil, doté d'un module pilotage, rend possible un chiffrage de l'offre de formation par composante et formation, en tenant compte notamment des mutualisations d'enseignement mises en place. Ainsi, le pilotage de l'offre de formation, dans le cadre du suivi de la soutenabilité budgétaire de l'offre de formation doit continuer à s'outiller et se développer à l'échelle de l'établissement, en lien étroit avec les composantes.

Par ailleurs, dans le cadre de la dématérialisation et de l'harmonisation des procédures, des outils communs (congrés annuels, ordres de missions, demandes de formations...) sont en cours de généralisation. Enfin, sur la période du contrat, l'outil de gestion de scolarité APOGEE, devenu obsolète, devrait être remplacé par un nouvel outil dont le périmètre fonctionnel est en cours de définition en lien avec l'AMUE.

Il convient également d'implémenter des liens entre différents applicatifs, d'harmoniser les nomenclatures et codifications, afin d'améliorer la qualité et la cohérence des données, de faciliter la gestion et le pilotage.

Indicateur commun de performance IC12 : Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers

- **Harmoniser et construire les outils d'aide au pilotage**

Il reste à construire et à développer de nouveaux outils d'aide à la décision adaptés au nouvel établissement : tableaux de bord (établissement, composantes, laboratoires), suivi d'indicateurs, notamment en lien avec le développement et le suivi des projets IDEX.

Pour ce faire, l'Université Grenoble Alpes devra :

- Continuer de structurer sa fonction « pilotage », notamment en clarifiant la répartition des rôles entre pilotage « métier » et pilotage « central » et en adaptant ses ressources humaines et compétences en fonction des besoins croissants en pilotage « central », au regard de la taille de l'établissement.
- Se doter d'un véritable « outil décisionnel », s'appuyant sur le SI de l'établissement et permettant de mettre à disposition des données/indicateurs/éléments d'aide au pilotage, dans les différents domaines (formation, recherche, RH, finances, etc.), aux différentes structures ainsi qu'aux différents niveaux de décision. Mis en œuvre dans le cadre d'une démarche partagée, il favorisera la fiabilisation des données, ainsi que la diffusion d'une

« culture du pilotage ». Il sera également un outil structurant pour le dialogue de gestion (dont les COM) avec les composantes/services communs et les différentes directions centrales ;

- Développer une comptabilité analytique permettant au nouvel établissement d'avoir une meilleure connaissance du coût de ses activités afin de faciliter son pilotage (optimisation de l'allocation des moyens, tarifications des activités non réglementées, etc.) ;
- Poursuivre la cartographie des activités, en lien avec les établissements partenaires du site.

Jalon : 11- Point sur l'évolution du SI comme outil de pilotage – 2017-2018

- **Déployer une politique RH d'accompagnement des changements et une politique sociale**

L'Université Grenoble Alpes souhaite développer une politique de ressources humaines ambitieuse plaçant l'humain au cœur de ses préoccupations.

Dans le contexte de la finalisation du processus de fusion et de la mise en place de la nouvelle administration, l'Université Grenoble Alpes engagera une démarche de qualité de vie au travail pour prévenir les risques psycho-sociaux, favoriser l'engagement, la reconnaissance et la motivation des agents et développer l'attractivité de l'établissement. Les efforts portent sur la santé au travail, l'employabilité durable des agents, l'égalité professionnelle et l'innovation sociale. Les chantiers viseront à rénover l'offre d'action sociale à destination des agents, à favoriser l'équilibre entre les temps de vie personnel et professionnel, et à accompagner les agents en situation de fragilité. Les efforts engagés dans l'accompagnement de la fonction managériale seront également poursuivis.

L'établissement proposera un schéma directeur handicap pluriannuel avec des objectifs volontaristes en matière de recrutement de personnels reconnus handicapés, BIATSS et enseignants-chercheurs. Un plan d'actions pour lutter contre toutes les formes de discriminations et promouvoir l'égalité sera mis en place.

L'Université Grenoble Alpes souhaite porter ces projets dans le cadre d'un dialogue social favorisé notamment par la reconnaissance du statut de l'élus.

Le développement des compétences sera au cœur de la démarche de la responsabilité sociale de l'employeur afin de garantir l'évolution professionnelle des agents et leur offrir des perspectives de carrière au sein de l'établissement. Les efforts engagés en matière de formation professionnelle des agents seront accentués et l'offre à destination des enseignants et enseignants-chercheurs sera développée.

Dans le respect des engagements pris dans le cadre de l>IDEX et dans l'esprit de la Charte stratégie européenne pour les chercheurs (HRS4R), l'établissement veillera à promouvoir une politique de recrutement et d'accompagnement des carrières notamment des chercheurs et enseignants-chercheurs débutants (ATER, doctorants, post-doctorants, MCF juniors) attractive, transparente et responsable.

L'établissement favorisera la reconnaissance des agents par la poursuite de la refonte du régime indemnitaire et la mise en place d'un régime indemnitaire de fonction. L'accès à la titularisation des personnels contractuels sera également au centre des préoccupations et fera l'objet d'un plan pluriannuel. Des actions seront développées pour favoriser l'égalité professionnelle et promouvoir la participation de tous les personnels à l'évolution de l'organisation des processus de gestion.

Ces axes s'inscriront dans une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines destinée à accompagner et anticiper le renouvellement des compétences.

L'impact de cette politique et la priorisation de ces actions seront suivis par la poursuite du dialogue social et la mise en place d'un baromètre social.

Enfin, les efforts de l'établissement porteront sur le développement d'outils de pilotage, plus particulièrement du suivi et de la prévision des dépenses de masse salariale, du suivi des effectifs et des emplois et de celui des indicateurs sociaux.

Jalon : 12- Point sur l'évolution de la politique de RH – 2018

Indicateur commun de performance IC 9 : Endorecrutement des enseignants – chercheurs : bilan et prévision

- **Consolider la fonction immobilière et optimiser les surfaces**

Concernant la fonction immobilières deux enjeux sont ciblés :

- Consolider la fonction immobilière :

Dans ce domaine, la fusion a permis de regrouper les compétences techniques éparses dans les trois établissements (dont l'analyse avait montré l'atomisation et la relative fragilité) et de charpenter une direction couvrant l'ensemble du spectre de l'activité immobilière. Elle a aussi permis de constituer un socle de données en un outil de pilotage unique offrant un levier plus ample et efficace que par le passé. Les objectifs à cinq ans sont :

- Mettre en œuvre une politique RH de rehaussement progressif du niveau de qualification et de spécialisation « métiers » des agents du patrimoine et une proportion moindre de généralistes (sauf aux fonctions d'encadrement) ;
- Homogénéiser les prescriptions techniques tous corps d'état dans leur mise en œuvre dans tout le parc, développer les référentiels unifiés (contrôles d'accès, matériaux de finition, équipements chauffage, ventilation, climatisation) ;
- Réorganiser la maintenance et consolider son lien avec les utilisateurs ;
- Fusionner progressivement les données disponibles de l'ensemble du parc universitaire pour améliorer leur partage et leur fiabilité globales : aller vers un SIG UNIVERSITAIRE avec la COMUE les autres établissements du site comme levier de consolidation du pilotage de la ressource immobilière ;
- Optimiser les recettes d'occupation perçues de structures tiers hébergées dans le parc, en lien avec les missions et la politique de développement de l'établissement.

- Optimiser les surfaces :

L'Université Grenoble Alpes va connaître à cinq ans une augmentation des effectifs étudiants et une stabilisation des surfaces de formation, qui représentent plus de 55 % de son parc. Les objectifs sont :

- La concentration des bâtiments de formation et de recherche sur les grands sites universitaires engagée, avec l'opération Campus et les CPER XIII et XIV, offre *de facto* des possibilités de mutualisation des locaux d'enseignement entre UFR que les sites diffus rendent impossibles. L'indicateur de la réussite de cette politique de mutualisation est moins le taux d'occupation moyen des locaux que le lissage et l'absorption des tensions sur ceux-ci que connaissent certaines UFR en forte croissance en premier cycle (outil : ADE planet) ;
- Cette politique de mutualisation pourrait être contrainte par les capacités des services urbains et notamment du réseau de transport grenoblois de satisfaire un nombre d'utilisateurs beaucoup plus important ;

- L'articulation des stratégies patrimoniales entre membres de la COMUE et leur complémentarité opérationnelle permet de réutiliser des bâtiments déclarés d'inutilité, par Grenoble INP par exemple, avec des investissements de requalification technique et fonctionnelle plus que de construction neuve.

Jalon : 13- Point sur l'évolution de la fonction patrimoniale et sur l'optimisation des surfaces – 2017-2018

Indicateur commun de performance IC13 : Taux d'occupation des locaux

Indicateur commun de performance IC14 : Evolution des surfaces immobilières

- **Développer une démarche qualité dans le dispositif de pilotage**

La démarche qualité a été d'emblée partie prenante du projet de fusion afin de mettre en place les nouvelles procédures indispensables au fonctionnement administratif d'un établissement de cette taille.

De plus, travailler sur les processus métiers dans le cadre de l'amélioration continue et de la dématérialisation permet d'augmenter la qualité globale des données du système d'information.

L'amélioration continue est intégrée dans l'organigramme de la nouvelle université au sein de la direction de « l'aide au pilotage, de l'allocation des moyens et de l'amélioration continue » et se structure en mode projet, à travers la mise en place d'un comité de pilotage dédié et d'un réseau de référents internes dans chaque service et composante. Il s'agit d'apporter une méthodologie commune, d'initier une approche par processus transversaux (notamment entre services centraux, composantes et laboratoires), de soutenir le projet d'administration et de modernisation, support au pilotage. La démarche s'appuie sur une cartographie des processus, permettant d'identifier rapidement les processus à risque. Les autres outils utilisés sont le système documentaire (dont la mise en place d'une Gestion électronique des documents) et tous les outils de communication communs.

Il s'agira également d'être en capacité d'offrir en interne des services pour la mise en œuvre de démarches qualité spécifiques, dont les labellisations pour certaines composantes (CUEF, IAE...), amenées à se développer.

Jalon : 14- Point sur la consolidation du processus démarche qualité – 2018

- **Mettre en œuvre les conventions de fonctionnement conclues avec l'IEP**

Dans le cadre des dispositions de la loi de juillet 2013 et du contexte de fusion des trois universités au 1^{er} janvier 2016, l'Université Grenoble Alpes et l'IEP ont décidé de mettre en place une convention d'association portant sur de nombreux axes de partenariat dans les domaines de la formation, de la recherche, de la gestion des fonctions support, et organisant les conditions de participation de leurs personnels et étudiants au fonctionnement de leurs établissements. Cette convention d'association sera signée avant l'été 2016. La mise en œuvre des différentes actions de partenariat donne lieu à des conventions spécifiques. Dans ce cadre, les conventions existantes entre l'IEP et les universités grenobloises avant le 1^{er} janvier 2016 ont été transférées à l'Université Grenoble Alpes. Elles vont être progressivement mises à jour et harmonisées. Elles vont être également complétées par de nouvelles conventions spécifiques destinées à mettre en place notamment la coopération entre les deux établissements en matière de gestion des fonctions support. Le domaine de l'agence comptable a été traité en premier lieu. L'agent comptable de l'Université Grenoble Alpes est agent comptable de l'IEP en adjonction de service depuis le 1^{er} janvier 2016. L'adossement de l'agence comptable de l'IEP à l'agence comptable de l'Université Grenoble Alpes sera complètement réalisé en novembre

2016 avec l'intégration effective d'un personnel de l'IEP au sein des équipes comptables de l'Université Grenoble Alpes. L'organisation de la mutualisation des fonctions RH, patrimoine, et de certaines des composantes du SI va maintenant être étudiée.

Jalon : 10- Point sur la mise en œuvre de la convention d'association avec l'IEP de Grenoble – 2017-2018

3. DYNAMISER LA VIE UNIVERSITAIRE AU SEIN DES DIFFERENTS CAMPUS ET SITES DE L'UNIVERSITE GRENOBLE ALPES

- **Éléments de contexte**

Cet axe stratégique du projet politique et du projet d'établissement des cinq ans à venir renvoie au besoin d'aller encore plus loin dans la valorisation d'un atout du site universitaire Grenoblois : celui de disposer de trois campus connectés peu éloignés, particulièrement bien desservis par le réseau des transports en commun, dont un campus de type anglo-saxon spacieux, vert, concentrant de nombreux équipements dédiés aux étudiants : deux bibliothèques universitaires spacieuses et largement ouvertes au cœur du campus, de nombreux équipements sportifs, des espaces culturels dynamiques, etc.

L'enjeu est d'engager de nouveaux projets pour faire du campus un lieu de vie et ouvert sur la cité ainsi que pour améliorer l'offre de services aux étudiants et aux personnels. Il s'agit aussi de favoriser le sentiment d'appartenance de ces derniers à l'Université Grenoble Alpes en créant les supports, services et événements à la hauteur de ce dernier enjeu.

- **Faire du campus un lieu de vie, améliorer l'offre de services aux étudiants**

La dynamisation de la vie de campus ne peut se faire sans le concours des étudiants : les rendre acteurs de leur vie étudiante sur et en dehors du campus est une priorité.

Il est fondamental de leur créer les conditions leur permettant de bénéficier de conditions de vie favorables à leur épanouissement, de convivialité et de culture.

- Mettre en place des espaces de travail innovants

Poursuivre la politique initiée par les trois universités fusionnées en matière d'espaces de travail innovants, dans les bibliothèques :

- Généralisation des espaces de travail individuels (2 étudiants) ou en groupe (jusqu'à 8 étudiants) en libre accès, avec installations électriques, réseau internet et grand écran pour travailler en groupe sur des documents ;
- Salles de visioconférence, type universitaire, pour les étudiants (entretien d'embauche, de stage, réunions, etc.) ;
- Matériel adapté aux étudiants porteurs d'un handicap : mobilier, accès aux rayons d'ouvrages, etc. ;
- Développement des animations dans les deux espaces d'exposition, etc.

- Augmenter l'offre de services numériques

Un travail sera conduit avec la COMUE sur la mutualisation d'actions dans le domaine du développement des services numériques pour les étudiants et les personnels des différents établissements du site. Il pourra conduire :

- à faire évoluer les espaces numériques pouvant offrir aux différents usagers, avec authentification unique, des services numériques sur un plan administratif, pédagogique, de vie universitaire et documentaire ;
- à faciliter la vie des étudiants et personnels via une carte multiservices dotée d'une technologie sans contact.

Poursuivre la politique de l'accessibilité des locaux administratifs et pédagogiques pour une meilleure intégration des étudiants à mobilité réduite. Leur réussite ainsi que celle des étudiants ayant d'autres contraintes fortes (SHN, salarié-e-s, artistes de haut niveau, etc.) nécessitent, en plus des aménagements, des espaces numériques pédagogiques régulièrement mis à jour.

- Développer la culture et la culture scientifique

En complémentarité avec la politique interuniversitaire menée par la COMUE au niveau de l'ensemble du site et en accord avec les cibles définies dans l'IDEX, l'Université Grenoble Alpes mènera une politique de développement culturel au carrefour de la formation (filières spécialisées et non spécialisées), de la recherche (particulièrement dans le domaine de la CST) et de la vie de campus. Concernant la vie de campus, les axes prioritaires seront :

- le soutien aux projets culturels et artistiques, notamment dans le cadre des nouveaux équipements (Maison de la création et de l'innovation et Espace Scénique Transdisciplinaire (EST).
- Le renforcement et la valorisation des initiatives culturelles (reconnaissance de l'engagement étudiant et de la participation à la vie culturelle du campus).
 - la programmation diversifiée et de qualité ouverte à l'ensemble de la communauté universitaire (personnels et étudiants) et aux publics des territoires (agglomérations de Grenoble et Valence) au sein des lieux culturels universitaires ;
 - les partenariats avec les structures culturelles et de CST des territoires, l'ouverture vers l'offre culturelle du territoire et du campus.

Indicateur commun de performance IC8 : Variation des horaires d'ouverture du SCD ou du SICD ou Accès aux services et ressources documentaires de l'ESR

- **Favoriser le sentiment d'appartenance des étudiants et des personnels à l'Université Grenoble Alpes**

Dans le grand campus de l'Université Grenoble Alpes, l'étudiant ne peut se sentir exister qu'à travers des contacts, des amitiés ou des groupes d'appartenance.

Le sentiment d'appartenance à son établissement, est un processus qu'il faut encourager du début à la fin des études. C'est à la fois une volonté :

- De l'utilisateur :
 - Participation à des activités diverses, telles que l'intégration en première année, le sport, l'humanitaire, activités écologiques, etc. ;
 - Engagement citoyen et dans la vie d'une association étudiante et dans ses projets ;
 - Fréquentation des lieux collectifs tel que EVE, des lieux culturels, etc. ;
 - Être en contact avec des enseignants et les aînés, plus avancés, pour mieux les connaître et échanger avec eux sur l'avenir professionnel, etc.
- De l'établissement :
 - Mettre l'étudiant au cœur des dispositifs : amélioration des cursus, évaluations, participation aux différents conseils, etc. ;
 - Développer le réseau ALUMNI ;
 - Encourager les initiatives étudiantes et les emplois étudiants ;
 - Organiser des cérémonies de remise des diplômes.

- S'agissant des personnels afin de favoriser le sentiment d'appartenance il s'agira de :
 - Soigner le dispositif d'accueil des nouveaux personnels élaboré en commun entre la DRH et la direction communication afin de favoriser la connaissance de l'établissement, son organisation et l'appropriation de ses outils ;
 - Permettre aux personnels de l'UGA de trouver du sens à leur activité, de contribuer au développement de l'établissement par leur implication dans le collectif, d'avoir une responsabilité, et de pouvoir être accompagné et être formé ;
 - Fédérer autour d'évènements communs (cérémonie des vœux, rentrée solennelle...) ;
 - Mettre en place des ateliers de pratique artistique et d'évènements culturels fédérateurs, notamment autour de la programmation de la salle de spectacle « AMPHIDICE » et du futur Espace scénique transdisciplinaire (EST).

Récapitulatif des jalons proposés pour le suivi de la trajectoire de l'Université Grenoble Alpes

Année d'observation	2016	2017	2018	2019	2020
Formation et Recherche					
1- Point sur l'évolution de l'interdisciplinarité dans l'offre de formation					
2- Point sur les actions mises en place pour l'accompagnement et le suivi des étudiants					
3- Point sur l'évaluation des enseignements et son exploitation					
4- Point sur le développement du suivi de l'insertion professionnelle					
5- Point sur le développement des conseils de perfectionnement					
6- Point sur le développement des formations en alternance et en apprentissage					
7- Point sur les actions de développement de la FC et de la FTLV					
Gouvernance et pilotage					
8- Elaboration d'un modèle économique et point sur son déploiement					
9- Point d'observation sur l'homogénéisation des fonctions support					
10- Point sur la mise en œuvre de la convention d'association avec l'IEP de Grenoble					
11- Point sur l'évolution du SI comme outil de pilotage					
12- Point sur l'évolution de la politique de RH					
13- Point sur l'évolution de la fonction patrimoniale et sur l'optimisation des surfaces					
14- Point sur la consolidation du processus démarche qualité					

INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DE L'UNIVERSITE GRENOBLE ALPES

	Pages
FORMATION ET DE RECHERCHE	
IC 1 – Taux de réussite en licence en trois ans	
IC 2 – Taux de réussite en licence en quatre ans	
IC 3 – Réussite en Master en 2 ans	
IC 4 - Réussite en doctorat (COMUE)	
IC 5– Insertion professionnelle	
IC 6 – Evaluation des formations et des enseignements	
IC 7 – Développement de la formation continue	
IC 8 – Accès aux services et ressources documentaires de l'ESR	
PILOTAGE	
IC 9 – Endorecrutement des enseignants – chercheurs : bilan et prévision	
IC 10 – Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public)	
IC 11 – Pilotage financier	
IC 12 – Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers	
IC 13 – Taux d'occupation des locaux	
IC 14 – Evolution des surfaces immobilières	

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

IC 1	TAUX DE RÉUSSITE EN LICENCE EN TROIS ANS	UGA
-------------	---	------------

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants), réussite en L

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2011 diplômée en 2014
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en 2011

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en première année du cursus Licence en 2011. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année et, pour les années plus anciennes, le DEUG, le DEUG IUP, et les anciennes licences. Les DEUST ne sont pas inclus. Cf. « mode de calcul ». Est exclue Paris-Dauphine.
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul : - <u>Méthode 1</u> : la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1ère année - - <u>Méthode 2</u> : la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3 ^{ème} année (L3), rapportant le nombre de diplômés à celui des inscrits en troisième année de licence ou en licence professionnelle. - <u>Méthode 3</u> : la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année (voir précisions ci-dessous)
Service responsable de l'indicateur	MESR, DGESIP-DGRI, SIES

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	<i>Ecart taux observé – taux attendu (M3)</i>
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2013 (cohorte 2010) pour mémoire	27,6 %	93,6 %	41,1 %	- 3,6
	Diplômés 2014 (cohorte 2011)	29 %	90,6 %	42,6 %	- 2
	Moyenne nationale (cohorte 2011)	27,2 %	86,8 %	42,3 %	
	Cible 2020 (méthode 3 uniquement)			45 %	

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Optimiser les dispositifs d'orientation active en évaluant leur efficacité pour éventuellement les réajuster; en L1, tests de pré-rentree et tutorats (rentree, puis tout au long de l'année) ; dispositifs pédagogiques innovants ciblés (en particulier sur les publics en difficulté dès l'entrée) ; en L2, dispositifs d'accompagnement pour les étudiants en réorientation; ajustement éventuel des enseignements des nouvelles maquettes au vu des résultats.

Commentaires de l'université : faute de pouvoir refuser l'accès en licence aux lycéens n'ayant pas les pré-requis (et de leur proposer, en contrepartie, des formations de mise à niveau) on peut toutefois utiliser l'orientation active afin de mieux leur faire prendre conscience de leurs chances de réussite et de la réalité des formations pour lesquelles ils candidatent sur

APB, en espérant que ceux qui se sont trompés d'orientation changeront de projet. Un calcul en interne indique une baisse pour la cohorte 2012, la réussite en licence est aléatoire et difficile à maîtriser dans la mesure où on ne peut contrôler le niveau des entrants.

Par ailleurs, un certain nombre d'étudiants oblique après la L2 vers des écoles/cursus ingénieurs et ne sont pas considérés du point de vue de la réussite (en interne, le passage des L2 à Polytech fait baisser le taux d'environ 1 pt).

Il serait intéressant de comparer l'indicateur méthode 3 avec celui de la réussite des primo-inscrits à la L1, pour estimer les taux d'échec en L2 ou L3 parmi ceux qui ont validé leur L1 du premier coup (à notre avis, l'essentiel se joue en L1, et la suite est moins accidentée).

Précisions apportées par le SIES (mars 2011)

Définition des indicateurs de réussite

Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiants.

La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul décrites ci-dessous.

Pour un établissement :

Taux de réussite de la méthode 1 :

La méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en L1.

Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrit en L1 dans l'établissement l'année $n / n+1$.

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu la Licence à la session $n+3$ (ou $n+2$) quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

Taux de réussite de la méthode 2 :

La méthode 2 tient uniquement compte des résultats en L3.

Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrits en L3 dans l'établissement l'année $n+2 / n+3$ (quel que soit l'établissement d'inscription en première année).

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu le diplôme à la fin de l'année.

Taux de réussite de la méthode 3 :

La méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiants du champ qui se sont inscrits 3 années de suite dans l'établissement (successivement en $n / n+1$, $n+1 / n+2$, $n+2 / n+3$) ou qui se sont inscrits dans l'établissement deux années (en $n / n+1$ et $n+1 / n+2$) et sont sortis du système universitaire l'année $n+2 / n+3$.

Sont également inclus les étudiants inscrits dans l'établissement en $n / n+1$ et $n+1 / n+2$ qui ont obtenu la Licence à la session $n+2$ (quelle que soit leur situation en $n+2 / n+3$).

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant réussi la Licence à la fin de la deuxième ou de la troisième année (en $n+2$ ou $n+3$).

Au niveau national :

Pour chaque méthode, l'agrégation au niveau national comporte deux lignes :

Ligne « Inscriptions principales » : elle correspond à la somme des lignes par établissement. Sur cette ligne, un étudiant est compté autant de fois qu'il a pris d'inscriptions dans des établissements différents et pour la réussite, autant de fois qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement.

Ligne « Etudiants » : sur cette ligne, un étudiant est compté une seule fois dans l'effectif. Il est compté dans la réussite dès l'instant qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement dans les conditions définies par la méthode (y compris s'il est en échec dans un autre établissement).

Valeur ajoutée

Chaque université possède sa propre population étudiante, qui diffère par ses caractéristiques sociales et le parcours antérieur : série du baccalauréat, âge au moment de son obtention, ancienneté de son obtention. Or, les études sur la réussite à l'université montrent que la réussite varie fortement selon ces caractéristiques.

Aussi, à côté des indicateurs bruts, des taux simulés sont calculés par établissement, correspondant à la réussite qu'on pourrait observer pour l'université si celle des différentes catégories d'étudiants était identique à la réussite nationale pour ces mêmes catégories, définies par les critères suivants :

- **sexe**
- **âge au baccalauréat** (4 modalités : à l'heure ou en avance, en retard d'un an, en retard de plus d'un an, non bachelier)
- **ancienneté d'obtention du baccalauréat** (4 modalités : baccalauréat obtenu l'année de l'entrée à l'université, obtenu un an avant, obtenu deux ans avant ou plus, non bachelier)

- **série du baccalauréat** (7 modalités : Littéraire, Economique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier)
- **pcs des parents** (5 modalités : très favorisé (cadres, enseignants...), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employés...), défavorisé (ouvriers...), non réponse)
- **discipline d'inscription en L1** (regroupée en 3 modalités : Droit, Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)

L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la **valeur ajoutée**. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte.

Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations (mention au baccalauréat par exemple) et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

IC 2	TAUX DE REUSSITE EN LICENCE EN QUATRE ANS	UGA
-------------	--	------------

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants), réussite en L

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2010 diplômée en 2014
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en 2010

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en première année du cursus Licence en 2011. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année et, pour les années plus anciennes, le DEUG, le DEUG IUP, et les anciennes licences. Les DEUST ne sont pas inclus. Cf. « mode de calcul ». Est exclue Paris-Dauphine.
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul : - Méthode 1 : la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1ère année - Méthode 2 : la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3^{ème} année (L3) , rapportant le nombre de diplômés à celui des inscrits en troisième année de licence ou en licence professionnelle. - Méthode 3 : la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année. En cas d'échec en troisième année, seule la réussite dans le même établissement est prise en compte.
Service responsable de l'indicateur	MENESR, DGESIP-DGRI SIES

Taux de réussite constaté en %	Périodes	Réussite en 3 ans	Réussite en 4 ^e année	Cumul 3 et 4 ans	Valeur ajoutée (en points) en 3 et 4 ans
Etablissement	cohorte 2010	41,1 %	16,9 %	58 %	- 0,9
Cible 2020 (méthode 3)	cohorte 2016		18 %		
Taux de réussite constaté en % Données nationales	cohorte 2010	42,9 %	13,9 %	56,8 %	

Pour information

Filières d'origine des bacheliers (méthode 3)	Cohorte 2010	Cohorte 2010
	établissement	National
Bac général	82,9 %	78,5 %
Bac technologique	10,5 %	12,3 %
Bac professionnel	2,5 %	3,7 %
Non bacheliers	4,1 %	5,5 %

A compléter par l'établissement

Leviers d'action : Les leviers sont les mêmes que ceux indiqués pour IC1 : optimiser les dispositifs d'orientation active en évaluant leur efficacité pour éventuellement les réajuster; en L1, tests de pré-rentree et tutorats (rentree, puis tout au long de l'année) ; dispositifs pédagogiques innovants ciblés (en particulier sur les publics en difficulté dès l'entrée) ; en L2, dispositifs d'accompagnement pour les étudiants en réorientation; ajustement éventuel des enseignements des nouvelles maquettes au vu des résultats.

Commentaires de l'université : la différence entre la réussite en 3 ans et celle en 4 ans se joue surtout en L1 (besoin de deux premières années pour se mettre à niveau et se lancer). Il serait intéressant de voir s'il existe un lien entre le différentiel (IC 2 - IC 1) et la réussite des redoublants en L1. L'objectif du taux réussite en quatre ans est fixé légèrement à la baisse en cohérence avec l'objectif fixé par l'établissement d'accroître le taux de réussite en 3 ans.

IC 3	RÉUSSITE EN MASTER EN 2 ANS	UGA
-------------	------------------------------------	------------

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants), réussite en M

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Entrées en n, diplômés en n+2
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en 2011-2012, diplômés en 2013, inscrits en 2012-2013, diplômés en 2014.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Champ : étudiants ayant pris une inscription principale en M1 l'année n / n+1 et qui n'étaient pas inscrits en M1 l'année précédente. Les formations prises en compte en Master sont le master LMD (hors Master enseignement) et le master ingénieur, la Maîtrise et la Maîtrise IUP, le DEA et le DESS. Les ESPE ne sont pas comprises dans l'indicateur.
Mode de collecte des données de base	Données administratives recueillies via le Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE)
Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	SD-SIES
Service responsable de la synthèse des données	DGESIP/SD-SIES
Validation de l'indicateur	DGESIP/SD-SIES
Mode de calcul	Définition des indicateurs de réussite Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiants. La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul décrites ci-dessous. Pour un établissement : Taux de réussite de la méthode 1 Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrits dans l'établissement l'année n / n+1. Réussite en 2 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2 quel que soit l'établissement où le diplôme a été délivré. Taux de réussite de la méthode 2 Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrits en M2 dans l'établissement l'année n+1 / n+2 (quel que soit l'établissement d'inscription en première année). Réussite en 2 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2. Taux de réussite de la méthode 3 Base (dénominateur) : étudiants du champ qui se sont inscrits deux années de suite dans l'établissement (en n / n+1 et en n+1 / n+2) ou qui se sont inscrits dans l'établissement l'année n / n+1 et qui sont sortis du système universitaire l'année n+1 / n+2. Réussite en 2 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2. Au niveau national : Pour chaque méthode, l'agrégation au niveau national comporte deux lignes : Ligne « Inscriptions principales » : elle correspond à la somme des lignes par établissement. Sur cette ligne, un étudiant est compté autant de fois qu'il a pris d'inscriptions dans des établissements différents et pour la réussite, autant de fois qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement.. Ligne « Etudiants » : sur cette ligne, un étudiant est compté une seule fois dans l'effectif. Il est compté dans la réussite dès l'instant qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement dans les conditions définies par la méthode (y compris s'il est en échec dans un autre établissement). Valeur ajoutée Chaque université possède sa propre population étudiante, qui diffère par ses caractéristiques sociales et le parcours antérieur : série du baccalauréat, âge au moment de son obtention, ancienneté de son obtention. Or, les études sur la réussite à l'université montrent que la réussite varie fortement selon ces caractéristiques.

Aussi, à côté des indicateurs bruts, des taux simulés sont calculés par établissement, correspondant à la réussite qu'on pourrait observer pour l'université si celle des différentes catégories d'étudiants était identique à la réussite nationale pour ces mêmes catégories, définies par les critères suivants :

- **âge à l'entrée en M1** (3 modalités : 22 ans ou moins ; 23 ans ; plus de 23 ans)
- **formation suivie l'année précédente** (3 modalités : Bac+3, autre niveau, non inscrit). Lorsqu'il y a plusieurs inscriptions l'année précédente avec des niveaux différents, on conserve le cas Bac+3
- **discipline de l'inscription en M1** (regroupées en 4 modalités : Droit ; Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)
- **voie du diplôme en M1** (3 modalités : générale ou indifférenciée, professionnelle, recherche).

L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la **valeur ajoutée**. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte.

Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations (mention au baccalauréat par exemple) et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	<i>Ecart taux observé – taux attendu (M3)</i>
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2013 (cohorte 2011) pour mémoire	52,5 %	89,3 %	52,4 %	1,7
	Diplômés 2014 (cohorte 2012)	52,3 %	89,9 %	54,2 %	- 1,6
	Moyenne nationale (cohorte 2012) en %	52,2 %	88,2 %	52,5 %	
	Cible 2020 (méthode 3 uniquement)			56 %	

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

- renforcer le parcours de master comme un cycle intégré en deux ans
- favoriser les parcours pluridisciplinaires qui permettent de changer de discipline entre le niveau L et le niveau M
- développer les dispositifs d'orientation active entre le niveau L et M

Commentaires de l'université

Quatre facteurs contribuent à expliquer ce taux de réussite :

- l'absence de sélection prédominante, qui conduit à incorporer M1 des étudiants qui n'ont pas le niveau pour réussir leur Master
- le nombre d'étudiants qui sortent de l'établissement à la fin du M1 pour intégrer un M2 dans un autre établissement sur une spécialité que notre établissement ne propose pas
- le nombre d'étudiants en provenance d'autres établissements qui intègrent notre établissement en M2
- le master n'est pas encore suffisamment conçu comme un cycle en deux ans

IC 4	REUSSITE EN DOCTORAT	UGA
------	----------------------	-----

Action	Formation initiale et continue de niveau doctorat
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 1 (répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue, insertion professionnelle des jeunes diplômés)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Diplômés 2012 au 1er décembre 2014
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine

Élaboration et qualités de l'indicateur

Source :	Etablissement
Service responsable de l'indicateur	MENESR-DGESIP-SIES

	Taux de l'établissement en 2014		Cible 2020 En %	Soutenances 2014 (données nationales)	Cible 2018 (PAP 2016)
Part des doctorats obtenus en moins de 40 mois	DEG				
	SHS				
	Sciences				
	Ensemble			41.4%	46%
<i>Part des doctorats obtenus entre 40 et moins de 52 mois (pour information)</i>	DEG				
	SHS				
	Sciences				
	Ensemble			%	%
Part des doctorats obtenus en moins de 52 mois	DEG				
	SHS				
	Sciences				
	Ensemble			72.8%	80%
<i>Part des doctorats obtenus entre 52 et 72 mois (pour information)</i>	DEG				
	SHS				
	Sciences				
	Ensemble			%	%
<i>Part des doctorats obtenus en plus de 72 mois (6 ans) (pour information)</i>	DEG				
	SHS				
	Sciences				
	Ensemble			%	%

Précisions : la mesure propose une vision partielle de la réussite en D puisqu'elle ne porte que sur les thèses soutenues et donc sur les doctorants ayant abouti sur le parcours en D. L'indicateur ne permet pas de statuer sur la réussite globale de l'ensemble des inscrits en D puisque ne sont pas comptabilisés les doctorants n'ayant pas soutenus pour diverses raisons, qui ne sont d'ailleurs pas toujours significatives d'un échec dans le parcours de formation et relèvent souvent d'une insertion professionnelle anticipée

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université : Indicateur COMUE

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS	UGA
------	--	-----

Action	Formation initiale et continue de niveau licence et master
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 1 (répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue, insertion professionnelle des jeunes diplômés)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Diplômés 2012 au 1er décembre 2014
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Situation professionnelle au 1er décembre 2014 et au 1er décembre 2013 des diplômés 2012 de master et de licence professionnelle, de nationalité française, issus de la formation initiale, âgés de moins de 30 ans et n'ayant pas poursuivi ou repris des études dans les deux années suivant l'obtention du diplôme.
Source :	Données collectées dans le cadre de la sixième enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés de Master et de licence professionnelle.
Mode de calcul	Le taux de réponses exploitables est égal au nombre de questionnaires recueillis qui permettent de connaître la situation du diplômé rapporté au nombre total de diplômés à interroger dans le cadre de l'enquête. Les diplômés à interroger dans le cadre de l'enquête forment une sous-population de l'ensemble des diplômés. On distingue 4 situations pour les diplômés interrogés : hors champ (poursuites d'études après le diplôme ou interruption d'études supérieures de plus de deux ans), inactivité, en emploi, en recherche d'emploi. Les diplômés hors champ ou inactifs ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs d'insertion. Le nombre de réponses prises en compte est égal au nombre de réponses exploitables émanant de diplômés vérifiant les critères de l'enquête et présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Le poids de la formation est le pourcentage de diplômés de cette formation dans l'ensemble des diplômés de l'université qui sont dans le champ de l'enquête et présents sur le marché du travail. Les effectifs sont redressés pour tenir compte de la non-réponse. Le taux d'insertion est défini comme étant le nombre de diplômés dans le champ de l'enquête (voir ci-dessus) occupant un emploi, quel qu'il soit, rapporté au nombre de diplômés dans le champ de l'enquête présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Les effectifs portés au numérateur et au dénominateur sont redressés pour tenir compte de la non-réponse.
Service responsable de l'indicateur	MENESR-DGESIP/DGRI-SIES

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS (SUITE)	UGA
-------------	---	------------

Implication dans l'enquête nationale menée en 2014 sur les diplômés 2012

	Nombre de diplômés université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	Moyenne nationale
Master	574	569	87,5	70.1%
LP	714	588	83,8	66.8%

Insertion des diplômés 2012 de Master et de Licence professionnelle

	Master				Licence Pro			
	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	moyenne nationale 2014 (%)	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	moyenne nationale 2014 (%)
Ensemble DEG	409	45	92	91	179	38	91	92
Droit	39	4	82	91	7	1	ns	93
Economie	86	9	88	89	18	4	ns	91
Gestion	275	30	96	93	145	30	89	92
Autres DEG	9	1	ns	84	9	2	ns	93
Lettres, Langues, Arts	73	7	85	86				82
Ensemble SHS	214	20	84	86	49	9	86	86
Histoire-Géographie	16	2	ns	83				89
Psychologie	31	3	84	90	6	1	ns	92
Information communication	62	5	81	87	14	3	ns	87
Autres SHS	105	10	85	84	29	5	ns	85
Ensemble STS	273	28	90	90	253	53	93	93
Sciences de la vie et de la terre	72	7	85	84	24	5	ns	90
Sciences fondamentales	14	1	ns	90	12	3	ns	91
Sciences de l'ingénieur	117	12	92	92	117	26	96	94
Informatique	20	2	ns	95	100	19	90	92
Autres STS	50	5	92	92				90

Éléments de contexte socio-économique

Taux de chômage au 4ème trimestre 2014	Régional	8,9	% de diplômés boursiers	Master	Université	33	LP	Université	66
	National	10.1			National	29		National	52

A compléter par l'établissement

Leviers d'action :

- Renforcer la qualité de la préparation à l'insertion en favorisant notamment l'interdisciplinarité dans les formations.
- Généraliser la démarche compétence.
- Développer le réseau de professionnels.
- Renforcer et développer les formations en alternance.
- Mettre en place un dispositif interfaçant offre d'emploi et mise en ligne de CV des diplômés.

Commentaires de l'université

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS	UGA
-------------	---	------------

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Année universitaire 2014-2015 ; cible 2019-2020
Champ de la mesure	Enseignements dispensés en L (hors licences professionnelles) en M et dans les autres diplômes

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	% de mentions de L, M et autres diplômes dont les enseignements font l'objet d'une évaluation de la part des étudiants. Par évaluation, il faut entendre un dispositif de mesure de la satisfaction des inscrits dans la mention, en vue de l'amélioration des services rendus. L'évaluation peut concerner chaque enseignement pris séparément, et/ou porter sur le dispositif pédagogique pris globalement. En toute hypothèse, il convient d'indiquer, en commentaire, la périodicité de l'évaluation, son périmètre (tout ou partie des enseignements, tout ou partie du dispositif pédagogique), la démarche d'amélioration continue dans laquelle elle s'inscrit.
Source :	établissement
Mode de calcul	$(\text{nombre de mentions de L évaluées} / \text{nombre total des mentions}) \times 100$ $(\text{nombre de mentions de M évaluées} / \text{nombre total des mentions}) \times 100$

A compléter par l'établissement

	Données de l'université	2014-2015	Cible 2020
Niveau L Hors LP	Nombre de mentions de L dans l'établissement	34	
	Effectifs d'étudiants inscrits en L	10966	
	Part des mentions de L faisant l'objet d'une évaluation	97%	100 %
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation de L évaluée	6669	
	<i>Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)</i>	46%	70 %
Niveau M Hors ingénieurs, IEP	Nombre de mentions de M dans l'établissement	43	
	Effectifs d'étudiants inscrits en M	8520	
	Part des mentions de M faisant l'objet d'une évaluation	53%	100 %
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation de M évaluée	2715	
	<i>Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)</i>	46%	70 %
Autres diplômes DUT (x spécialités), LP (x mentions), Ingénieurs (x diplômes), Classes préparatoires (x classes) et PACES	Nombre de diplômes concernés	60	
	Effectifs d'étudiants inscrits	8537	
	Part des diplômes faisant l'objet d'une évaluation	6%	100 %
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation Autres diplômes évaluée	32	
	<i>Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)</i>	94%	70 %

Cibles 2020 (réponses cumulées au terme du contrat)	
<i>Taux de réponse aux enquêtes</i>	70 %
<i>Part des mentions et diplômes faisant l'objet d'au moins une évaluation</i>	100 %

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS (SUITE)	UGA
------	--	-----

Précisions pour la licence

L'article 19 de l'arrêté licence du 1^{er} août 2011 fixe les motifs et les conditions générales de l'évaluation des enseignements :

« Au sein des établissements, des dispositifs d'évaluation sont mis en place pour chaque formation ou pour un groupe de formations, notamment à travers la constitution de conseils de perfectionnement réunissant des représentants des enseignants, des étudiants et du monde socio-professionnel.

Une évaluation des formations et des enseignements est également organisée au moyen d'enquêtes régulières auprès des étudiants.

Ces dispositifs favorisent le dialogue entre les équipes de formation, les étudiants et les employeurs potentiels. Ils éclairent les objectifs de chaque formation, contribuent à en faire évoluer les contenus ainsi que les méthodes d'enseignement afin de faciliter l'appropriation des savoirs, des connaissances et des compétences et permettent d'en améliorer la qualité.

Cette évaluation est organisée dans le respect des dispositions des statuts des personnels concernés.

Les résultats des évaluations font l'objet d'un débat au sein du conseil de la composante concernée et du conseil des études et de la vie universitaire ».

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Mise en place d'une commission et d'un chargé de mission sur l'évaluation et rédaction d'une charte de l'évaluation s'inscrivant dans le processus d'autoévaluation.

Les principes sur lesquels pourraient reposer le dispositif s'articulent autour des axes suivants : l'affirmation des différents niveaux de l'évaluation (formations, enseignements), mettre en place une boucle qualité aux différents niveaux (enseignement, formation), favoriser les échanges sur le processus entre les différents acteurs (enseignants, étudiants en cours de cursus, diplômés, représentants du monde professionnel), se positionner en accompagnement des équipes pédagogiques et des composantes, intervenir lorsque l'équipe enseignante le souhaite (accompagnement) ou lorsque le ressenti étudiant est négatif, donner un feed-back aux étudiants.

Commentaires de l'université

En 2014/2015, les dispositifs d'évaluation des formations et des enseignements différaient selon les établissements.

- ex UJF : charte votée en CFVU, chargé de mission « évaluation », commission ad-hoc. Deux niveaux d'intervention : enseignement et formation. Enquête annuelle auprès des étudiants en cours de cursus en licence, licence professionnelle et master, réalisée en collaboration entre les UFR, l'Observatoire des formations et le Service universitaire de pédagogie. En 2014/2015, toutes les composantes ont participé à l'évaluation hormis l'UFR Géographie. L'IUT (DUT, Licence professionnelle), la Faculté de médecine et l'UFR de Pharmacie (PACES) disposent d'une évaluation distincte du dispositif institutionnel et ne sont pas pris en compte dans les données transmises.

- ex UPMF : groupe de travail confié à un enseignant chercheur en Sciences de l'éducation et à l'Observatoire des formations sous l'égide du VP Formation ayant abouti à un cadre de référence sur les thématiques à aborder lors des évaluations des formations. L'évaluation des enseignements ne s'inscrivait pas dans ce cadre institutionnel mais était de la responsabilité des équipes enseignantes. En 2014/2015, enquête annuelle sur l'évaluation de la licence auprès des diplômés de licence.

- ex Stendhal : Evaluation des enseignements par les étudiants en cursus de Master (Semestres 1, 2, 3) et évaluation de la formation auprès des étudiants en cursus de Licence (L2). Mise en œuvre de ces enquêtes annuelles par les UFR avec l'appui de la cellule du pilotage de l'offre de formation.

Les pratiques différentes entre les ex établissements incitent à une reprise du portage politique et à une réflexion partagée entre les acteurs pour s'harmoniser au sein de l'UGA.

IC 7	DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	UGA
-------------	---	------------

Action	Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation tout au long de la vie
Objectif	Favoriser l'accroissement de la formation continue
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	- Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation tout au long de la vie (objectif 1 du programme 150) - Améliorer l'efficacité des opérateurs (objectif 6 du programme 150, évolution des ressources propres)

Description des indicateurs

Unités de mesure	1 – heures-stagiaires en millions (les heures-stagiaires sont le cumul des heures suivies par chaque personne en formation) 2 – nombre de diplômés en formation continue (dont VAE) 3 – recettes en euros (€)
Date de la mesure	Année civile précédant la 1 ^{ère} année du contrat ; dernière année civile du contrat
Champ de la mesure	Prestations de formation continue, diplômante ou non, assurées par l'établissement. L'apprentissage, qui relève de la formation initiale, est exclu du champ.

Mode de renseignement de l'indicateur	établissement
---------------------------------------	---------------

A compléter par l'établissement

	Situation 2014 (S)	Cible 2020 (C)	Taux de croissance attendu (C-S)/S*100, en %
1-Heures stagiaires	1, 636 M	2 M	
2- Nombre de diplômés en formation continue	1 964	2500	
<i>Dont Validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	70	140	
3- Chiffre d'affaires de la formation continue	9 026 468 €	11 000 000 €	

Précisions : cette fiche peut être adaptée en fonction des orientations retenues dans le contrat. Il n'est pas obligatoire de déterminer une cible chiffrée pour tous les items proposés (colonne « Cible ») : seuls ceux qui correspondent aux priorités de l'établissement doivent faire l'objet d'une cible. En revanche, pour une meilleure compréhension de la situation de l'établissement, il est demandé de compléter tous les items de la colonne « Situation ».

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

1) Faire connaître de façon claire et synthétique l'offre de formation continue et de formation en alternance de la COMUE .
indicateur : % de l'offre de formation diplômante accessible en ligne (objectif 100%)

% de l'offre de formation qualifiante et stages courts visible en ligne avec procédure d'inscription en ligne simplifiée

Leviers : moyens et savoir-faire de la DSI, rayonnement communauté UGA

2) Adapter notre offre de formation tout au long de la vie aux besoins du territoire :

indicateurs : nombre de formations qualifiantes inscrites à l'inventaire et éligibles au CPF. (Objectif atteindre plus de 80% de notre offre qualifiante)

Présence des représentants des branches pro et territoire à nos conseils (de FC, de perfectionnement)

Leviers : lien politique avec le territoire, présence régulière au CREFOP, collaboration avec le COPAREF

3) Développer les points d'excellence de recherche et de formation en les rendant accessibles aux personnes en emploi
Indicateurs : Nombre de stagiaires en FC sur stages courts et qualifiants liés à nos domaines de recherche

Leviers : rémunération des intervenants, labex, Centre Spatial Universitaire

4) Utiliser l'expérience forte et pertinente des établissements en termes de « classe numérique et de « pédagogie inversée »

Indicateurs : nombre de SPOC ouverts et flux, nombre de cursus disponibles en EAD pour la FC, construction de cours hybrides en FC. Objectifs : 2 par an en création.

Leviers : idex, idefi Inovalangue et Reflexpro, rémunération des intervenants, Conventions de partenariat avec structures de diffusion.

5) Mettre en place et développer le concept Modulo-Fac (Formation pour Adultes en Cycles modulaires - Flexibilité – Aménagement – Capitalisation) sur l'ensemble de la COMUE

Indicateurs : Identification de blocs de compétence pour plusieurs parcours de formation. Mise en place et éligibilité CPF. Nombre de Plan de formation entreprise faisant référence à nos modules. Objectif : 1 cursus éligible par an.

Leviers : révision des fiches RNCP, capacité à rendre éligibles au CPF des blocs de compétences associés, collaboration COMUE

Indicateurs généraux de FC compatibles enquête 6 :

- Flux par catégorie et par niveau de VAE, VAPP
- Flux de reprise d'études financées
- Nombre de jours de formation qualifiante et stages courts. Flux...
- Chiffre d'affaire par catégorie.

Objectifs (internes...) : augmentation de 5% par an

Limiter les pertes de chiffre d'affaire lié à la fusion et à la complexification des procédures.

créer une dynamique nette entre action de FC et intérêt pour la composante et les acteurs

Leviers : un soutien politique au développement de la FC (payer la FC sur des heures complémentaires, payées avec un facteur 2*TD, des règles lisibles, des procédures simplifiées, une instruction rapide des dossiers)

6) Développer les formations en alternance et en apprentissage :

Indicateurs : Nb de contrat de professionnalisation, nb de contrat d'apprentissage, chiffre d'affaire, Nb de formations diplômantes accessibles par niveau.

Leviers : peu, politique régionale et nationale.

Commentaires de l'université

IC 8	ACCES AUX SERVICES ET RESSOURCES DE L'ESR	UGA
-------------	--	------------

Action	Bibliothèques et documentation
Objectif	Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficacité des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage
Date et source de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	enquête annuelle par voie électronique (formulaires web) réalisée au premier semestre N+1 pour les informations de l'année N MENESR/DGESIP-DGRI A1.3 – département de l'information scientifique et technique et du réseau documentaire

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	La mesure de l'accès aux services et ressources documentaires de l'enseignement supérieur et de la recherche se décline en deux sous-indicateurs. Le premier évalue le nombre d'entrées dans les espaces physiques des bibliothèques par étudiant au cours de l'année ; le second, le nombre de consultations par usager de la documentation électronique acquise et produite par les services documentaires.
Mode de calcul	Pour le premier sous-indicateur , le nombre d'entrées annuelles en bibliothèques est rapporté au nombre d'étudiants inscrits dans les établissements couverts par l'enquête statistique sur les bibliothèques universitaires. Le champ couvre les services communs de documentation et les services inter-établissements des universités, grandes écoles et écoles d'ingénieurs du programme 150. Pour le second sous-indicateur , le numérateur est constitué par le nombre d'unités vues ou téléchargées de la collection éditoriale (documentation acquise), le nombre d'unités vues ou téléchargées de la documentation produite (collection numérisée, documentation pédagogique numérique, thèses, mémoires HDR, mémoires numériques et articles scientifiques). Il est rapporté au dénominateur composé par le nombre total d'utilisateurs (nombre d'étudiants inscrits et enseignants-chercheurs des établissements couverts par l'enquête statistique sur les bibliothèques universitaires).

Précisions :

Les politiques menées par les services documentaires en faveur d'une amélioration de l'accueil (adaptation des horaires d'ouverture, gestion des places de travail) laissent prévoir une fréquentation stable rapportée aux effectifs étudiants, qui devraient continuer à croître.

En raison du volume croissant de documentation électronique et de l'évolution des pratiques, le nombre de consultations des collections numériques devrait connaître une progression plus rapide que celle du nombre d'utilisateurs.

La cible 2017 est évaluée en tenant compte de cette évolution, mais en raison de la mise en place récente de cet indicateur, la précision de son calcul est appelée à augmenter dans les années qui viennent.

Pour les deux sous-indicateurs, les prévisions et la cible des numérateurs et des dénominateurs ont été dissociées :

- les prévisions des deux numérateurs ont été calculées par régression linéaire, basée sur les valeurs connues pour les années 2011 à 2013.
- les prévisions d'étudiants inscrits à l'université s'appuient sur les projections calculées par le département des études statistiques du ministère.
- le nombre d'enseignants-chercheurs a été laissé à son niveau de 2014 pour le reste de la période.

Tableau synthèse PAP 2016 données nationales

	unité	2013 réalisé	2014 réalisé	2015 prévisions	2016 prévisions	2017 cibles
Part de la fréquentation physique des bibliothèques dans la population étudiante des universités	%	41.6	41.6	41.9	42.1	42.3
Mesure des usages virtuels des bibliothèques	Nombre /usagers	66	69.8	74.7	79.1	83.5

Compte tenu de sa situation propre et des orientations stratégiques définies pour le contrat quinquennal, l'Université se donne les objectifs suivants :

Sous indicateur 1 : « part de la fréquentation physique des bibliothèques dans la population étudiante »

	2013-2014	2014-2015	Cible 2020
Nombre d'entrées annuelles	1 271 422	1 312 052	1 500 000
Nombre d'étudiants	22 698	23 656	
Nombre d'entrées par an et par étudiant en %	56	55,4	

PAP 2016 Données nationales

	2013 réalisé	2014 réalisé	2015 prévisions	2016 prévisions	2017	2018	2019	2020
Nombre d'entrées annuelles	65 311 296	66 354 513	67 763 095	69 141 676				
Nombre d'étudiants	1 570 336	1 599 848	1 616 328	1 642 179				
Nombre d'entrées par an et par étudiant en %	41.6	41.6	41.9	42.1				

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

D'importantes transformations auront lieu dans les bibliothèques universitaires de l'UGA d'ici 2020 :

- achèvement de la rénovation de la BU sciences sur le campus de Saint Martin d'Hères
- construction de la BU à Valence
- réorganisations d'espaces et collections pour répondre aux évolutions de certaines formations de l'UGA (ESPE, IFSI).

Par ailleurs, le schéma directeur de la documentation de l'UGA est articulé autour du décloisonnement des bibliothèques, de l'amélioration de l'accueil des publics et leur formation, de l'ouverture culturelle des bibliothèques ; il souligne une volonté forte d'accentuer l'effort de communication pour mieux faire connaître toutes les ressources et services mis à disposition dans l'ensemble des bibliothèques.

En outre, actuellement, le public bénéficie d'une forte amplitude moyenne d'ouverture des bibliothèques : 78h.

Commentaires de l'université

La convergence de ces facteurs devrait conduire au maintien à un bon niveau de la fréquentation des bibliothèques à l'horizon 2020.

Sous indicateur 2 : « Mesure des usages virtuels des bibliothèques »

	2013-2014	2014-2015	Cible 2020
Consultation des ressources numériques	932 698	1 401 109	2 176 000
Nombre d'étudiants	21 721	23 656	
Nombre d'enseignants-chercheurs	3677	3553	
Nombre de consultation par usager	36,7	51,4	

PAP 2016 données nationales

	2013 réalisé	2014 réalisé	2015 prévisions	2016 prévisions	2017	2018	2019	2020
Consultation des ressources numériques	107 270 092	115 535 256	124 932 725	134 330 195				
Nombre d'étudiants	1 570 336	1 599 848	1 616 328	1 642 179				
Nombre d'enseignants	55 382	55 500	55 500	55 500				

chercheurs								
Nombre de consultation par usager	66	69.8	74.7	79.1				

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Ils sont exprimés dans le schéma directeur du SID. Il s'agit de :

- rendre accessibles toutes les ressources numériques à tous les membres de la communauté universitaire
- promouvoir et accompagner le développement de l'open access
- formaliser la politique documentaire et en communiquer largement les éléments à la communauté universitaire
- améliorer et simplifier le signalement des ressources numériques
- mettre en place les processus et outils techniques pour mieux connaître les usages virtuels, notamment ceux des ressources numériques.

Commentaires de l'université

Cette politique volontariste de l'université devrait conduire à une meilleure connaissance des ressources numériques et à une augmentation des usages avec un rattrapage du niveau national estimé pour 2016.

Toutefois, il faut noter que la performance de cet indicateur pourrait être affectée si l'enveloppe financière consacrée aux acquisitions documentaires diminuait parallèlement aux contraintes budgétaires de l'université.

D'autre part, le choix de la politique de l'université pour l'accès aux collections numériques influera grandement sur le résultat de l'indicateur (aujourd'hui, sur la partie sciences exactes du SID, les accès aux ressources sont réservés).

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE

IC 9	ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / BILAN ET PRÉVISION	UGA
-------------	--	------------

Action	Améliorer l'efficacité des opérateurs
Objectif	Produire des connaissances scientifiques au meilleur niveau international et accroître le dynamisme des équipes de recherche
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficacité des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Effectifs physiques d'enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires ; pourcentages
Date de la mesure	Recrutements avec affectation au cours de l'année civile considérée
Champ de la mesure	Toutes disciplines du Conseil national des universités (CNU) hors médecine et odontologie

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Pour les maîtres de conférences (MCF), le recrutement interne correspond d'abord aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou le titre jugé équivalent dans l'établissement mais ne comprend pas, dans le cas d'une mutation, le MCF titulaire exerçant précédemment dans l'établissement. Pour les professeurs des universités (PR), le recrutement interne recense seulement les personnes qui occupaient précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de MCF dans l'établissement (les PR en première affectation après concours d'agrégation ne sont pas comptabilisés).
Mode de calcul	Le numérateur dénombre les recrutements internes. Le dénominateur comprend tous types de concours d'enseignants-chercheurs titulaires.
Service responsable de l'indicateur	MENESR - DGRH

A compléter par l'établissement

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		2013	2014	2015	Données cumulées 2013, 2014, 2015	Cible 2020 (données cumulées sur la période contractuelle)
Maîtres de conférences	Effectifs*	10	15	11	36	
	%**	22.2%	35.7%	29.7%	29%	30 %
Professeurs des universités	Effectifs*	4	7	4	15	
	%**	26.7%	36.8%	28.6%	31.3%	50 %

* recrutement interne

** 'recrutement interne / (recrutement total *100)

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université

Prise en compte de la promotion interne

IC 10	DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROPRES ENCAISSABLES hors subventions pour charges de service public	UGA
--------------	--	------------

Action	Pilotage opérationnel des établissements
Objectif	Optimiser l'offre de formation et la gestion des établissements (objectif 6 du programme 150)
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficacité des opérateurs), évolution des ressources propres des établissements

Description des indicateurs

Unité de mesure	Millier d'euros (K€)
Date de la mesure	Deux années civiles précédant la 1 ^{ère} année du contrat ; dernière année civile du contrat
Champ de la mesure	Ressources financières encaissables hors subvention pour charges de service public, à savoir : 1. les droits d'inscription (70611 – 70612 – 70613) 2. les recettes de la formation continue (7065) 3. la taxe d'apprentissage (7481) 4. les contrats et prestations de recherche 5. les subventions (hors subvention pour charges de service public) 6. les dons et legs des fondations (7581 – 7582 – 7585 – 7586 – 7587) 7. les produits exceptionnels (771 – 772 – 775 – 778) 8. les autres ressources propres (701 – 702 – 703 – 7063 – 7064 – 7066 – 7067 -70681 – 70688 – 707- 708 – 7091 – 7092 – 7093 – 7094 – 7095 – 7096 – 7097 – 7098 – 7445 – 746 – 752 – 755 – 757 – 7583 – 7584 – 7588 – 76) Non pris en compte : 756 – 7562 – 777.
Mode de renseignement	Données fournies par l'établissement

A compléter par l'établissement

	2014	2015	Cible 2020
Droits d'inscription (1)	11 098	11 402	13 218
Formation continue (2)	10 398	9 726	11 000
Taxe d'apprentissage (3)	2 217	1 870	2 064
Contrats et prestations de recherche (4)	2 844	4 595	7 480
<i>ANR investissements d'avenir (74411)</i>	707	1 900	
<i>ANR hors investissement d'avenir (74412)</i>	330	674	
<i>Hors ANR (704 – 705 – 7062 – 751)</i>	1 806	2 021	
Subventions (hors subvention pour charges de service public) (5)	38 774	41 572	48 185
<i>Régions (7442)</i>	17 974	19 789	
<i>Union européenne (7446)</i>	5 368	5 255	
<i>Autres (7418 – 7443 – 7444 – 7447 – 7448 – 7488)</i>	15 431	16 258	
Dons et legs des fondations (6)	0	10 060	
Produits exceptionnels (7)	14 303	4 345	
Autres ressources propres (8)	12 522	14 331	15 439
Total	92 156 K€	87 851 k€	97 386 K€

Précisions : cette fiche est destinée à fixer des objectifs d'évolution des ressources en fonction des orientations retenues dans le contrat. La classification des ressources est conforme à l'instruction comptable et budgétaire M 9-3. Des cibles peuvent être fixées pour la totalité des catégories de ressources, ou pour une partie d'entre elles seulement, selon les priorités de l'établissement.

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

- augmentation effectifs (droits d'inscription)
- Développement activité formation continue
- IDEX

Commentaires de l'établissement

IC 11	PILOTAGE FINANCIER	UGA
--------------	---------------------------	------------

Action	Améliorer l'efficacité des opérateurs
Objectif	Optimiser la qualité du pilotage financier de l'établissement
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficacité des opérateurs)

Description des indicateurs

Unité de mesure	Objectif I-1 (Sincérité des prévisions budgétaires) : taux d'exécution des prévisions de fonctionnement et d'investissement, exprimé en pourcentage. Autres objectifs : réalisation de l'objectif mesurée à l'aide d'une cote. 0 = l'établissement ne dispose d'aucun outil de suivi 1 = l'établissement a effectué l'action préconisée ou dispose d'au moins un outil centralisé opérationnel 2 = l'établissement dispose d'outils complémentaires et opérationnels
Date de la mesure	Année précédant la première année du contrat ; dernière année du contrat
Champ de la mesure	Mise en œuvre du dispositif au sein de l'établissement
Mode de renseignement de l'indicateur	Remplir les cases correspondant à la situation de l'établissement

I - Inscrire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire :

A compléter par l'établissement

Actions prévues	Situation actuelle (2015)	Commentaires établissement	Cible 2020
1- Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires par la mise en place d'un dialogue de gestion dans une logique : objectifs / moyens / résultats. L'indicateur mesure les taux d'exécution (CF/ Budget modifié).	Fonctionnement : 95.92% Investissement : 66.58%	Dont masse salariale 98.2%	Fonctionnement 96% Investissement 70%
2- Se doter d'outils permettant un suivi financier infra annuel , pour accompagner son effort de maîtrise des taux d'exécution, l'établissement devra se doter de tableaux de bord permettant le suivi infra annuel des principaux agrégats de gestion : résultat, CAF, variation du fonds de roulement...	1	Autre suivi : trésorerie	2
3- Élaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles (et notamment plan pluriannuel d'investissement).	2		2
4- Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale , la masse salariale devra faire l'objet d'un suivi particulier : tableaux prévisionnels et plan de suivi infra-annuel adaptés (l'écart entre le budget primitif approuvé et l'exécution finale devrait être comprise entre - 0.5 et +0.5%).	Niveaux différents des outils en place dans les 3 universités en 2015	Fusion au 01/01/2016 : mise en place d'un suivi d'exécution mensuel détaillé et d'une prévision trimestrielle d'exécution de fin d'année MS Etat (résultat fin décembre)	2

II - Sécuriser les processus comptables et consolider la qualité comptable :

A compléter par l'établissement

Actions prévues	Situation actuelle (2015)	Cible 2020
1- Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan	1	2
2 –Mettre en place un dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire (cartographie des risques)	0	2

IC 12	PILOTAGE DU SYSTEME D'INFORMATION ET DES SERVICES NUMERIQUES AUX USAGERS	UGA
--------------	---	------------

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Optimiser l'offre de formation et la gestion des établissements d'enseignement supérieur
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Cote chiffrée de 0 à 5 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces. 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficience, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
Date de la mesure	Situation actuelle : année précédant la première année du contrat Cible : dernière année du contrat
Champ de la mesure	Mise en œuvre du dispositif au sein de l'établissement
Mode de renseignement de l'indicateur	Les cotes chiffrées constituent, pour chacun des cinq thèmes stratégiques, la synthèse d'un certain nombre d'indicateurs opérationnels dont la liste figure en commentaire.

Thèmes	Situation actuelle (2015)	Cibles 2020
1-La gouvernance de la politique numérique et du système d'Information	4	4
2-Le système d'information et les services numériques	4	4
3-Le numérique au service de la formation des étudiants	3	4
4-La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique)	3	3
5-Le numérique au service de la recherche et de la valorisation	3	4
6- La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique	3	4

IC 13	TAUX D'OCCUPATION DES LOCAUX	UGA
--------------	-------------------------------------	------------

Action	Améliorer l'efficacité des opérateurs
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficacité des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage représentant la durée réelle d'occupation des locaux par rapport au quota horaire de référence
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	Établissement

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Enquête annuelle sur la situation immobilière
Mode de calcul	Le taux d'occupation des locaux de l'établissement est établi en deux étapes : - calcul du taux d'occupation pour chaque type de salles (amphithéâtres et salles banalisées) en fonction de la formule présentée plus bas ; - détermination du taux d'occupation de l'établissement à partir de la moyenne pondérée des taux d'occupation de chaque type de salles par leurs surfaces respectives. Le calcul du taux d'occupation pour un type de salles correspond au rapport entre l'occupation « réelle » et le quota horaire de référence (occupation théorique) où l'occupation « réelle » est le rapport de nombre d'heures d'utilisation annuelle d'un type de salles avec le nombre de salles. Il se résume par la formule suivante : $T = \frac{(U/S)}{H}$ T : taux d'occupation d'un type de salles U : nombre d'heures d'utilisation d'un type de salles, S : nombre de ce même type de salles H : quota horaire de référence (1 120 h) <i>A titre d'exemple : un établissement disposant de 66 salles banalisées (5 100 m²) qu'il utilise 58 195 h par an, présente un taux d'occupation de :</i> $\frac{(58\,195\,h / 66\,salles)}{1\,120\,h} \text{ soit } 79\% \text{ pour les salles banalisées}$ <i>Ce même établissement présente un taux d'occupation de ses amphithéâtres (3 000 m²) de 62 % pour ses amphithéâtres ;</i> <i>Son taux d'occupation est de : $\frac{(62\% \times 3\,000\,m^2) + (79\% \times 5\,100\,m^2)}{8\,100\,m^2} = 73\%$.</i>
Service responsable de l'indicateur	MENESR - DGESIP

Précisions : Cet indicateur est construit en référence à l'indicateur du programme 150 n° 6.4 « Taux d'occupation des locaux ». Ce taux est estimé à 71% en réalisation 2012 (PAP 2015) à partir des données recueillies par enquête auprès des établissements.
Cible 2017 à 72%. (PLF 2015).

A compléter par l'établissement

Occupation des locaux	Situation actuelle (2016)				Taux d'occupation attendu en 2020
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SHON	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	74 111,3	98	15 077,12	67,52	
Salles banalisées	479 242	646	36 147,33	66,23	
Total				66.6	71%

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'établissement

Les opérations immobilières financées par le Plan campus et le CPER 14, qui auront pour effet de recentrer les activités d'enseignement et de recherche sur les campus Est (St Martin d'Hères-Gières) et Ouest (presqu'île scientifique) de Grenoble ainsi

que sur le pôle universitaire de Briffault à Valence, dans une logique de mutualisation effective des locaux de formation, conjuguées aux évolutions attendues sur les pédagogies innovantes, devraient se traduire par une amélioration du taux d'occupation des locaux banalisés de formation d'ici 2020.

IC 14	MESURE DES EVOLUTIONS DE SURFACES IMMOBILIERES (solde en m²)	UGA
--------------	---	------------

Action	Améliorer l'efficacité des opérateurs
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier

Description de l'indicateur

Unité de mesure	m² SHON
Date de la mesure	annuelle
Champ de la mesure	Surfaces immobilières recensées dans l'enquête immobilière DGESIP

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Enquête immobilière de la DGESIP
Source	établissement
Mode de calcul	Evolution des surfaces immobilières = nombre de m² existants – (nombre de m² libérés + nombre de m² nouveaux)
Service responsable de l'indicateur	MENESR DGESIP

Années	Situation existante			Objectifs			Objectifs prévisionnels de m² rénovés
	Dénomination bâtiment	Situation domaniale	m² existants	Objectifs prévisionnels de m² libérés	Objectifs prévisionnels de m² nouveaux	Objectif d'évolution des surfaces immobilières (m²)	
Situation initiale	Tous bâtiments établissement		485387				
2016			502 608	-	17261	17261	8007
2017			511 288	769	9449	8680	1453
2018			526 136	12462	27310	14848	16090
2019			504 187	23229	1280	-21949	4728
2020			508 230	2957	7000	4043	-
soldes							
Evolution des m² à l'issue du contrat			22 883	39 417	62 300		30 278

Précisions :

Par m² libérés on entend les surfaces inutiles qui ne sont plus occupées par une activité de l'établissement, les surfaces remises aux domaines ou cédés, rendues (fin de mise à disposition ou de location) ou vouées à la démolition.

Les m² nouveaux correspondent à des surfaces nouvelles : construction neuve, extension, mise à disposition, location, acquisition...

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Evolution rendues possible par le CPER 14 et le Plan Campus, ainsi que le recours aux fonds propres de l'université sur des opérations de rénovation.

Commentaires de l'université

La prévision de répartition des surfaces d'ici 2020 fait apparaître une augmentation de 23% en recherche, une diminution de 4% en formation et en administration et une augmentation de 2% pour la vie étudiante.

L'évolution à la baisse des surfaces de formation traduit un effort de rationalisation et d'optimisation des surfaces utiles (et ainsi du rapport SHON/SU), tout en restant prudent par rapport aux augmentations envisageables des effectifs d'étudiants.

L'évolution à la hausse des surfaces de recherche est à mettre en regard du dynamisme ainsi que du caractère stratégique et innovant de l'activité de recherche de l'UGA, notamment en santé et mathématiques appliquées et logiciel.