

# Projet annuel de performance

**2021**

université  
PARIS-SACLAY

# Projet Annuel de performance

## 2021

---

Ce projet annuel de performance, s'inscrit dans le cadre du contrat quinquennal 2020-2024, il reprendra les indicateurs fixés par le ministère (dès cette année) et ceux fixés par ce contrat (complètement à partir de l'an prochain). Ce contrat illustre les choix politiques de la nouvelle institution et l'identité spécifique de l'Université Paris-Saclay, au service de la société. Portés par l'UPSaclay en lien étroit avec les organismes de recherche, les différents axes sont déclinés par l'ensemble des établissements-composantes, universités membres associés et composantes de l'UPSaclay. C'est donc le premier PAP Paris-Saclay qui vous est présenté en 2020.

Le principal objectif de ce document est de mesurer l'impact de la politique menée par l'établissement dans les 3 grands domaines que sont la formation et la vie étudiante ; la recherche et la valorisation ; la gouvernance et la gestion de l'établissement.

Nous rappelons ici les axes, objectifs et actions détaillés dans le contrat qui traduisent quelques orientations majeures :

- Grande université de recherche, l'Université Paris-Saclay veut **articuler étroitement ambition d'excellence internationale et engagement social**. Par la recherche fondamentale comme par la recherche la plus finalisée, par ses activités de formation, et enfin par le partage des connaissances avec la société, l'Université Paris-Saclay participe à l'effort collectif pour enrichir notre compréhension du monde et développer notre capacité à maîtriser collectivement les grands défis contemporains : développement soutenable face au changement climatique et aux menaces qui pèsent sur la biodiversité et sur les ressources naturelles, modèle social et justice face aux évolutions chaotiques qui demandent résilience et solidarité.

Ces engagements traversent l'ensemble de nos activités et se traduisent notamment dans le présent contrat par :

- un élargissement des actions (en termes d'objectifs comme de moyens) en faveur du développement soutenable et de la responsabilité en matière de recherche, formation, politique & pratiques institutionnelles – ceci à l'échelle de nos campus et du territoire, en lien étroit avec nos partenaires ;

- un engagement renouvelé vis-à-vis des enjeux d'éthique et d'intégrité scientifique ;

- une participation active au mouvement de la science ouverte et une action déterminée pour la diffusion des savoirs et le lien sciences-sociétés ;

-l'approfondissement de l'engagement de l'Université dans la création de l'espace européen de la recherche, de l'innovation et de la connaissance, et le soutien à l'ouverture sur le monde et la diversité des cultures pour l'ensemble de nos étudiants et personnels ;

- une exigence toujours renouvelée d'accroissement de la qualité de nos actions, seule voie vers une appréciation de l'excellence par les tiers.

En matière de formation plus précisément, l'UPSaclay développe dans le présent contrat une série d'actions qui permettent de favoriser la **réussite de tous les étudiants**, quel que soit le niveau de formation, en mettant au cœur de son projet :

- l'expérience étudiante : chaque étudiant de l'université est formé pour être un citoyen critique, responsable, ouvert sur le monde, et soucieux de collégialité,

- l'innovation pédagogique : chaque étudiant est accompagné dans son projet d'étude et préparé à son employabilité tout au long de sa vie.

L'Université Paris-Saclay présente la particularité de s'inscrire sur un **territoire très large**, et s'adresse à une population étudiante diverse avec une volonté de la préparer aux métiers de demain. L'Université Paris-Saclay tient compte de cette réalité en développant un modèle innovant pour le premier cycle ainsi que des parcours gradués à haute valeur ajoutée, qui prolongent les efforts menés par les établissements fondateurs et met en commun une force de frappe exceptionnelle.

Établissement expérimental, l'Université Paris-Saclay propose **un nouveau modèle de gouvernance et d'organisation**, qui lui permet d'articuler étroitement modèle universitaire, grandes écoles et organismes nationaux de recherche. Cette hybridation des modèles fait la force de l'Université Paris-Saclay : le premier contrat donne l'occasion de mettre le modèle à l'épreuve et de l'ajuster. La mise en place d'un système d'information performant dans le cadre d'une transformation numérique globale est indispensable à l'atteinte de nos objectifs, en lien fort avec l'ensemble des métiers et les directions des systèmes d'information des différentes entités.

L'Université Paris-Saclay se caractérise enfin par le **dynamisme de l'écosystème d'innovation** dans lequel elle s'inscrit, avec l'ensemble de ses sites (plateau de Saclay, ZAC Courtabœuf et Massy, Vallée Scientifique de la Bièvre, Saint-Quentin-en-Yvelines et Évry) qui concentre un nombre important d'acteurs publics et privés de la recherche et de l'innovation, et une capacité à rayonner ensemble bien au-delà de nos frontières. Le renforcement des liens avec le monde socio-économique était déjà un objectif avant la crise sanitaire du début 2020 ; il devient aujourd'hui une ardente obligation, car les entreprises joueront un rôle majeur dans la transformation à venir. L'Université Paris-Saclay entend faciliter les interactions avec ces acteurs privés, pour accélérer la création de solutions innovantes.

La principale richesse de l'Université se trouve dans les femmes et les hommes qui y travaillent, aussi nous nous devons de continuer à développer une gestion des ressources humaines ambitieuse et un dialogue social de qualité, ce qui demande une écoute et une volonté et un travail forts et réels dans un contexte de construction.

Le présent document s'inscrit dans la démarche de pilotage stratégique via les indicateurs qu'il publie et commente et a vocation à alimenter le dialogue interne et éclairer les décisions de la présidence et du Conseil d'Administration.

*Sylvie Retailleau*

*Président de l'Université Paris-Saclay*

*Estelle lacona*

*Vice-Président du Conseil d'Administration de l'Université Paris-Saclay*

# Sommaire

## Axe I : Missions cœur : politique formation, vie étudiante, recherche ..... 9

**OBJECTIF I.1. : Assurer le pilotage global des formations et développer les objectifs transversaux : réussite étudiante, insertion professionnelle, interdisciplinarité, ouverture à l'international 9**

I.1.1. Bilan périmètre employeur .....	9
INDICATEUR : Devenir des néo-bacheliers à l'issue d'une L1 .....	9
INDICATEUR : Taux de réussite et valeur ajoutée <sup>i</sup> en DUT .....	11
INDICATEUR : Taux de réussite et valeur ajoutée <sup>i</sup> en licence .....	12
INDICATEUR : Taux de réussite et valeur ajoutée <sup>i</sup> en Master .....	14
INDICATEUR : Insertion des diplômés .....	17
INDICATEUR : Évaluation des formations et des enseignements .....	20
INDICATEUR : Soutien et support à la pédagogie .....	23
INDICATEUR : Soutien individuel à l'innovation pédagogique .....	25
INDICATEUR : Soutien collectif à l'innovation pédagogique .....	26
INDICATEUR : Développement de la formation continue .....	29
I.1.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	31
JALON 2021 : Mise en œuvre de l'Observatoire de la réussite étudiante et de l'insertion professionnelle et définition des critères associés .....	31
INDICATEUR CQD - Taux d'insertion des diplômés .....	31
INDICATEUR CQD - Nombre d'étudiants-entrepreneurs .....	31

**OBJECTIF I.2. : Structurer le premier cycle pour permettre une adaptation des formations aux besoins et profils étudiants, en même temps qu'aux besoins de la société et à l'objectif de former des esprits éclairés ..... 32**

I.2.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	32
JALON 2021 : Etablissement d'un schéma directeur de la réussite étudiante (2021) .....	32
INDICATEUR CQD - Nombre d'inscriptions en licence double-diplôme .....	32
INDICATEUR CQD - Taux de réussite à l'EU1CPS .....	32

**OBJECTIF I.3. : Installer les Graduate School & Institut et proposer des formations attractives internationalement ..... 33**

I.3.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	33
INDICATEUR CQD - Proportion d'élèves ingénieurs parmi les inscrits en Master à l'UPSaclay .....	33

**OBJECTIF I.4. : Assurer l'internationalisation des formations ..... 33**

I.4.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	34
INDICATEUR CQD - Proportion d'étudiants bénéficiant d'une mobilité sortante, physique et virtuelle .....	34
INDICATEUR CQD - Proportion de parcours de formation enseignés en langue anglaise .....	34
INDICATEUR CQD - Nombre de parcours introduisant une formation à la citoyenneté européenne ou internationale .....	34

**OBJECTIF I.5. : Développer et structurer les actions en matière d'éthique et d'intégrité scientifique 34**

**OBJECTIF I.6. : Favoriser l'union des ressources pour la recherche à UPSaclay ..... 35**

I.6.1. Bilan périmètre employeur .....	35
--	----

INDICATEUR : Revenus consolidés du partenariat et de la contractualisation de la recherche.....	35
INDICATEUR : Nombre et montant des contrats de recherche signés .....	36
<b>I.6.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....</b>	<b>37</b>
JALON : Mise en place d'une politique pluriannuelle de financement par unité et thème de recherche (2022) .....	37
<b>OBJECTIF I.7. : Mettre en œuvre les orientations de la politique scientifique.....</b>	<b>38</b>
<b>I.7.1. Bilan périmètre employeur .....</b>	<b>38</b>
INDICATEUR : Nombre de publications de Paris-Saclay et part dans la production scientifique de la France, de l'UE 28 et du monde .....	38
INDICATEUR : Nombre de citations reçues à 2 ans par les publications de Paris-Saclay et indice d'impact observé en référence mondiale .....	39
<b>I.7.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....</b>	<b>40</b>
INDICATEUR CQD - Nombre et montant des financements publics obtenus pour des objectifs de recherche .....	40
INDICATEUR CQD - Nombre et pourcentage des publications dans les 10% les plus citées .....	40
<b>OBJECTIF I.8. : Assurer l'accompagnement au plus près de la communauté de recherche pour faciliter son quotidien.....</b>	<b>41</b>
<b>OBJECTIF I.9. : Mettre la production scientifique à disposition de la communauté scientifique et de la société en général, dans une démarche de science ouverte, et développer les approches de science participative.....</b>	<b>41</b>
<b>I.9.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....</b>	<b>42</b>
INDICATEUR CQD - Proportion de la production scientifique en accès ouvert .....	42
<b>OBJECTIF I.10. : Mettre en avant la proposition de la valeur de l'université UPSaclay pour une politique proactive de transfert des connaissances.....</b>	<b>43</b>
<b>OBJECTIF I.11. : Assurer le lien recherche-formation et structurer les forces des Graduate-Schools et institut et l'EU1CPS.....</b>	<b>43</b>
<b>I.11.1. A. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay.....</b>	<b>44</b>
JALON 2021: Etablissement pour chaque Graduate Schools de son projet scientifique et académique .....	44
JALON 2021 : Définition de l'ensemble des indicateurs de suivi pour le projet SFRI .....	44
<b>OBJECTIF I.12. : Accompagner le développement de l'information et de la connaissance en soutien à la formation et à la recherche .....</b>	<b>44</b>
<b>OBJECTIF I.13. : Promouvoir une vie de campus de qualité, sous tous ses aspects.....</b>	<b>45</b>
<b>I.13.1. Bilan périmètre employeur .....</b>	<b>45</b>
INDICATEUR : Variation des horaires d'ouverture du SCD .....	45
<b>I.13.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....</b>	<b>46</b>
INDICATEUR CQD - Indices de satisfaction des étudiants sur les conditions de travail, d'hébergement, de vie quotidienne et d'animation culturelle.....	46
<b>Axe II : Stratégie européenne et stratégie internationale de l'Université Paris-Saclay .....</b>	<b>47</b>
<b>OBJECTIF II.1. : Installer une gouvernance de la politique internationale à l'échelle de l'UPSaclay</b>	<b>47</b>
<b>OBJECTIF II.2. : Former à l'international et aux valeurs européennes, amplifier l'offre de formation pour les internationaux et l'offre de soutien à la mobilité .....</b>	<b>47</b>
<b>II.2.1. Bilan périmètre employeur .....</b>	<b>48</b>
INDICATEUR : Mobilité sortante.....	48
INDICATEUR : Aide financière à la mobilité sortante des étudiants.....	49

II.2.2.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD .....	50
	INDICATEUR CQD - Nombre d'étudiants internationaux et nombre de nationalités représentées (mobilité entrante).....	50
<b>OBJECTIF II.3.</b>	<b>: Améliorer l'attractivité de l'université : visibilité et accueil.....</b>	<b>50</b>
II.3.1.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	50
	JALON 2022 : Mise en place d'une plateforme pour l'accueil international .....	50
	INDICATEUR CQD - Financement de projets contribuant à la construction de l'espace européen de l'ESR.....	51
	INDICATEUR CQD - Nombre de personnels bénéficiant d'une formation ou mobilité européenne ou internationale.....	51
<b>Axe III : UPSaclay comme acteur académique, territorial, socio-économique et sociétal ..... 52</b>		
<b>OBJECTIF III.1.</b>	<b>: Approfondir l'articulation avec les ONR et l'APHP .....</b>	<b>52</b>
III.1.1.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	52
	JALON 2021 : Construction conjointe de la politique internationale du site, participation des ONR à la création du pôle Europe.....	52
	JALON 2022 : Valorisation des outils RH pour renforcer la participation des chercheurs à la formation .....	53
<b>OBJECTIF III.2.</b>	<b>: Implanter l'UPSaclay comme un partenaire des acteurs publics à l'échelle du territoire (collectivités, région, pays).....</b>	<b>53</b>
<b>OBJECTIF III.3.</b>	<b>: Développer les liens avec les partenaires socio-économiques et de la société civile pour un rôle plus affirmé de l'Université .....</b>	<b>53</b>
III.3.1.	Bilan périmètre employeur .....	54
	INDICATEUR : Développement du montant de la taxe d'apprentissage collectée.....	54
III.3.2.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	56
	INDICATEUR CQD - Nombre et montant des contrats de recherche avec des partenaires socio- économiques et de la société civile.....	56
<b>OBJECTIF III.4.</b>	<b>: Faire de l'UPSaclay une université engagée dans le dialogue sciences avec et pour la société et la promotion de la culture et la promotion de l'égalité des chances .....</b>	<b>57</b>
III.4.1.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	57
	JALON 2021 : Installation de l'Observatoire de la diversité étudiante.....	57
<b>OBJECTIF III.5.</b>	<b>: Positionner l'UPSaclay comme un acteur du développement soutenable et de la responsabilité sociétale .....</b>	<b>57</b>
III.5.1.	Bilan périmètre employeur .....	58
	INDICATEUR : DDRS : production annuelle des déchets chimiques et biologiques.....	58
III.5.2.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	59
	JALON 2021 : Elaboration de la charte et de la stratégie UPSaclay en faveur du développement soutenable associant étudiants et personnels.....	59
	JALON 2022 : Démarche d'obtention de la labellisation DD&RS à l'échelle de UPSaclay .....	60
<b>Axe IV : le pilotage et la gouvernance d'UPSaclay : subsidiarité et participation ..... 61</b>		
<b>OBJECTIF IV.1.</b>	<b>: Installer les instances et processus de décision de l'UPSaclay .....</b>	<b>61</b>
IV.1.1.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	62
	JALON 2020 : Réunions annuelles du COS.....	62
	JALON 2020 : Création d'un comité de suite fusion UEVE/ UVSQ/ UPSaclay.....	62
<b>OBJECTIF IV.2.</b>	<b>: Renforcer l'aide au pilotage, l'amélioration des processus et des organisations internes, et la démarche d'évaluation .....</b>	<b>62</b>
IV.2.1.	Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	63

JALON 2020 : Installation de la direction de l'aide au pilotage (DATA) .....	63
<b>OBJECTIF IV.3. : Réussir la transformation administrative, adapter l'organisation aux ambitions académiques, et développer le numérique au service de la qualité du travail et de service .....</b>	<b>63</b>
IV.3.1. Bilan périmètre employeur .....	64
INDICATEUR : Performance du pilotage du SI et des services numériques aux usagers .....	64
INDICATEUR : Avancement des projets PPSN (portefeuille projets services numériques) .....	66
<b>OBJECTIF IV.4. : Développer une politique RH ambitieuse .....</b>	<b>68</b>
IV.4.1. Bilan périmètre employeur .....	69
INDICATEUR : Endo-recrutement des enseignants-chercheurs .....	69
INDICATEUR : Promotion des agents titulaires BIATSS.....	70
INDICATEUR : Formation des personnels .....	71
INDICATEUR : Formation des personnels BIATSS et durée des formations.....	72
<b>OBJECTIF IV.5. : Installer et développer la fondation UPSaclay au service des valeurs de l'université</b>	<b>74</b>
<b>OBJECTIF IV.6. : Affiner le modèle économique et politique des moyens .....</b>	<b>74</b>
IV.6.1. Bilan périmètre employeur .....	75
INDICATEUR : Performance du pilotage financier .....	75
Développement des ressources propres .....	79
<b>OBJECTIF IV.7. : Optimiser le pilotage et la gestion du patrimoine immobilier.....</b>	<b>80</b>
IV.7.1. Bilan périmètre employeur .....	81
Coût des fluides par m <sup>2</sup> .....	81
<b>OBJECTIF IV.8. : Assurer la visibilité de l'UPSaclay .....</b>	<b>83</b>
IV.8.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay .....	83
JALON 2021 : Classement de l'UPSaclay dans les classements ARWU, QS, THE, CWTS Leiden .....	83
INDICATEUR CQD - Nombre de dossiers de candidature pour les formations (étudiants) .....	84
INDICATEUR CQD - Nombre de dossiers de candidature aux postes du personnel BIATSS .....	84
INDICATEUR CQD - Nombre de dossiers de candidature aux postes d'enseignant-chercheur .....	84
<b>Annexes .....</b>	<b>85</b>
<b>Annexe 1 : Méthodes de calcul du taux de réussite en DUT et de la valeur ajoutée correspondante.....</b>	<b>85</b>
<b>Annexe 2 : Méthodes de calcul du taux de réussite en Licence et de la valeur ajoutée correspondante.....</b>	<b>86</b>
<b>Annexe 3 : Méthodes de calcul du taux de réussite en Master et de la valeur ajoutée correspondante.....</b>	<b>89</b>
<b>Lexique des sources.....</b>	<b>92</b>
SISE : Système d'Information sur le Suivi des Étudiants.....	92
PAP : Projet Annuel de Performance .....	92

**Nota Bene :**

Toutes les données avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont des données relevant du périmètre employeur.

Afin de fluidifier la lecture du Projet annuel de performance UPSaclay 2021, les tableaux et graphiques font référence pour la plupart au périmètre UPSaclay employeur, exceptées les données sur les formations qui relèvent pour la majorité de l'offre de formation UPSud (tableaux n° 1, 2, 3, 6, 7, 9 et 10).

## Axe I : Missions cœur : politique formation, vie étudiante, recherche

### OBJECTIF I.1. : Assurer le pilotage global des formations et développer les objectifs transversaux : réussite étudiante, insertion professionnelle, interdisciplinarité, ouverture à l'international

**Action 1.** Installer le pilotage des formations accréditées par l'Université Paris-Saclay, assurer la cohérence globale de l'offre et développer la culture qualité à l'échelle UPSaclay.

**Action 2.** Soutenir la réussite étudiante et faciliter l'employabilité.

**Action 3.** Poursuivre les efforts de structuration de l'innovation pédagogique engagés depuis plusieurs années et tirer les leçons du printemps 2020 pour orienter le développement des outils pédagogiques numériques.

**Action 4.** Développer dans toute formation une connaissance de base des enjeux et objectifs du développement soutenable et préparer des futurs professionnels intégrant ces enjeux dans leurs actions et leurs décisions.

**Action 5.** Soutenir la professionnalisation et favoriser le rapprochement de la formation avec les acteurs socio-économiques (formation tout au long de la vie, apprentissage, entrepreneuriat).

**Action 6.** Soutenir l'apprentissage des langues et de l'interculturalité, promouvoir la mobilité entrante et sortante, physique et à distance, former aux valeurs européennes (voir également axe 2).

#### I.1.1. Bilan périmètre employeur

##### INDICATEUR : Devenir des néo-bacheliers à l'issue d'une L1

Tableau 1 : Devenir des néo-bacheliers à l'issue d'une L1 (passage en L2, redoublement, réorientation ou sortie du système universitaire) – Accréditation UPSud

Année d'observation (année de cohorte +1 an)	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Année de la cohorte (première inscription)	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Effectifs des étudiants primo-entrants inscrits en L1	1 687	1 782	1 830	1 760	1 619	1 560	1 711
<b>Passages en L2</b>	<b>47,4%</b>	<b>44,2%</b>	<b>45,9%</b>	<b>49,6%</b>	<b>47,4%</b>	<b>52,3%</b>	<b>54,8%</b>
Redoublements	32,2%	30,9%	30,7%	28,2%	30,5%	27,8%	25,9%
Réorientations	3,2%	4,0%	2,5%	3,1%	2,7%	3,8%	4,2%
Sorties du système universitaire	17,2%	20,9%	20,9%	19,0%	19,3%	16,1%	15,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>						

Source: MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)

Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en licence »

### Précisions de lecture :

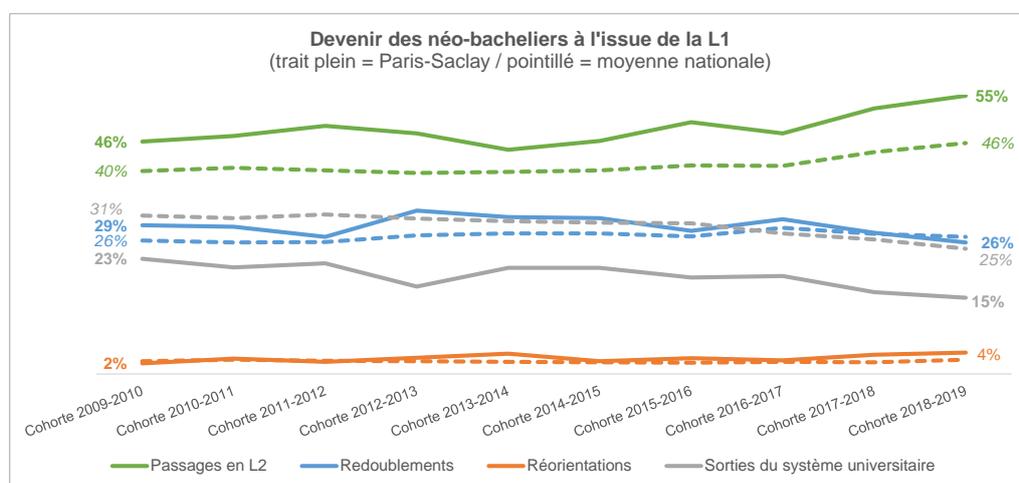
**L'année de la cohorte** est celle de l'inscription à une première inscription en L1 (cursus LMD) (rentrée universitaire). **L'année d'observation** suit d'une année celle de la cohorte.

**Les passages** concernent les étudiants inscrits en L2 ou dans des formations équivalentes à l'issue d'une année universitaire  $n/n+1$ , rapporté au nombre total des inscrits en L1 en  $n/n+1$ .

**Les redoublements** concernent les étudiants qui redoublent à l'issue d'une année universitaire  $n/n+1$  (redoublement dans la même formation ou dans une autre formation L1), rapporté au nombre total des inscrits en L1 en  $n/n+1$ .

**Les réorientations** concernent les étudiants qui se sont réorientés vers d'autres filières au sein des universités (diplôme d'université, formations de santé, ...) quel que soit l'établissement dans lequel cette réorientation a eu lieu, rapporté au nombre total des inscrits en L1 en  $n/n+1$ .

**Les sorties du système universitaire** concernent les étudiants non retrouvés dans le fichier SISE des inscrits de l'année  $n+1$  et considérés comme étant non réinscrits en cursus L. Cela peut traduire des abandons comme l'intégration de formations non universitaires. Le nombre de ces étudiants est rapporté au nombre total des inscrits en L1 et  $n/n+1$ .



### Précisions méthodologiques :

**Lecture** : Au niveau national, en 2019-2020, 45,5% des néo-bacheliers inscrits en L1 en 2018-2019 pris en compte dans le calcul de cet indicateur accèdent en L2 ou équivalent et 27% de cette même population redoublent en L1. L'écart par rapport à 100% correspond aux étudiants :

- qui ont quitté le système universitaire ;
- qui se sont réorientés vers d'autres filières au sein du système universitaire.

Les admissions en cours de cursus ne sont pas prises en compte.

Un étudiant inscrit en L1 dans une université X passant en L2 dans une autre université Y est pris en compte dans le taux de passage de l'université X.

Un étudiant inscrit en L1 dans une université X redoublant en L1 dans une autre université Y est pris en compte dans le taux de redoublement de l'université X.

Une seule inscription principale par étudiant est prise en compte dans les effectifs. Quand les étudiants ont pris une inscription dans des universités différentes, une seule est conservée.



L'objectif d'atteindre un taux de passage du L1 à L2 de 50% est atteint tout en limitant le redoublement et les sorties du système universitaire. Ce résultat très encourageant est à consolider notamment avec l'amplification des dispositifs d'accompagnement et la transformation pédagogique du L1.

## INDICATEUR : Taux de réussite et valeur ajoutée<sup>i</sup> en DUT



En 2019, le MESRI a modifié le périmètre de calcul de ces indicateurs pour se limiter aux seuls néo-bacheliers. Afin de disposer de chiffres à périmètre constant, nous présentons dorénavant les taux de réussite sur les seuls néo-bacheliers. Ce changement de périmètre fait baisser très légèrement les taux de réussite et valeur ajoutée en 2 ans et augmenter très légèrement ces indicateurs en "2 ou 3 ans".

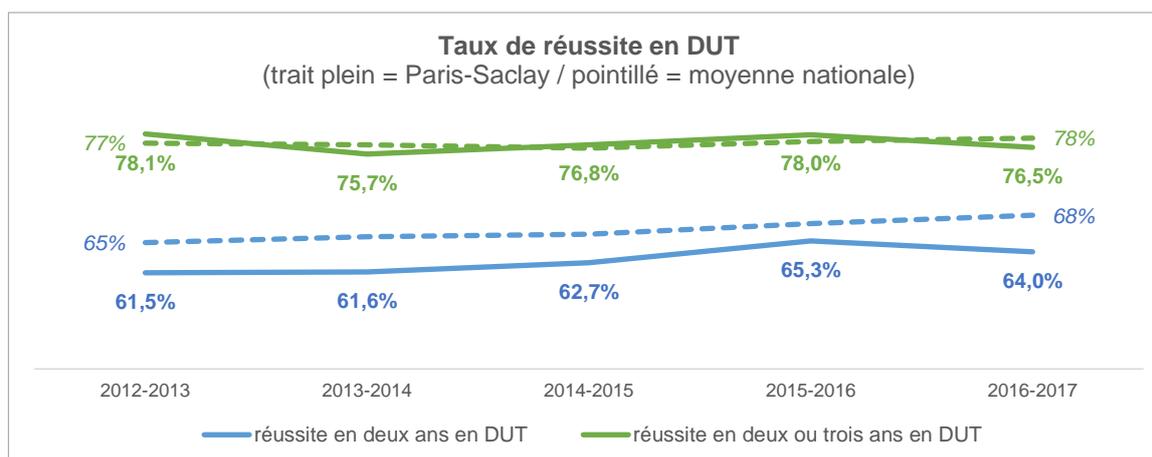
Tableau 2 : Taux de réussite et valeur ajoutée en DUT (en 2 ans et en 2 ou 3 ans) des néo-bacheliers / accréditation UPSud

Années d'observation (année de cohorte +2 ans / +3 ans)	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Année de la cohorte	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Taux de réussite en deux ans en DUT	61,6%	62,7%	65,3%	64,0%
Valeur ajoutée réussite en deux ans en DUT (en points ; cf. annexe1)	-2,7	-3,1	-1,9	-3,8
Taux de réussite en deux ou trois ans en DUT	75,7%	76,8%	78,0%	76,5%
Valeur ajoutée sur la réussite cumulée en 2 ou 3 ans en DUT (en points ; cf. annexe1)	-0,9	-1,0	0,0	-1,4

Source : MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)

Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en DUT »

Méthodologie : Des précisions sur les différentes méthodes de calcul du taux de réussite par le Ministère se trouvent en Annexe 1 .



Le taux de réussite en 2 ans en DUT est relativement stable ces dernières années. Malgré une valeur ajoutée négative, on note une amélioration de cet indicateur depuis 2 ans.

De nombreuses actions d'accompagnement ont été mises en place et doivent se poursuivre pour viser encore une augmentation sensible de ce taux.

## INDICATEUR : Taux de réussite et valeur ajoutée<sup>i</sup> en licence

La valeur ajoutée correspond à la différence en points entre le taux de réussite calculé pour l'établissement et le taux attendu pour celui-ci. Le taux attendu est estimé pour un établissement fictif qui aurait la même composition de population (sur différents critères tels que l'âge des entrants, la série du bac...) et des taux de réussite correspondant aux moyennes nationales.



Quatre méthodes de calcul étaient mises en œuvre pour évaluer le taux de réussite d'un établissement jusqu'en 2018. À partir de 2019 ces 4 méthodes ne sont plus suivies par le MESRI. Une nouvelle méthode apparaît se limitant aux néo-bacheliers n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence.

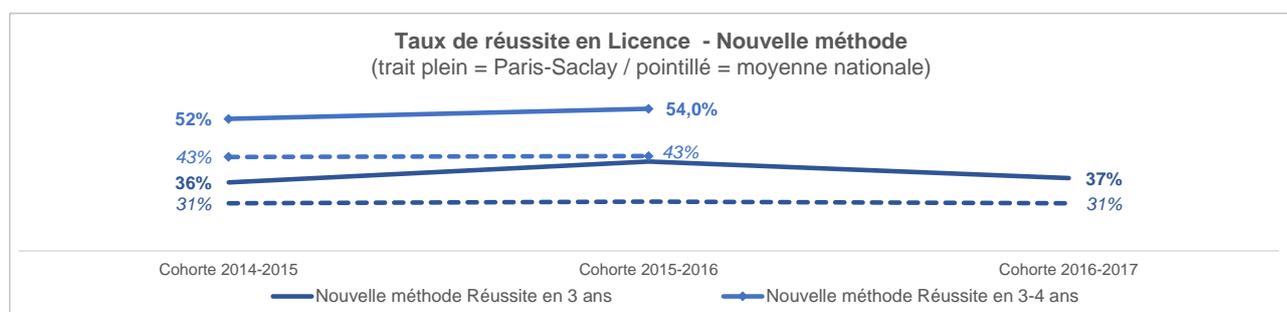
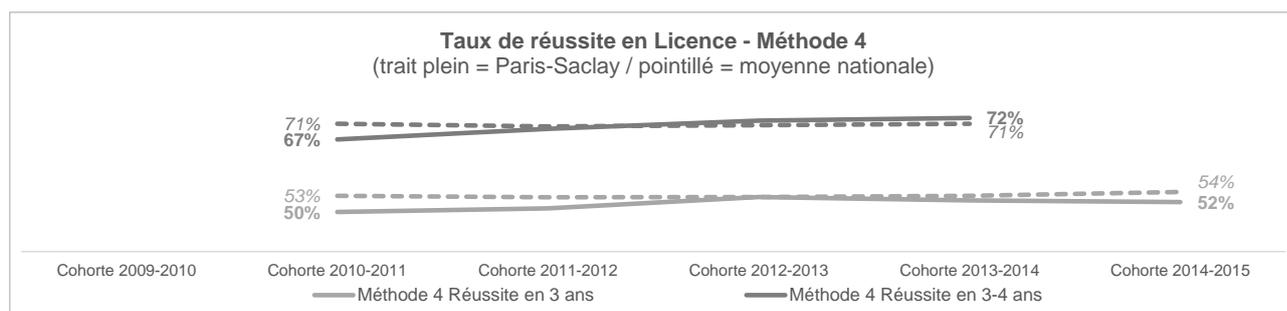
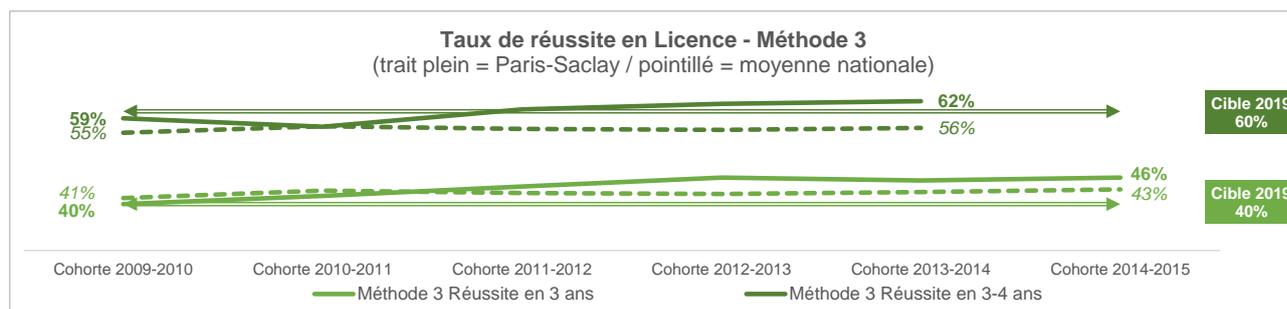
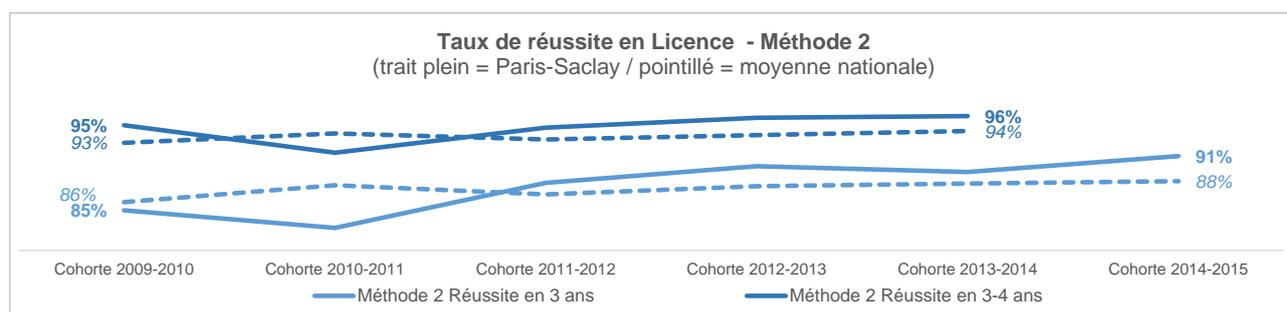
Tableau 3 : Taux de réussite et valeur ajoutée en Licence (en trois ans et en 3 ou 4 ans) selon différentes méthodes de calcul/ accréditation UPSud

Années d'observation (année de cohorte +3 ans / +4 ans)		2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Cible 2019
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
Année de la cohorte		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	
<b>Méthode 1 :</b> Réussite des étudiants inscrits à UPSaclay en 1 <sup>ère</sup> année (quelle que soit l'université d'obtention en L3 ou LP)	Taux de réussite en 3 ans	32,2%	33,6%			
	Valeur ajoutée à 3 ans (en points ; cf. annexe 2)	1,7	1,3			
	Taux de réussite en 3 ou 4 ans	48,0%				
	Valeur ajoutée à 3 ou 4 ans (en points ; cf. annexe 2)	2,4				
<b>Méthode 2 :</b> Réussite en troisième année (L3 ou LP)	Taux de réussite en 3 ans	89,4%	91,3%			
	Valeur ajoutée à 3 ans (en points ; cf. annexe 2)	1,6	2,7			
	Taux de réussite en 3 ou 4 ans	96,1%				
	Valeur ajoutée à 3 ou 4 ans (en points ; cf. annexe 2)	1,0				
<b>Méthode 3 :</b> Réussite des étudiants qui ont effectué tout leur parcours à UPSaclay ou sont sortis du système universitaire en L3 ou LP	Taux de réussite en 3 ans	45,1%	45,7%			40%
	Valeur ajoutée à 3 ans (en points ; cf. annexe 2)	2,5	2,1			
	Taux de réussite en 3 ou 4 ans	62,2%				60%
	Valeur ajoutée à 3 ou 4 ans (en points ; cf. annexe 2)	3,2				
<b>Méthode 4 :</b> Réussite des étudiants qui ont effectué tout leur parcours à UPSaclay	Taux de réussite en 3 ans	52,3%	51,9%			
	Valeur ajoutée à 3 ans (en points ; cf. annexe 2)	2	1,1			
	Taux de réussite en 3 ou 4 ans	72,0%				
	Valeur ajoutée à 3 ou 4 ans (en points ; cf. annexe 2)	2,2				
<b>Nouvelle méthode :</b> Réussite des néo-bacheliers inscrits à UPSaclay en L1 et n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence	Taux de réussite en 3 ans		36,4%	41,4%	37,4%	
	Valeur ajoutée à 3 ans (en points ; cf. annexe 2)		1,0	5,8	4,2	
	Taux de réussite en 3 ou 4 ans		51,6%	54,0%		
	Valeur ajoutée à 3 ou 4 ans (en points ; cf. annexe 2)		2,9	5,3		

Source : MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)

Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en licence »

**Méthodologie :** Des précisions sur les différentes méthodes de calcul du taux de réussite par le Ministère se trouvent en Annexe 2.





La nouvelle méthode de calcul de l'indicateur positionne l'Université Paris-Saclay significativement au-dessus de la moyenne nationale, témoignant d'une bonne adéquation de l'accompagnement des étudiants à leurs besoins mais également du recrutement de profils étudiants adaptés aux attendus et pré-requis des formations. Les effets de nouveaux dispositifs d'accompagnement devraient sensiblement augmenter la valeur de l'indicateur pour les cohortes postérieures à 2018-2019.

### INDICATEUR : Taux de réussite et valeur ajoutée<sup>1</sup> en Master



Quatre méthodes de calcul étaient mises en œuvre pour évaluer le taux de réussite d'un établissement jusqu'en 2019. À partir de 2020 ces 4 méthodes ne sont plus suivies par le MESRI. Une nouvelle méthode apparaît se limitant aux étudiants inscrits en M1 dans l'établissement, qui n'ont pas changé de discipline entre le M1 et le M2 et qui n'étaient pas inscrits l'année précédente en M1 dans l'établissement.

#### ComUE Paris-Saclay

Tableau 4 : Taux de réussite et valeur ajoutée en Master en 2 ans selon différentes méthodes de calcul/ accréditation UPSaclay

Année d'observation (année de cohorte +2 ans)	2017-2018	
Année de la cohorte	2016-2017	
<b>Nouvelle méthode :</b> Réussite des étudiants inscrits en M1 à Paris-Saclay, qui n'ont pas changé de discipline entre le M1 et le M2 et qui n'étaient pas inscrits en M1 à Paris-Saclay l'année précédente	Taux de réussite en 2 ans	54,8%
	Valeur ajoutée (en points ; cf annexe 3)	- 2,2

*Source : MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)*

*Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en Master » - ComUE Paris-Saclay*

Tableau 5 : Élément de contexte - devenir des étudiants de M1 (passage en M2, redoublement, réorientation ou sortie du système universitaire) /accréditation UPSaclay

Année d'observation	2017-2018	
	Données ComUE Paris-Saclay	Données Nationales
Passages en M2	62,1%	68,6%
Redoublements	14,0%	12,9%
Changement d'orientation	8,0%	3,6%
Sorties de l'Université	15,9%	14,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Source : MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)*

*Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en Master » - ComUE Paris-Saclay*

Tableau 6 : Taux de réussite et valeur ajoutée en Master en 2 ans selon différentes méthodes de calcul/ accréditation UPSud

Année d'observation (année de cohorte +2 ans)		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Cible 2019
Année de la cohorte		2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	
<b>Méthode 1 :</b> Réussite des étudiants inscrits à UPSaclay en M1 (quelle que soit l'université d'obtention en M2)	Taux de réussite en 2 ans	52,0%	51,4%	57,0%	55,3%	nd	
	Valeur ajoutée (en points ; cf. annexe 3)	- 3,6	- 5,2	- 1,1	- 2,2	nd	
<b>Méthode 2 :</b> Réussite des étudiants inscrits à UPSaclay en M2 (quelle que soit l'université d'inscription en M1)	Taux de réussite en 2 ans	92,9%	92,5%	nd	92,4%	nd	
	Valeur ajoutée (en points ; cf. annexe 3)	+ 1,8	+ 2,1	nd	+ 1,3	nd	
<b>Méthode 3 :</b> Réussite des étudiants qui ont effectué le M1 et le M2 à UPSaclay ou qui sont sortis du système universitaire en M2	Taux de réussite en 2 ans	52,7%	50,2%	nd	nd	nd	55%
	Valeur ajoutée (en points ; cf. annexe 3)	- 4,5	- 7,2	nd	nd	nd	
<b>Méthode 4 :</b> Réussite des étudiants qui ont effectué le M1 et le M2 à UPSaclay	Taux de réussite en 2 ans	-	67,1%	nd	nd	nd	
	Valeur ajoutée (en points ; cf. annexe 3)		- 3,5	nd	nd	nd	
<b>Nouvelle méthode :</b> Réussite des étudiants inscrits en M1 à UPSaclay, qui n'ont pas changé de discipline entre le M1 et le M2 et qui n'étaient pas inscrits en M1 à UPSaclay l'année précédente	Taux de réussite en 2 ans	nd	nd	nd	nd	58,4%	
	Valeur ajoutée (en points ; cf. annexe 3)	nd	nd	nd	nd	+ 6,3	

*Source : MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)*

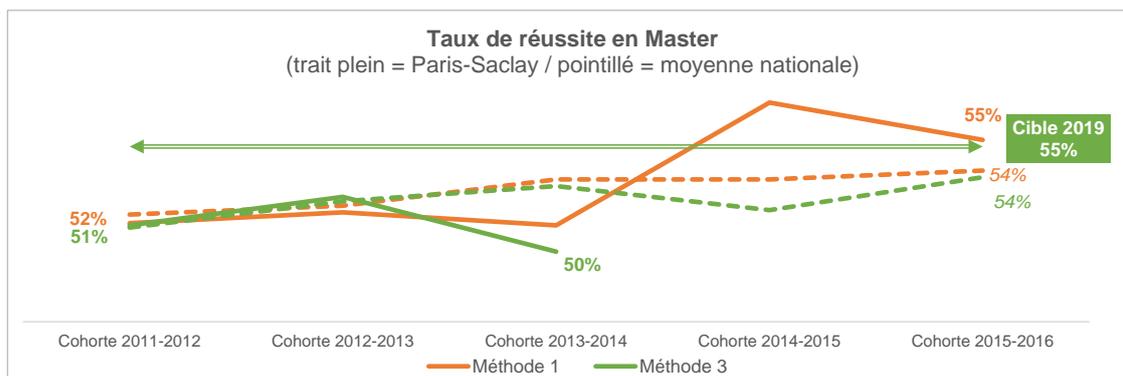
*Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en Master »*

*// : Note de la DGESIP : La mise en place de l'Université Paris-Saclay a conduit à différencier les responsabilités en matière d'inscription et de diplomation, notamment sur le master. Dans ces conditions, les méthodes 2, 3 et 4 ne trouvent pas à s'appliquer à l'échelle de cette université et de ses membres.*

*Néanmoins, les objectifs 2019 visés dans le Contrat Quinquennal de Développement ont été fixés avant le passage Paris-Saclay.*

*Précision : les masters enseignement ne sont pas pris en compte.*

*Méthodologie : Des précisions sur les différentes méthodes de calcul du taux de réussite par le Ministère se trouvent en Annexe 3.*



**Tableau 7 : Élément de contexte - devenir des étudiants de M1 (passage en M2, redoublement, réorientation ou sortie du système universitaire) / accréditation UPSud**

Année d'observation	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Données UPSaclay	Données Nationales								
Passages en M2	55,0%	60,1%	60,1%	60,4%	59,1%	61,0%	67,3%	62,7%	61,2%	68,6%
Redoublements	15,4%	16,2%	13,0%	16,0%	15,0%	16,1%	8,2%	14,6%	10,4%	12,9%
Changement d'orientation	9,1%	4,7%	8,8%	4,8%	7,4%	4,4%	5,3%	4,0%	7,7%	3,6%
Sorties de l'Université	20,4%	19,0%	18,1%	18,7%	18,4%	18,5%	19,2%	18,6%	20,7%	14,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>								

Source : MESRI-DGESIP-DGRI-SIES (enquête SISE)

Données issues des notes Flash « Parcours et réussite en Master »



Le taux de réussite en 2 ans est satisfaisant mais à faire progresser dans les années à venir par un travail d'orientation entre M1 et M2 et de l'accompagnement en M1.

La très grande variété de l'offre de formation au niveau Paris-Saclay conduit à des changements d'orientation entre M1 et M2, voire changement de mention tout à fait cohérent. Cette caractéristique pèse négativement sur la valeur ajoutée alors que ces parcours sont dans la très grande majorité des cas des parcours de réussite. Cela se traduit notamment par un taux de changement d'orientation très supérieur au taux national. De même les sorties de l'Université correspondent à des orientations vers de très nombreux établissements d'enseignement supérieur présents en région parisienne.

## INDICATEUR : Insertion des diplômés

### Université Paris-Saclay

Les résultats sont à prendre avec précaution car le taux de réponse est inférieur à 50%.

Tableau 8 : Insertion à 30 mois des diplômés de Master/ accréditation UPSaclay

Enquête sur la situation au 01/12/2018 des diplômés 2016	Nombre de réponses prises en compte	Poids discipline	Taux insertion		Part de cadres ou professions intermédiaires	Part emplois stables
			Université Paris-Saclay	Moyenne nationale		
<b>Master</b>						
<b>Ensemble DEG</b>	<b>189</b>	<b>31%</b>	<b>97%</b>	<b>94%</b>	<b>99%</b>	<b>76%</b>
Droit	95	16%	96%	94%	99%	63%
Économie	22			92%		
Gestion	26			95%		
Autres DEG	46	8%	100%	92%	96%	98%
<b>Lettres, Langues, Arts</b>	<b>11</b>					
<b>Ensemble SHS</b>	<b>46</b>	<b>7%</b>	<b>84%</b>	<b>88%</b>	<b>72%</b>	<b>66%</b>
Histoire-Géographie	5					
Autres SHS	41	6%	84%	88%	81%	73%
<b>Ensemble STS</b>	<b>335</b>	<b>61%</b>	<b>97%</b>	<b>92%</b>	<b>99%</b>	<b>86%</b>
Sciences de la vie et de la terre	125	19%	96%	88%	97%	69%
Sciences fondamentales	62	9%	91%	92%	98%	92%
Sciences de l'ingénieur	38	9%	100%	95%	100%	84%
Informatique	77	21%	99%	97%	100%	98%
Autres STS	33	4%	100%	92%	100%	94%

*Source : MENESR-DGESIP/ DGRI-SIES - Enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés de Licence Professionnelle et de Master - enquêtes réalisées entre décembre 2018 et fin mars 2019 sur la situation des diplômés **30 mois** après l'obtention de leur diplôme.*

#### **Précisions de lecture :**

*Les populations étudiées ont les caractéristiques suivantes : diplômés en 2016 d'une licence professionnelle ou d'un master, de nationalité française, de moins de 30 ans, inscrits en formation initiale, hors poursuite ni reprise d'études dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme.*

***Professions intermédiaires :** Regroupe les techniciens, agents de maîtrise, maîtrise administrative et commerciale, VRP ainsi que le personnel de catégorie B de la fonction publique.*

Tableau 9 : Insertion à 30 mois des diplômés de Licence professionnelle et de Master/ accréditation UPSud

Enquête sur la situation au 01/12/2018 des diplômés 2016	Nombre de réponses prises en compte	Poids discipline	Taux insertion		Part de cadres ou prof. inter-médiaires	Part emplois stables
			UPSud	Moyenne nationale		
<b>Licence professionnelle</b>						
<b>Ensemble DEG</b>	<b>31</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>	<b>93%</b>	<b>58%</b>	<b>87%</b>
Droit				96%		
Économie				91%		
Gestion	31	13%	100%	94%	58%	87%
Autres DEG				91%		
<b>Ensemble SHS</b>	<b>12</b>	<b>4%</b>	<b>ns</b>	<b>89%</b>	<b>ns</b>	<b>ns</b>
Autres SHS	12	4%	ns	89%	ns	ns
<b>Ensemble STS</b>	<b>238</b>	<b>84%</b>	<b>98%</b>	<b>95%</b>	<b>82%</b>	<b>87%</b>
Sciences de la vie et de la terre	31	10%	94%	92%	ns	ns
Sciences fondamentales	142	50%	98%	96%	76%	91%
Sciences de l'ingénieur	30	11%	100%	95%	100%	83%
Informatique	35	13%	97%	97%	82%	85%
Autres STS				90%		
<b>Master</b>						
<b>Ensemble DEG</b>	<b>13</b>	<b>14%</b>	<b>ns</b>	<b>94%</b>	<b>ns</b>	<b>ns</b>
Droit	2	2%	ns	94%	ns	ns
Économie				92%		
Gestion	11	12%	ns	95%	ns	ns
Autres DEG				92%		
<b>Ensemble SHS</b>				<b>88%</b>		
Autres SHS				88%		
<b>Ensemble STS</b>	<b>61</b>	<b>86%</b>	<b>96%</b>	<b>92%</b>	<b>86%</b>	<b>92%</b>
Sciences de la vie et de la terre	47	58%	98%	88%	87%	89%
Sciences fondamentales				92%		
Sciences de l'ingénieur				95%		
Informatique				97%		
Autres STS	14	27%	ns	92%	ns	ns
<b>Master enseignement</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>98%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**283 DIPLOMES**  
(dont 84 MEEF)

**168 REPONSES**  
**EXPLOITABLES**  
(dont 59 MEEF)

Taux de réponses exploitables

MASTER

**Paris-Sud : 62%**  
*National : 67%*

MASTER MEEF

**Paris-Sud : 70%**  
*National : 67%*

**649 DIPLOMES**  
**402 REPONSES**  
**EXPLOITABLES**

Taux de réponses exploitables

**Paris-Sud : 62%**  
*National : 67%*

*Source : MENESR-DGESIP/ DGRI-SIES - Enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés de Licence Professionnelle et de Master - enquêtes réalisées entre décembre 2018 et fin mars 2019 sur la situation des diplômés 30 mois après l'obtention de leur diplôme.*

**Précisions de lecture :**

*Les populations étudiées ont les caractéristiques suivantes : diplômés en 2016 d'une licence professionnelle ou d'un master, de nationalité française, de moins de 30 ans, inscrits en formation initiale, hors poursuite ni reprise d'études dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme.*

*ns = Données non significatives pour un nombre de répondants inférieur à 30.*

**Professions intermédiaires** : Regroupe les techniciens, agents de maîtrise, maîtrise administrative et commerciale, VRP ainsi que le personnel de catégorie B de la fonction publique.

Le **taux d'insertion** correspond à la part de ces diplômés occupant un emploi, quel qu'il soit, parmi l'ensemble de ces diplômés présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage).

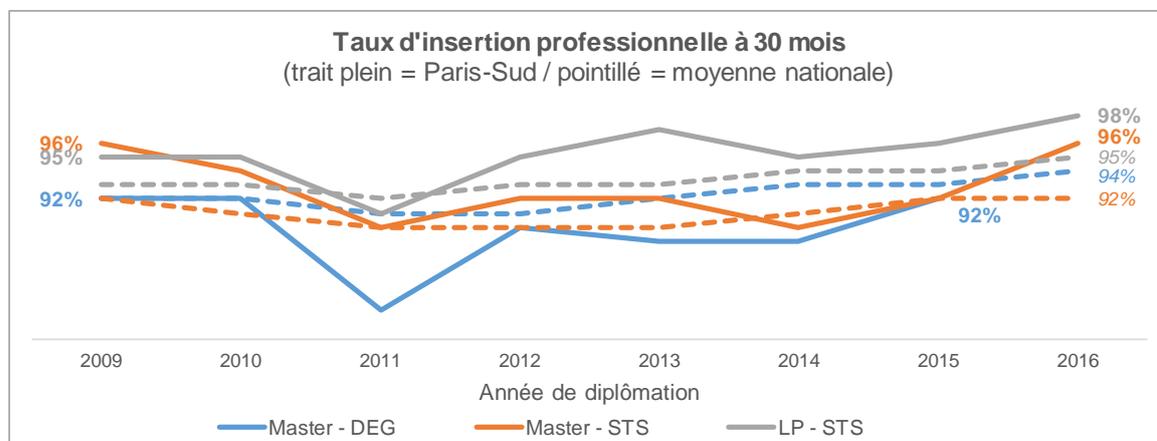


Tableau 10 : Éléments complémentaires - insertion à 6 mois (données Observatoire) / accréditation UPSud

Enquête sur la situation au 01/04/2019 des diplômés 2018	Licence Professionnelle				Master			
	TAUX DE REPONSE = 74%		1 138 DIPLOMES 844 REpondants		TAUX DE REPONSE = 75%		355 DIPLOMES 266 REpondants	
	Nombre de répondants en emploi	Taux insertion	Part de cadres ou prof. Intermédiaires	Part emplois stables	Nombre de répondants en emploi	Taux insertion	Part de cadres ou prof. Intermédiaires	Part emplois stables
<b>Ensemble</b>	<b>460</b>	<b>93%</b>	<b>92%</b>	<b>77%</b>	<b>177</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	
UFR Sciences	241	96%	98%	87%	110	95%	95%	91%
UFR STAPS	16	94%	81%	69%	31	100%	100%	69%
UFR DEG	-	-	-	-	36	90%	92%	100%
UFR Médecine	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT Cachan	71	90%	97%	85%	-	-	-	-
IUT Sceaux	61	88%	46%	61%	-	-	-	-
IUT Orsay	43	98%	100%	44%	-	-	-	-
UFR Pharmacie	28	88%	100%	64%	-	-	-	-

**Source** : Observatoire de la réussite et de l'insertion professionnelle - Enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés 2018 de Licence Professionnelle et de Master - enquêtes réalisées entre avril 2019 et fin juin 2019 sur la situation des diplômés **6 mois** après l'obtention de leur diplôme.

Le **taux d'insertion** correspond à la part des répondants occupant un emploi, quel qu'il soit, parmi l'ensemble des répondants présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage).

**Professions intermédiaires** : Regroupe les techniciens, agents de maîtrise, maîtrise administrative et commerciale, VRP ainsi que le personnel de catégorie B de la fonction publique.



Les taux de réponse sont très voisins de la moyenne nationale, ce qui donne une fiabilité significative aux résultats d'insertion, dans la majorité équivalent ou supérieur au taux d'insertion nationale. Il s'agit de consolider et stabiliser la mobilisation des répondants pour pouvoir exploiter au mieux ces résultats dans les conseils de perfectionnement

et dans les instances responsables de la stratégie de l'offre de formation. Une analyse fine des licences professionnelles sera notamment très utile dans le cadre de la mise en œuvre du nouvel arrêté Licence professionnelle.

## INDICATEUR : Évaluation des formations et des enseignements

**Tableau 11 : Évaluation des formations et des enseignements par niveau**

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-20	Cible 2019
<b>Niveau L (hors LP)</b>							
Nombre de mentions dans l'établissement	9	9	9	9	9	14	
Effectifs d'étudiants inscrits	6 588	6 850	7 423	6 819	6 722	7 614	
Nombre de mentions évaluées	9	9	9	9	9	12	
Part des mentions faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation évaluée	6 588	6 850	5 810	6 531	6 722	7 578	
<b>Taux de réponse à l'enquête</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>44%</b>	<b>34%</b>	<b>50%</b>
<b>Niveau M (hors ingénieurs)</b>							
Nombre de mentions dans l'établissement	42	8	7	33	38	128	
Effectifs d'étudiants inscrits	5 623	1 064	944	5 830	5 163	6 280	
Nombre de mentions évaluées	34	6	6	33	38	111	
Part des mentions faisant l'objet d'une évaluation	81%	75%	86%	100%	100%	100%	60%
Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation évaluée	5 402	652	411	5 352	4 310	5 964	
<b>Taux de réponse à l'enquête</b>	<b>13%</b>	<b>54%</b>	<b>28%</b>	<b>64%</b>	<b>42%</b>	<b>29%</b>	<b>50%</b>
<b>Autres diplômes</b>							
Nombre de mentions dans l'établissement	49	170	166	142	47	47	
Effectifs d'étudiants inscrits	8 711	10 926	12 379	10 957	8 130	9 837	
Nombre de mentions évaluées	46	121	124	71	45	38	
Part des mentions faisant l'objet d'une évaluation	94%	71%	75%	50%	96%	81%	
Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation évaluée	8 050	9 485	10 444	8 610	7 361	9 263	
<b>Taux de réponse à l'enquête</b>	<b>43%</b>	<b>52%</b>	<b>53%</b>	<b>40%</b>	<b>53%</b>	<b>34%</b>	
<b>Cibles 2019 (réponses cumulées au terme du contrat)</b>							
Taux de réponse aux enquêtes							<b>50%</b>
Part des mentions et diplômes faisant l'objet d'au moins une évaluation							<b>100%</b>

*Source : Enquêtes institutionnelles d'évaluation des enseignements, des formations, de l'environnement de travail, ainsi que toute autre enquête dont les modalités ont été approuvées par les instances compétentes au sein des établissements.*

*Les enquêtes sont envoyées par les composantes, à l'exception d'une enquête MASTER remise à l'occasion de la cérémonie de remise des diplômes. En cas de souci, le central prend le relais ponctuellement.*

*Les statistiques obtenues proviennent :*

- Soit des tableaux de bord issus du traitement automatisé des enquêtes sous Sphinx
- Soit des déclarations des responsables des formations ayant organisé des consultations eux-mêmes.

**Taux de réponse à l'enquête** = nombre de répondants / effectif total dans les mentions évaluées \* 100

NB : Dans le cas des évaluations hors enquête institutionnelle, si les responsables ne déclarent pas leurs actions d'évaluation au moment de leur recensement, celles-ci ne peuvent pas être prises en compte, et l'indicateur est donc inférieur à la réalité.

### Précisions de lecture

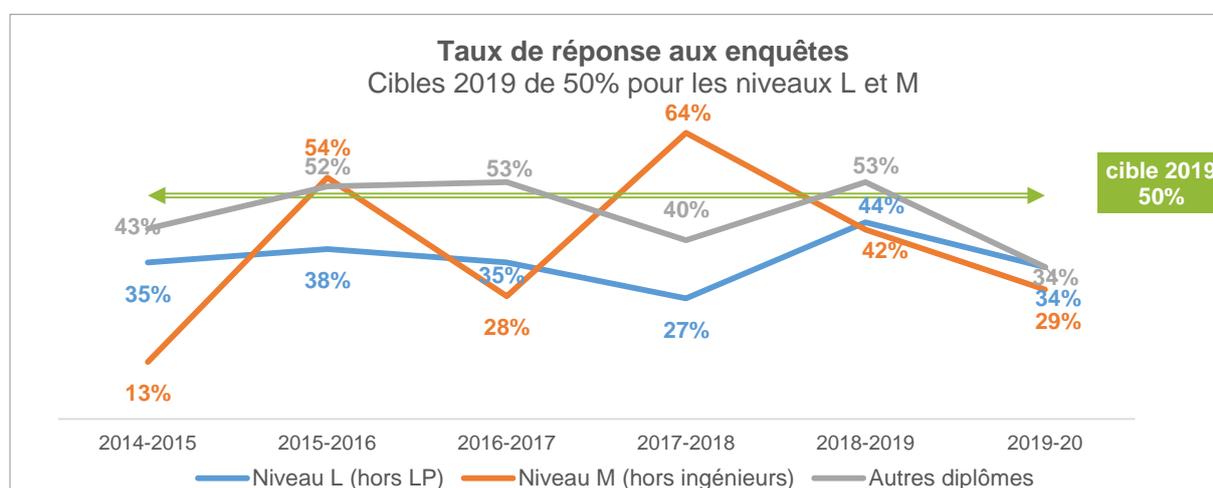
L'indicateur distingue le niveau L, le niveau M et « autres diplômes ». Ces derniers sont : DUT, Licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, PACES, Études de médecine, Études de pharmacie, Formation Continue, PCSO, DEUST. Les magistères (UFR Sciences) sont comptabilisés avec les Masters.

Les statistiques FC sont entrées dans l'indicateur depuis 2015-2016.

Le niveau M concerne maintenant les mentions de l'Université Paris-Saclay alors que les statistiques des années précédentes concernaient l'Université Paris-Sud uniquement (soit maintenant les composantes universitaires).

En 2021, les licences « mutualisées » seront également incluses dans la démarche.

Habituellement une seule enquête institutionnelle est envoyée, chaque année, tantôt sur l'environnement de travail, tantôt sur les formations et l'organisation pédagogique. D'autre part, les étudiant-e-s sont consulté-e-s localement au sein des composantes par des questionnaires ou consultations portant sur les enseignements à granularité fine (niveau UE).



2019-2020 a été une année atypique à cause de la COVID19. L'enquête « Environnement de travail » que certaines composantes avaient administrée dès janvier s'est avérée absurde après l'application du confinement de mi-mars. Une nouvelle enquête a donc été rédigée « Etudier sous COVID », en collaboration avec les élus étudiants pour un volet « précarité ». Elle a été envoyée non seulement par les composantes universitaires de fin juin à mi-juillet avec une relance en septembre, mais également, et pour la première fois, par les associations étudiantes. **Son taux de réponse de 35% est appréciable, compte tenu des conditions de publipostage sans incitations en présentiel.**

Dans le même temps, les enquêtes Évaluation des formations et des enseignements « fines » (au niveau des UEs) envoyées par les composantes universitaires ont connu un certain ralentissement. En effet, comme on a pu l'objectiver grâce à une enquête « Enseigner sous COVID » adressée aux enseignants et enseignants-chercheurs (périmètre employeur), une forte inquiétude régnait parmi les collègues quant à la dégradation des conditions d'apprentissage et d'enseignements. Il n'a donc pas été jugé opportun en COPIL de pousser vers un envoi systématique de ces enquêtes. Elles ont en revanche été menées au cas par cas, suivant les dynamiques locales. Les enseignants et enseignants-chercheurs eux-mêmes en ont souvent administré d'eux-mêmes, sans que cela puisse rentrer dans les statistiques.

Les précautions habituelles pour encourager les réponses n'ont pu être mises en place puisque celles-ci reposaient le plus souvent sur le présentiel des étudiants : créneaux prévus dans l'emploi du temps,

*encouragements prodigués par les chargés de TD etc... Il en est allé de même pour les réunions d'information auprès des responsables de formation (Master, notamment).*

*De plus les Évaluations « fines » des formations et des enseignements, qui habituellement rapportaient des taux de réponse élevés, se sont déroulées de manière moins méthodique.*

*Enfin le mode de calcul qui avait pu être mis en place l'an dernier dans une composante (« réponse à au moins une enquête ») n'a pas pu être repris cette année suite aux complications entraînées par le télétravail. Les taux de réponse indiqués sont donc basés sur le taux de réponse à la « meilleure » enquête (ayant suscité le plus de réponses).*

*La dynamique de l'an dernier a donc été stoppée. En L, le taux retrouve un ordre de grandeur identique aux années précédentes. En M, le pourcentage correspond à une année « creuse ». On peut tout de même noter que l'enquête envoyée aux M2 à l'occasion des cérémonies de remise des diplômes a suscité 48% de taux de réponse grâce à un double accès au lien de réponse : via le message d'invitation et via des tablettes disponibles le jour J, soit deux fois plus que l'année précédente.*

*A noter factuellement : 4 sessions de formations Sphinx « débutant » ou « traitement des données », formation à l'analyse des données textuelles en urgence pour traiter les enquêtes COVID, et sur l'année universitaire 2019\_2020, 2 réunions du GT Évaluation des formations et des enseignements et 4 réunions du COPIL Évaluation des formations et des enseignements.*



En 2020-2021, la démarche Évaluation des formations et des enseignements, qui s'était ramifiée entre le versant 1er cycle, et le versant Master (COMUE) va devoir converger avec une homogénéisation des enquêtes et une réorganisation de leur administration et traitement. Ceci suppose par exemple un travail sur les fichiers de publipostage comportant des données d'identification de filières à tirer des mêmes sources et des questionnaires identiques. Le COPIL Évaluation des formations et des enseignements a intégré les membres de l'ancien groupe de travail Évaluation des formations et des enseignements de la COMUE.

D'autre part, un nouvel indicateur « Indice de satisfaction des étudiants sur les conditions de travail, d'hébergement, de vie quotidienne et d'animation culturelle » venant d'être créé dans le contrat d'établissement, une réflexion doit être menée sur les enquêtes d'environnement de travail.

Enfin l'hybridation prenant une place croissante dans les formations, une évolution des questionnaires doit être envisagée pour accompagner la réflexion et la transformation pédagogique.

Pour toutes les fonctions « support », l'Évaluation des formations et des enseignements est maintenant prise en charge par l'Observatoire de la réussite étudiante, dans la direction de la Réussite et des Formations. Les avancées de 2019 sur le mode de calcul des taux de réponse pourraient peut-être être mise à profit et déployées plus largement (à l'étude).

## INDICATEUR : Soutien et support à la pédagogie

Tableau 12 : Nombre d'ingénieurs pédagogiques et taux d'encadrement (périmètre employeur)

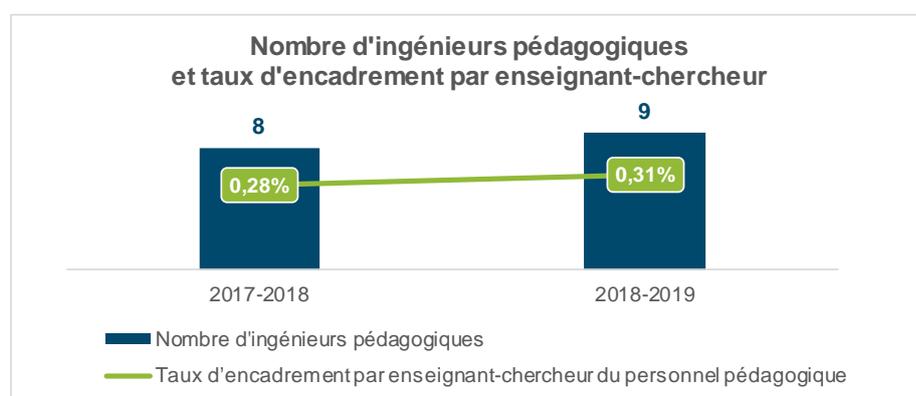
	2017-2018	2018-2019
Nombre d'enseignants-chercheurs <sup>1</sup>	2 880	2 880
Nombre d'ingénieurs pédagogiques <sup>2</sup>	8	9
Taux d'encadrement par enseignant-chercheur du personnel pédagogique <sup>3</sup>	0,28%	0,31%

Source : Direction de l'innovation pédagogique (DIP)

<sup>1</sup> Formateurs tout statut (CNRS, APHP, etc.) dont les vacataires.

<sup>2</sup> Ingénieurs pédagogiques et fonctions assimilées, en central à la DIP et en composantes.

<sup>3</sup> Nombre d'ingénieurs pédagogiques / Nombre d'enseignants-chercheurs.



La fonction d'ingénierie pédagogique dans les universités est relativement nouvelle (moins de 10 ans). C'est une fonction clé de la transformation pédagogique.

Les profils professionnels qualifiés (Master 2 en sciences de l'éducation et TIC-technologies de l'information et de la communication) sont très recherchés dans le secteur privé. C'est une filière de recrutement en tension pour l'Université. Les savoirs et savoir-faire sont portés par des IGE et IGR, mais peuvent également être portés par des enseignants-chercheurs (accompagnement par les pairs).

Noter que la mise à jour de la donnée SIHAM permettra d'avoir une mesure plus précise de l'indicateur.

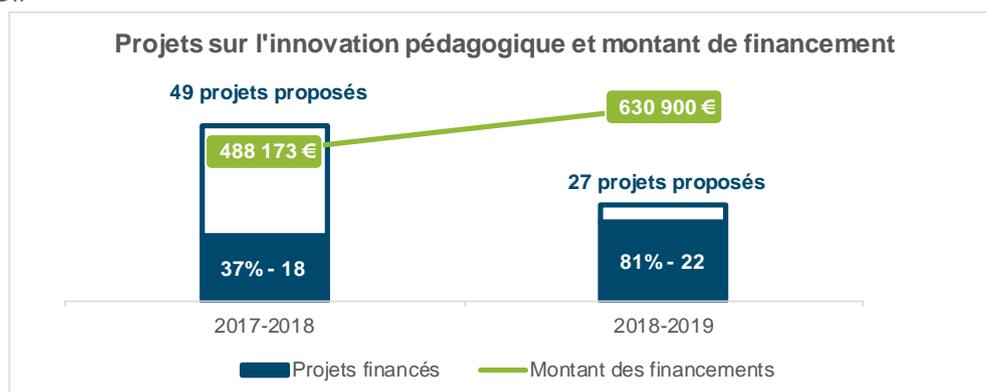
### Objectifs 2020

- ✓ Recruter sur fonds spécifiques (IDEX et PIA3) des ingénieurs pédagogiques pour accompagner les nouveaux projets liés aux appels à manifestation d'intérêt (AMI) et aux réformes (PASS, Mineures Santé).
- ✓ Répondre aux besoins de l'EU1CPS et de EUGLOH. Suivi des appels à projets sur l'innovation pédagogique

Tableau 13 : Nombre de projets d'innovation pédagogique et montant des financements associés (périmètre employeur)

	2017-2018	2018-2019
Nombre de projets proposés	49	27
Nombre de projets financés	18	22
Part de projets financés	37%	81%
Montant des financements	488 173 €	630 900 €

Source : DIP



Il est intéressant de donner le détail de la mesure par appel à projet.

#### ➤ Financements ComUE Paris-Saclay

Dans le contexte des réformes des études de santé et de l'accès aux études de santé, un appel à projet « Initiatives pédagogiques – Santé » a été ouvert en 2019 pour soutenir des initiatives de pédagogie afin de favoriser la réussite des étudiants des établissements partenaires, sensibiliser les enseignants à de nouvelles manières d'apprendre, élargir le cadre de réflexion sur l'apprentissage.

8 projets ont été présentés par les composantes Médecine, Pharmacie et la Faculté des sciences pour un montant demandé de 183 626 €.

6 projets ont été financés pour un montant de 119 990 €.

#### ➤ Financement CFVU Paris-Sud

33 projets ont été déposés en réponse à l'appel à projet de la CFVU en 2019 dont 19 projets avec l'étiquette innovation pédagogique et renouvellement de Travaux Pratiques ayant une dimension innovante. 16 projets d'innovation pédagogique ont été financés pour un montant de 511 000 € sur un montant total AAP de 901 000 €.

### Objectifs 2020

- ✓ Réorganiser le dispositif dans le cadre de Paris-Saclay 2020, à partir d'un retour d'expérience des porteurs de projet permettant d'analyser les points d'amélioration.
- ✓ Revoir la programmation des appels à projet, le processus de soumission et d'étude des projets, avec la CFVU de l'Université Paris-Saclay en 2020.

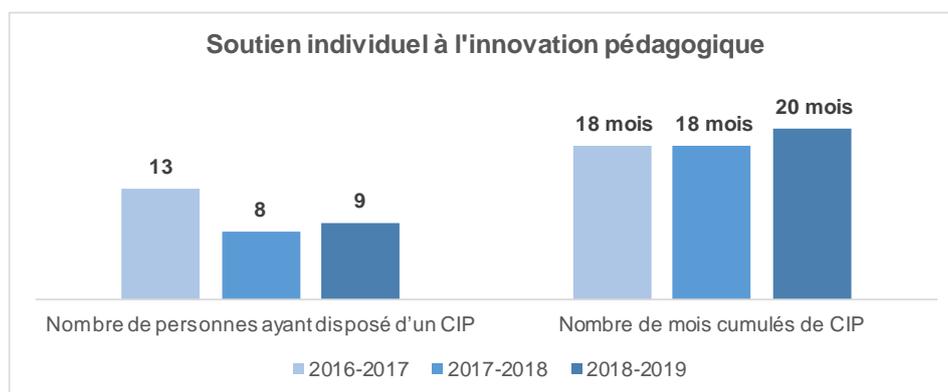
## INDICATEUR : Soutien individuel à l'innovation pédagogique

Tableau 14 : Décharge d'enseignement et congé d'innovation pédagogique (CIP) (périmètre employeur)

	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Temps de décharge d'enseignement pour l'innovation pédagogique	nd	nd	nd
Nombre de personnes ayant disposé d'un CIP	13	8	9
Nombre de mois cumulés de CIP	18 mois	18 mois	20 mois

Source : DIP

Les décharges de services d'enseignement au titre de l'innovation pédagogique ne sont pas disponibles à ce jour.



Pour 2020 et 2021, compte tenu des conditions d'attribution des congés pour projets pédagogiques (CPP), à caractère individuel et au minimum pour 6 mois, le maintien d'un dispositif spécifique de congés pour innovation pédagogique (CIP) local est proposé. Il a pour objectif d'offrir un temps de décharge compris entre 3 à 6 mois à un enseignant ou enseignant-chercheur ou une équipe pour un temps de 4 à 6 mois. Ce dernier a pour vocation d'initier des innovations porteuses de transformations des pratiques et d'essaimage au sein des formations. L'analyse des dossiers CIP/CPP sur critères est faite en commission d'experts (pilotage par la DIP) pour soumission au CAC.

### Objectifs 2020

Reconduire le dispositif CIP en 2020-2021 pour le même nombre de mois cumulés et en parallèle accompagner le dispositif national de congé pour projet pédagogique (Arrêté du 30 septembre 2019). Le CPP est un dispositif qui permet aux enseignants-chercheurs, et personnels assimilés et aux enseignants des premier et second degrés, titulaires, de se consacrer à un projet pédagogique pour une période de six ou douze mois (non fractionnable). À l'issue du congé, le bénéficiaire remet dans les 3 mois un rapport sur le projet qu'il a conduit à la présidence de l'université qui le transmet au CAC, dernier pouvant auditionner l'enseignant bénéficiaire pour en débattre. Ce rapport est versé au dossier de l'enseignant bénéficiaire.

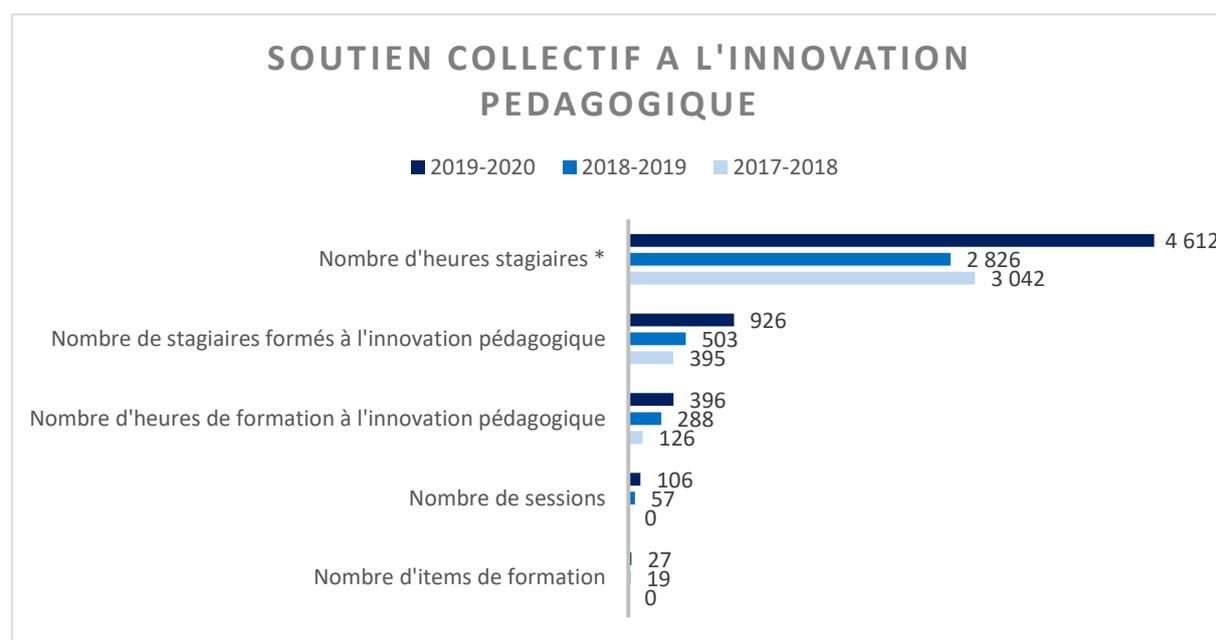
## INDICATEUR : Soutien collectif à l'innovation pédagogique

Tableau 15 : Formation à l'innovation pédagogique (périmètre employeur)

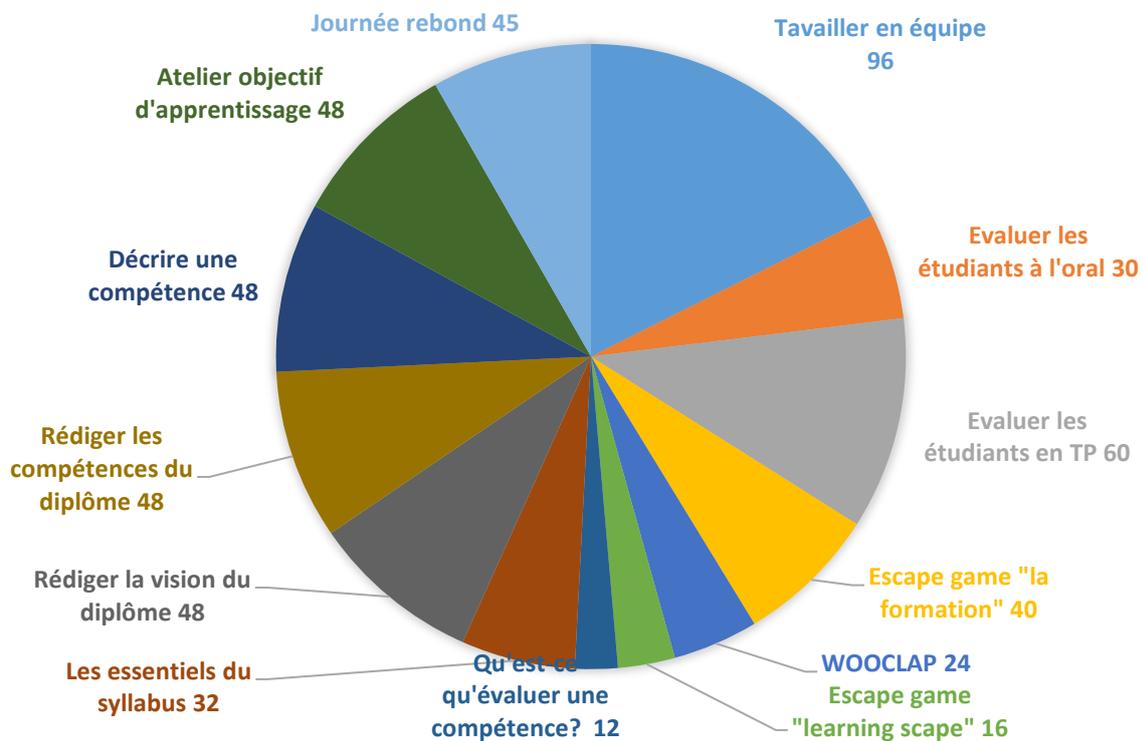
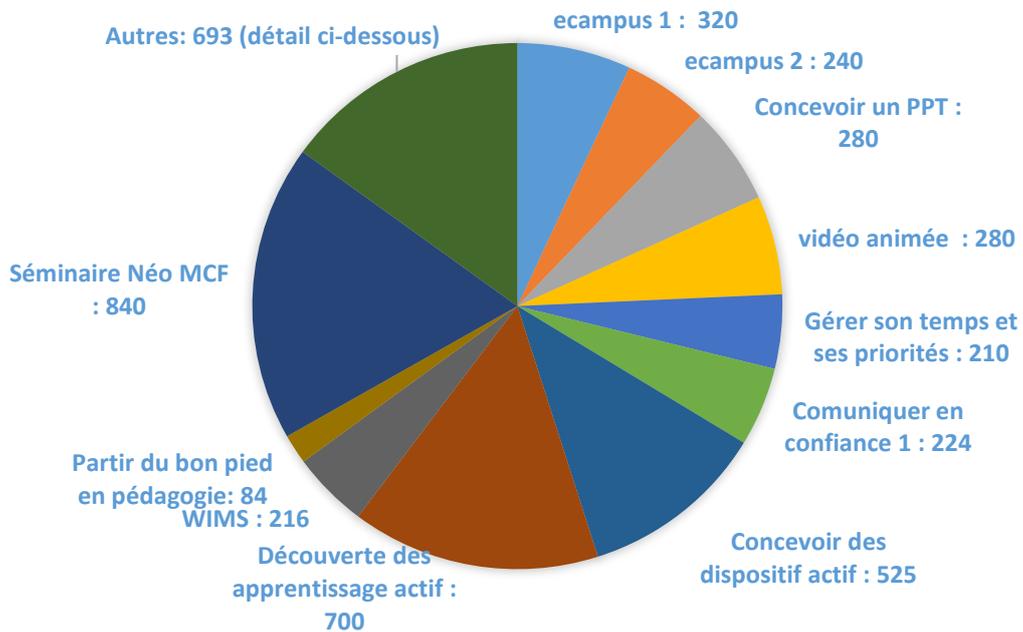
	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Nombre d'items de formation	nd	19	27
Nombre de sessions	nd	57	106
Nombre d'heures de formation à l'innovation pédagogique	126	288	396
Nombre de stagiaires formés à l'innovation pédagogique	395	503	926
<b>Nombre d'heures stagiaires *</b>	<b>3 042</b>	<b>2 826</b>	<b>4612</b>

Source : DIP

\* **Nombre d'heures stagiaires** = somme des heures stagiaires (nombre d'heures de formation x nombre de stagiaires) de toutes les actions de formation.



## NOMBRE D'HEURE STAGIAIRE PAR ACTION DE FORMATION





✓ **Mettre en œuvre un plan de formation spécifique pour les MCF stagiaires pour répondre au décret sur la formation.**

2018-2019 est la première année de mise en œuvre du décret sur la formation obligatoire des enseignants stagiaires.

Un travail approfondi d'analyse du besoin a été mené par la commission formation de la DIP pour construire une proposition de formation cohérente et ciblée.

Plusieurs « focus group » ont été animés auprès des enseignants recrutés les 4 dernières années et une enquête a permis d'approfondir cette étude. Ce travail a fait l'objet d'un rapport disponible sur demande à la DIP.

Cette analyse a permis à la commission formation de construire un référentiel de compétences pour la formation à la pédagogie. Ce référentiel a été enrichi au sein du groupe de travail « Formation des enseignants » de l'Université Paris-Saclay.

Le référentiel de compétences se compose de 3 axes :

1. concevoir, mettre en œuvre et évaluer un enseignement ;
2. interagir avec les étudiants et les collègues enseignants ;
3. maîtriser son environnement et développer ses compétences professionnelles.

En 2018/2019, 24 enseignants étaient concernés par ce dispositif : organisation d'un séminaire de 2 jours ainsi que de 4 jours de formation à la carte dans l'offre de formation des établissements de Paris-Saclay et d'un accompagnement par un tuteur enseignant.

Une évaluation du séminaire, ainsi que du dispositif sur l'ensemble de l'année a été menée, et un rapport est également disponible sur demande.

✓ **Transposer le plan de formation Innovation Pédagogique PSUD à l'offre de formation au périmètre Paris-Saclay**

L'offre de formation « à la pédagogie » à destination des enseignants compte 19 formations différentes. Certaines étant répétées, cela représente un total de 57 sessions sur l'année universitaire 2018/2019.

7 d'entre elles ont été réalisées par des formateurs externes et 12 par des formateurs internes.

Chaque établissement-composante et université membre associé a ouvert son offre de formation aux enseignants des autres établissements avec un fonctionnement « à la demande ».

Un affichage mutualisé a donc été proposé : <https://airtable.com/shrwuyzoyzsTfEnAT>. L'Université Paris-Sud a dans ce cadre accueilli 23 enseignants des établissements-composantes et universités membres associés Paris-Saclay.

✓ **Développer et valoriser le réseau des formateurs internes de l'ensemble des établissements composantes.**

Plusieurs formations de formateurs ont été organisées cette année afin d'accompagner des projets de l'établissement.

Un accompagnement par l'équipe de l'IDIP de l'Université de Strasbourg a permis de former 19 personnes qui ont ainsi pu animer des ateliers de formations sur l'approche programme.

Un accompagnement par l'équipe PENSERA de l'Université de Grenoble a bénéficié à l'ensemble des animateurs du séminaire de pédagogie. Cette formation a permis à 8 personnes de prendre en main le format et les ateliers de ce séminaire. Ils ont ainsi pu assurer la formation des 54 MCF stagiaires recrutés en 2018.

Ces deux formations ont également créé une dynamique autour des formateurs internes de l'Université Paris-Saclay.

✓ **Consolider les processus d'intégration et de gestion de la formation Innovation Pédagogique au plan de formation la DRH.**

Les différents outils utilisés ainsi que les différents processus de gestion des formations n'ont pas permis cette année de consolider cet objectif. L'amélioration des processus de travail est traitée dans le cadre de la préfiguration des services administratifs de l'Université Paris-Saclay.

### Objectifs 2020

- ✓ Enrichir l'offre de formation en ajoutant des progressions sur certaines formations (niveau stagiaire / niveau expert).
- ✓ Consolider l'offre de formation pour pérenniser les actions.
- ✓ Valoriser et développer le réseau des formateurs internes.
- ✓ Améliorer les processus de travail.

### INDICATEUR : Développement de la formation continue

Tableau 16 : Heures stagiaires, nombre de diplômés et chiffre d'affaires de la formation continue (périmètre employeur)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>1 - Heures stagiaires (en milliers)</b>	815,3	669,8	599,9	615,9	548,2	<b>587,4</b>
<b>2 - Nombre de diplômés en formation continue</b>	<b>2 662</b>	<b>2 688</b>	<b>2 798</b>	<b>2 773</b>	<b>2 876</b>	<b>2917</b>
<i>dont VAE</i>	<i>36</i>	<i>35</i>	<i>29</i>	<i>27</i>	<i>48</i>	<i>27</i>
<b>3- Chiffre d'affaires</b>	<b>4 264 k€</b>	<b>4 108 k€</b>	<b>3 855 k€</b>	<b>4 129 k€</b>	<b>4 394 k€</b>	<b>4 606 k€</b>
dont formation continue	<i>nd</i>	4 033 k€	3 795 k€	4 042 k€	4 324 k€	<b>4 513 k€</b>
- formation continue diplômante	<i>nd</i>	<i>nd</i>	3 485 k€	3 766 k€	4 084 k€	<b>4 215 k€</b>
- formation non diplômante	<i>nd</i>	<i>nd</i>	310 k€	276 k€	240 k€	<b>298 k€</b>
dont VAE	<i>nd</i>	75 k€	60 k€	87 k€	70 k€	<b>93 k€</b>

**Sources** : Direction de l'orientation professionnelle et des relations entreprises (D OP-RE) pour heures stagiaires et nombre de diplômés et aide au pilotage pour le chiffre d'affaires.

**Précisions de lecture** :

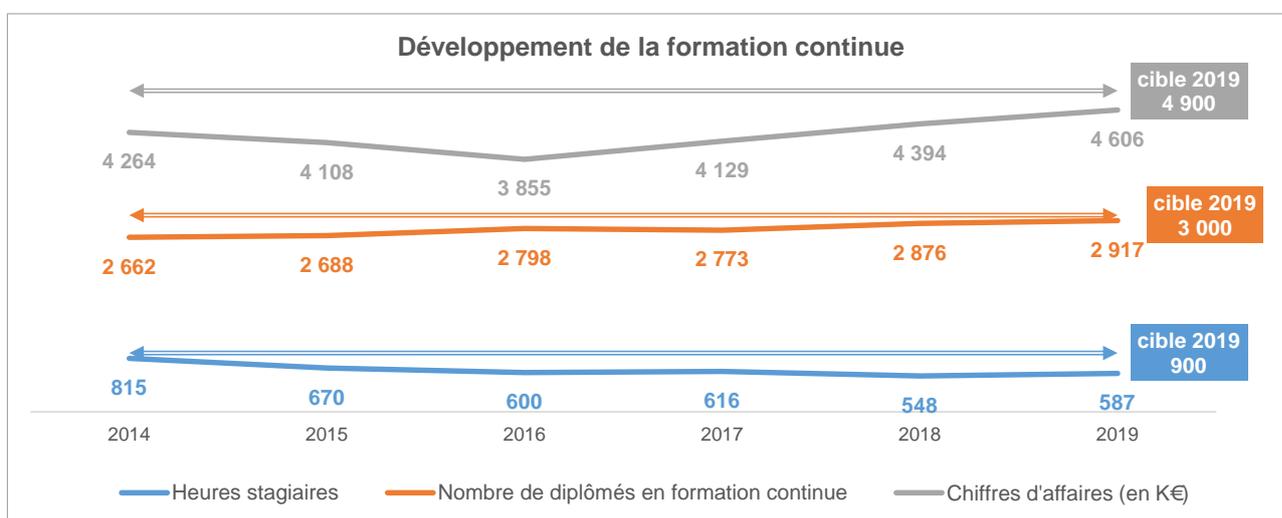
**La notion de certification** est ici entendue dans un sens large : un diplôme, un titre ou un certificat inscrit ou non au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) accréditant qu'une personne est capable

d'appliquer des connaissances, des habilités, des attitudes et comportements nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle donnée.

**Le chiffre d'affaires** correspondant à la notion de vente, n'intègre pas les financements de la formation continue enregistrés sur des comptes de subventions, notamment ceux du Conseil régional et du Ministère de l'Intérieur.

**N.B.:**

1. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2014 n'intègre pas les financements du conseil régional (152 353 €) enregistrés sur un compte de subventions (compte 7442) et qui concernent en particulier le CFMI (centre de formation des musiciens et intermittents du spectacle).
2. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2015 affiché dans le PAPSud 2017 et donc retenu ici est celui après déduction du prélèvement mutuel. Sans ce prélèvement, le chiffre d'affaires aurait été de 4 269 000 € au lieu de 4 033 000 €.
3. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2016 prend en compte des extournes et produits à recevoir des années 2015 et 2017, procédure comptable qui nous permet d'avoir nos comptes certifiés. Sans ces réaffectations le chiffre d'affaires aurait été de 4 093 000 € au lieu de 3 795 000 €.
4. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2017 prend en compte des extournes et produits à recevoir des années 2016 et 2018, procédure comptable qui nous permet d'avoir nos comptes certifiés. Sans ces réaffectations le chiffre d'affaires aurait été de 4 259 000 € au lieu de 4 042 000 €.
5. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2018 prend en compte des extournes et produits à recevoir des années 2017 et 2019, procédure comptable qui nous permet d'avoir nos comptes certifiés. Sans ces réaffectations le chiffre d'affaires aurait été de 4 333 000 € au lieu de 4 324 000 €. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2018 n'intègre pas 28,6 k€ de recettes FC comptabilisées par erreur dans les recettes apprentissage.
6. Le chiffre d'affaires de la formation continue en 2019 est de 4 606 K€, en hausse de 4,8% par rapport à l'année précédente.



L'objectif initialement visé n'a pas été atteint, ceci s'explique par des raisons à la fois internes (retard dans la mise en œuvre du CRM, problème de recrutement à la fois en central et en composantes, retard dans la mise en œuvre de la rémunération bonifiée) et externes (deux réformes successives de la formation professionnelle, retard dans l'enregistrement au RNCP des diplômés nationaux)

## I.1.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

JALON 2021 : Mise en œuvre de l'Observatoire de la réussite étudiante et de l'insertion professionnelle et définition des critères associés

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

### INDICATEUR CQD - Taux d'insertion des diplômés

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge de la formation	Cible
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	Augmentation

### INDICATEUR CQD - Nombre d'étudiants-entrepreneurs

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge de la formation	Cible
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	Augmentation de 20%

## OBJECTIF I.2. : Structurer le premier cycle pour permettre une adaptation des formations aux besoins et profils étudiants, en même temps qu'aux besoins de la société et à l'objectif de former des esprits éclairés

**Action 1.** Installer le Collège du premier cycle qui englobe l'EU1CPS et les doubles diplômes.

**Action 2.** Mettre en place l'EU1CPS.

**Action 3.** Définir, mettre en place et développer l'attractivité des licences double-diplômes.

**Action 4.** Développer les politiques d'accompagnement et d'orientation active tout au long du premier cycle.

**Action 5.** Mettre en place la réforme des études de santé.

**Action 6.** Assurer le suivi de la réforme du DUT et de la licence professionnelle.

**Action 7.** Développer les passerelles entre toutes les formations de premier cycle.

**Action 8.** Mettre en place l'Observatoire de la réussite étudiante.

### I.2.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### JALON 2021 : Etablissement d'un schéma directeur de la réussite étudiante (2021)

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

#### INDICATEUR CQD - Nombre d'inscriptions en licence double-diplôme

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge de la formation	<b>Cible</b> 550 inscrits en 1 <sup>ère</sup> année en 2020 700 diplômés en 2021
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	

#### INDICATEUR CQD - Taux de réussite à l'EU1CPS

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge de la formation	<b>Cible</b> 65%
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	

## OBJECTIF I.3. : Installer les Graduate School & Institut et proposer des formations attractives internationalement

**Action 1.** Installer la gouvernance des GS.

**Action 2.** Intensifier les interactions formation-recherche.

**Action 3.** Développer la visibilité / attractivité des formations, à la fois en direction des étudiants et des entreprises et partenaires socio-économiques.

**Action 4.** Poursuivre les actions de développement et promotion du doctorat

**Action 5.** Développer la visibilité / attractivité de la recherche (voir également objectifs recherche 1.5 à 1.9).

### I.3.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### INDICATEUR CQD - Proportion d'élèves ingénieurs parmi les inscrits en Master à l'UPSaclay

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge de la formation	Cible  > 20%
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	

## OBJECTIF I.4. : Assurer l'internationalisation des formations

**Action 1.** Piloter un travail systématique de développement de l'internationalisation des formations, en intégrant notamment des heures d'interaction avec des intervenants d'autres universités (en s'appuyant sur EUGLOH en particulier).

**Action 2.** Développer l'offre en matière d'enseignement des langues pour les étudiants.

**Action 3.** Étendre l'offre de formation en anglais.

**Action 4.** Développer l'offre de formation à distance, en français et en anglais, notamment pour les étudiants internationaux.

**Action 5.** Accompagner les enseignants pour le développement d'enseignements internationaux et de compétences/ pratiques multiculturelles

**Action 6.** Accompagner les personnels administratifs support et d'accueil à l'interculturalité.

### I.4.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### INDICATEUR CQD - Proportion d'étudiants bénéficiant d'une mobilité sortante, physique et virtuelle

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge des relations internationales	Cible
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	30%

#### INDICATEUR CQD - Proportion de parcours de formation enseignés en langue anglaise

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge des relations internationales	Cible
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	Augmentation de 10%

#### INDICATEUR CQD - Nombre de parcours introduisant une formation à la citoyenneté européenne ou internationale

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge des relations internationales	Cible
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	Augmentation 100%

### OBJECTIF I.5. : Développer et structurer les actions en matière d'éthique et d'intégrité scientifique

**Action 1.** Poursuite et développement des actions de formation et de recherche en matière d'éthique scientifique portées par Poléthis.

**Action 2.** Renforcement du réseau des référents à l'intégrité scientifique.

**Action 3.** Mise en place d'une mission pour l'intégrité scientifique, chargée de coordonner à l'échelle de l'UPSaclay les actions de formation et de sensibilisation à l'intention de la communauté, d'impulser une politique en matière d'intégrité scientifique, de promouvoir un référentiel et une culture de l'intégrité partagés.

## OBJECTIF I.6. : Favoriser l'union des ressources pour la recherche à UPSaclay

**Action 1.** Se doter d'une politique pluriannuelle du financement par unité et par thème de recherche

**Action 2.** Développer une politique collective d'attractivité RH (voir également les éléments relatifs à la conférence RH regroupant tous les acteurs, action 4.3.1.).

### I.6.1. Bilan périmètre employeur

#### INDICATEUR : Revenus consolidés du partenariat et de la contractualisation de la recherche

Tableau 17 : Revenus consolidés du partenariat de la contractualisation de la recherche, par périmètre (périmètre employeur)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1- Périmètre établissement	5 566 k€	2 519 k€	2 165 k€	1 525 k€	4 781 k€	4 689 k€	4 716 k€
<i>contrats hors FPP*</i>	4 814 k€	1 846 k€	1 625 k€	953 k€	1 532 k€	509 k€	912 k€
<i>Prestations</i>	685 k€	614 k€	535 k€	546 k€	3 249 k€	4 018 k€	3 803 k€
<i>Redevances PI</i>	66 k€	60 k€	4 k€	26 k€	0 k€	162 k€	80 k€
2- Périmètre structure(s) externe(s) propre(s) à l'établissement	-	-	-	-	-	-	-
3- Périmètre structure(s) externe(s) mutualisée(s)	646 k€	408 k€	236 k€	405 k€	476 k€	1 270 k€	35 k€
<i>contrats hors FPP*</i>	646 k€	408 k€	236 k€	405 k€	476 k€	1 270 k€	35 k€
<i>Prestations</i>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Redevances PI</i>	-	-	-	-	-	-	-
4- Périmètre « organismes »	ND						
<b>Total</b>	<b>6 212 k€</b>	<b>2 927 k€</b>	<b>2 401 k€</b>	<b>1 930 k€</b>	<b>5 257 k€</b>	<b>5 959 k€</b>	<b>4 751 k€</b>

*Sources* : périmètre établissement = données SIFAC (traitement aide au pilotage) ; périmètre structures externes mutualisées = association CEPHYTEN (déclaratif)

\* *Contrats hors FPP* (définition du Ministère de tutelle MESRI) : sont exclus du périmètre de l'indicateur tous les financements publics sur projet (FPP), par exemple en provenance de l'ANR, du FUI, de l'UE (PCRD) ou des collectivités territoriales.

*Redevances PI* = redevances de la propriété intellectuelle.



La variation forte de la volumétrie financière des contrats de recherche entrant dans le périmètre de l'indicateur à partir de 2016 (GBCP) implique certains compléments d'information.

Tout d'abord, les financements issus de divers organismes de recherche ont été exclus du périmètre de l'indicateur. Sont seules retenues les recettes issues :

- ✓ des entreprises ou centres techniques professionnels implantés en France ;
- ✓ des organisations internationales ;
- ✓ des établissements d'enseignement supérieur ou organismes d'états étrangers ou associations étrangères ;
- ✓ des entreprises implantées à l'étranger ;
- ✓ des associations et fondations ;
- ✓ des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du MESRI et hors tutelle du MESRI.

Par ailleurs, la gestion (de 2013 à 2015) de nouveaux contrats suivant la technique dite des « opérations à l'achèvement » a abouti rapidement à sortir des recettes encaissables (seules prises en compte par les indicateurs), l'essentiel des ressources sur contrats de recherche (chiffre d'affaires 16M€ en 2016). En effet, suivant cette technique de suivi (abandonnée pour des nouveaux contrats à partir de 2016), des recettes internes (de variation de stocks et en cours de production) sont constatées chaque année à hauteur des dépenses. Il faut par la suite attendre la fin du contrat pour que les recettes encaissables puissent être constatées. Dans ces conditions, la lisibilité de l'évolution de cet indicateur (et de manière générale de l'évolution des recettes) est perturbée. Le passage en mode GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique) en 2016, et le déploiement de l'outil SIFAC-GBCP début 2017 impliquent de raisonner en dates d'encaissement et de décaissement et non plus en dates de service fait. Au fur et à mesure que les contrats démarrés avant 2016 se terminent, l'indicateur tend vers sa pleine signification, qui a été atteinte en 2019.

### INDICATEUR : Nombre et montant des contrats de recherche signés

Cet indicateur recense l'ensemble des contrats de recherche signés au bénéfice des unités de l'Université Paris-Saclay, quel que soit l'établissement gestionnaire.

Tableau 18 : Nombre et montant des contrats de recherche signés par origine de financement (périmètre employeur)

	Nombre de contrats				Montant			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Appels à projets ANR (hors PIA)	125	134	110	140	13,6 M€	14,7 M€	15,6 M€	16,2 M€
Autres financements publics	90	167	184	173	16,0 M€	12,4 M€	14,7 M€	12,3 M€
Contrats privés	145	163	104	83	8,5 M€	13,3 M€	6,8 M€	7,0 M€
Europe et International	23	24	30	30	17,5 M€	13,7 M€	17,0 M€	14,0 M€
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>488</b>	<b>407</b>	<b>398</b>	<b>55,5 M€</b>	<b>54,0 M€</b>	<b>54,1 M€</b>	<b>49,5 M€</b>

*Source : DARI – contrats avec flux financier*

#### *4 catégories de financement :*

1. *Appels à projets ANR (Agence nationale de la recherche) hors PIA (Programme Investissement d'Avenir)*
2. *Autres financements publics :*
  - *programme Investissement d'avenir ;*
  - *IDEX Paris-Saclay ;*
  - *financement de l'innovation (SATT, BPI ...) ;*
  - *collectivités territoriales ;*

- autres financements publics sur appels à projets ;
  - autres financements publics.
3. Contrats privés :
- contrats de recherche industriels ;
  - fondations, associations, mécénats ;
  - prestations (expertise, service, conseil, recette de colloque).
4. Europe et international :
- ERC (European Research Council) ;
  - Union européenne hors ERC.



Malgré le temps important investi dans la construction de l'UPSaclay et dans la transition des anciennes vers les nouvelles structures et le changement de périmètre, les enseignants-chercheurs et les chercheurs des laboratoires sous tutelle UPSaclay et les services administratifs compétents ont su préserver leur capacité à attirer des financements sur projets, publics comme privés, et leur capacité à gérer ce nombre important de contrats.

En l'absence d'outils adaptés, la consolidation des données entre tutelles reste un exercice chronophage. Les chiffres ci-dessus représentent une bonne approximation de la réalité, même s'ils sont un peu inférieurs à cette réalité. Un travail est en cours pour améliorer la consolidation sur le périmètre de l'UPSaclay.

## I.6.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

### JALON : Mise en place d'une politique pluriannuelle de financement par unité et thème de recherche (2022)

2020	2021	2022	2023	2024
		CIBLE		

L'objectif est d'abord d'avoir une visibilité sur les budgets attribués par unité à partir de 2022 (hors appels spécifiques) au périmètre employeur, si possible consolidé au périmètre global. Un travail a été entrepris en 2020 permettant sur le périmètre employeur de définir de nouvelles règles d'attribution, qui seront décidées en 2021. La consolidation avec les autres membres de l'UPSaclay se fera progressivement. En ce qui concerne le suivi par thème de recherche, le travail est à mener progressivement avec les écoles graduées, qui se mettent en place.

## OBJECTIF I.7. : Mettre en œuvre les orientations de la politique scientifique

**Action 1.** Établir un diagnostic des domaines disciplinaires et l'actualiser régulièrement.

**Action 2.** Identifier les enjeux finalisés, souvent associés à un caractère interdisciplinaire fort, sur lesquels veut se positionner l'UPSaclay.

**Action 3.** Mettre en place un système interne de financement (récurrents, appels à projets, fonds d'intervention, etc.).

**Action 4.** Mettre en place un soutien pour l'écriture de projets européens (voir action 2.1.3).

**Action 5.** Soutenir le développement des collaborations et réseaux de recherche et la participation à de grands projets partenariaux.

**Action 6.** Développer les collaborations de recherche au sein de l'université européenne EUGLOH et en renforcer le financement.

### I.7.1. Bilan périmètre employeur

#### INDICATEUR : Nombre de publications de Paris-Saclay et part dans la production scientifique de la France, de l'UE 28 et du monde

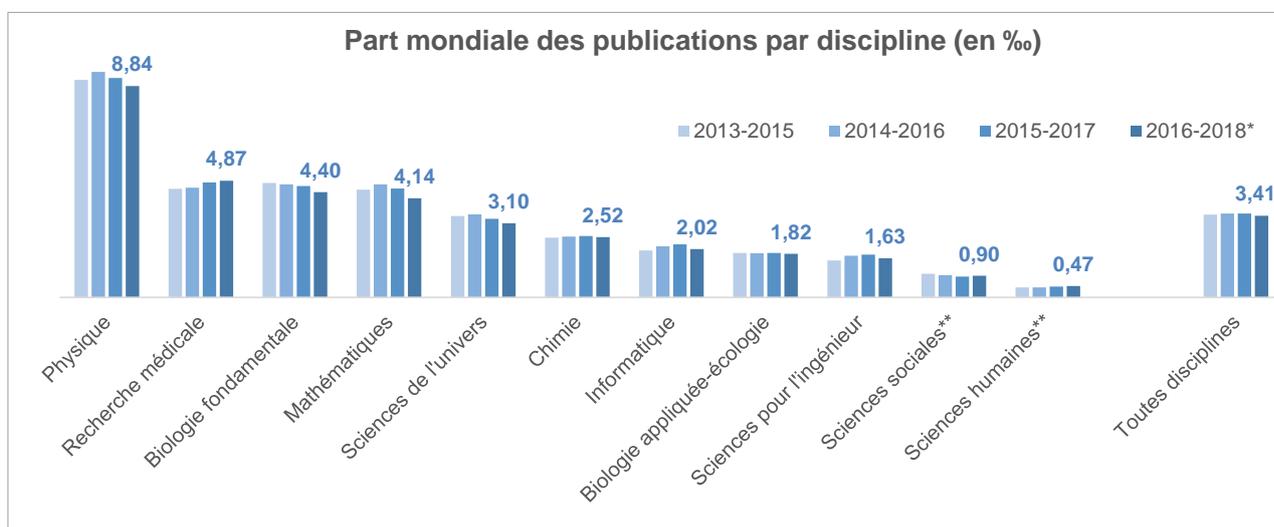
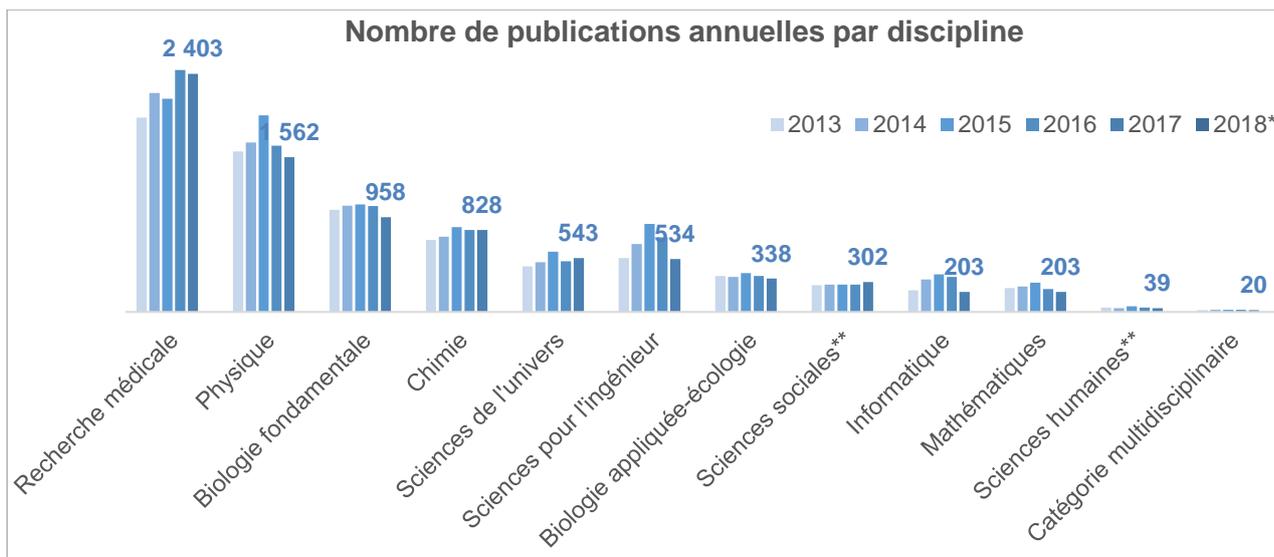
Tableau 19 : Nombre de publications de Paris-Saclay et part dans la production scientifique (dans cette période nous avons affiché le périmètre employeur)

	2013-2015	2014-2016	2015-2017	2016-2018*
<b>Nombre de publications en compte de présence</b>	<b>6 121,7</b>	<b>6 438,0</b>	<b>6 620,3</b>	<b>6 523,0</b>
<b>Part des publications de Paris-Saclay</b>				
dans la production scientifique française	7,18%	7,32%	7,38%	<b>7,33%</b>
dans la production scientifique de l'UE28	10,07‰	10,28‰	10,36‰	<b>10,24‰</b>
dans la production scientifique mondiale	3,46‰	3,51‰	3,51‰	<b>3,41‰</b>

*Source* : Indicateur produit par l'HCERES – OST d'après les données de la base Web of Science. Novembre 2019

*Précision* : Les calculs sont effectués en « années lissées », c'est-à-dire en moyenne glissante sur 3 ans (moyenne des publications de 3 années).

\* : 2018 est complète à 95%



\* 2018 est complète à 95%.

\*\* les indicateurs doivent être considérés avec précaution en raison d'une représentativité très variable de la base Web of Sciences dans ces disciplines.

### INDICATEUR : Nombre de citations reçues à 2 ans par les publications de Paris-Saclay et indice d'impact observé en référence mondiale

Tableau 20 : Nombre de citations reçues à 2 ans par les publications de Paris-Saclay et indice d'impact en référence mondiale (dans cette période nous avons affiché le périmètre employeur)

	2013-2015	2014-2016	2015-2017
Indice d'impact observé à 2 ans	1,80	1,90	1,82

*Source* : Indicateur produit par l'HCERES – OST d'après les données de la base Web of Science. Novembre 2019

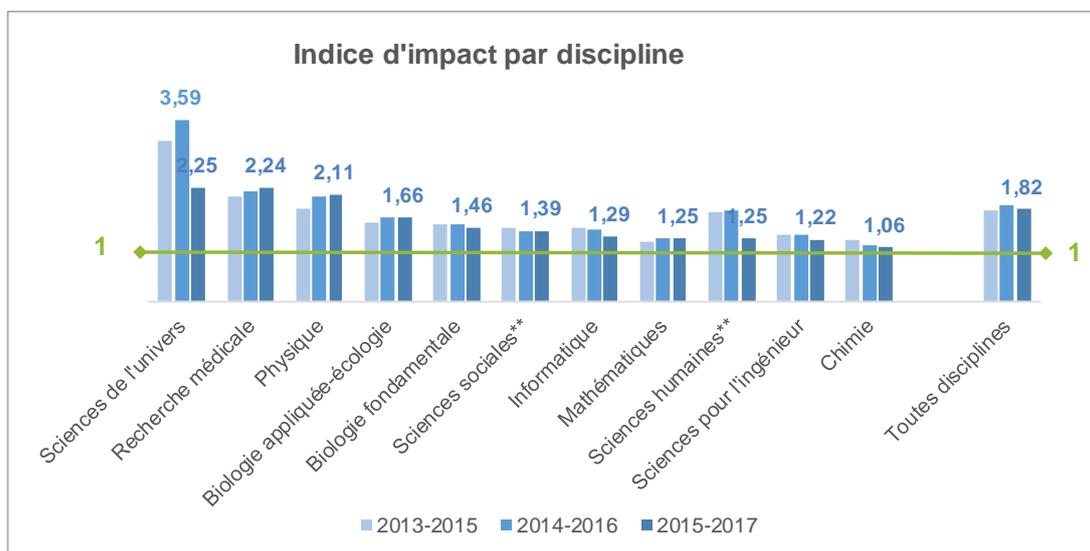
*Précision* : Les calculs sont effectués en « années lissées », c'est-à-dire en moyenne glissante sur 3 ans (moyenne des citations de 3 années).

Les citations à 2 ans des publications parues en 2017 ne sont pas disponibles puisque l'actualisation de la base OST n'inclut pas encore toutes les publications 2018.

L'**indice d'impact** est défini par le nombre moyen de citations par publication de l'établissement, rapportée au nombre de citations moyen du total des publications mondiales.

Un indice d'impact de 1 indique que l'impact moyen des publications de l'établissement dans une discipline est égal à celui obtenu en moyenne par les publications mondiales dans la discipline.

Lorsque l'indice est supérieur à 1, les publications de l'établissement ont en moyenne un impact plus élevé.



\*\* les indicateurs doivent être considérés avec précaution en raison d'une représentativité très variable de la base Web of Sciences dans ces disciplines.

### 1.7.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### INDICATEUR CQD - Nombre et montant des financements publics obtenus pour des objectifs de recherche

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge de la recherche et de la valorisation	<b>Cible</b> Augmentation
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	

#### INDICATEUR CQD - Nombre et pourcentage des publications dans les 10% les plus citées

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge de la recherche et de la valorisation	<b>Cible</b> Augmentation
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	

## OBJECTIF I.8. : Assurer l'accompagnement au plus près de la communauté de recherche pour faciliter son quotidien

**Action 1.** Mettre en place un financement consolidé des plateformes et plateaux techniques.

**Action 2.** Développer un dispositif efficace d'appui aux équipes (fonctions soutien, simplification administrative).

**Action 3.** Poursuivre les efforts de développement des instruments numériques au service de la recherche et de l'administration de la recherche (outils, espaces de travail, systèmes d'information, stockage et moyens de calculs). Le pôle Europe est en cours d'être mis en place en lien avec les directions de la recherche et des relations internationales pour le soutien aux chercheurs pour les appels à projet européen.

De plus une réflexion sur les moyens de calculs au niveau de Saclay est menée avec des impacts sur les demandes équipements CPER et autres positionnements régionaux ou nationaux.

## OBJECTIF I.9. : Mettre la production scientifique à disposition de la communauté scientifique et de la société en général, dans une démarche de science ouverte, et développer les approches de science participative

**Action 1.** Accompagner les chercheurs dans la gestion, le dépôt et la libre diffusion des publications et des données et établir une politique incitative tenant compte de la discipline.

**Action 2.** Assurer une meilleure diffusion des résultats scientifiques via des modèles de publications en accès ouvert.

**Action 3.** Élaborer une politique d'ouverture et d'archivage des données.

**Action 4.** Soutenir et faciliter les projets de science participative- avec l'appui des bibliothèques, de la Diagonale et des directions concernées.

Les actions prioritaires en ce sens concernent la formation des chercheurs et doctorants aux problématiques du transfert, l'accompagnement à l'entrepreneuriat, et enfin la mise en valeur des compétences de l'UPSaclay. Dans ce cadre les actions PEPITES se sont renforcées dans le périmètre incluant l'Institut Polytechnique de Paris.

L'ambition générale est de développer l'intelligence économique au sein de l'université pour identifier et mettre en avant notre proposition de valeur et exposer les expertises spécifiques intéressantes pour les filières économiques ainsi que pour les décideurs publics. L'obtention du projet IDEES va nous permettre de financer en 2021 des « développeurs économiques » disposant d'une double compétence : à la fois familiers du monde de la recherche et du monde privé, ces profils permettront d'identifier les expertises développées à UPSaclay qui sont susceptibles d'intéresser des partenaires du monde socio-économique. L'approche sera développée progressivement, tenant compte à la fois du maillage en Graduate Schools et des défis sociétaux, autour des 7 défis plus particulièrement identifiés par l'UPSaclay, sans oublier l'EU1CPS qui joue un rôle majeur dans le lien avec le monde socio-économique.

Nous avons conforté en 2020 la position de l'UPSaclay dans la gouvernance de la SATT et de l'IRT SystemX au côté de nos partenaires.

## I.9.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

### INDICATEUR CQD - Proportion de la production scientifique en accès ouvert

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge de la documentation	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	80% en 2021

Un comité de pilotage de la Science Ouverte (SO) couvrant le périmètre signature de l'Université (y compris UEVE et UVSQ), formé de 10 experts de l'Information Scientifique et Technique dont le directeur de la DIBiSO et de 10 chercheurs et enseignants-chercheurs, le VP Adjoint en charge de la Science Ouverte et deux représentants des doctorants, est en place. Les Graduate Schools ont désigné chacune un référent Science Ouverte et la première réunion du CoPil élargie aux référents des GS est prévue le 6 janvier 2021. La discussion de fond de la stratégie de l'UPSaclay peut donc commencer (Action 1).

Trois objectifs à court terme ont été présentés à la Commission Recherche dès septembre 2020 :

- mise en place d'un portail institutionnel HAL-UPSaclay et d'une méthode permettant de collecter les publications de chaque chercheur et de les déposer dans HAL avec son accord. Ce portail est en phase de test et devrait entrer en opération en avril 2021 (Action 2)

- procédure permettant d'inciter chaque chercheur à se doter d'un identifiant (fourni par l'organisation ORCID) : cette procédure sera validée par le CoPil le 6 janvier 2021. (Action 2)

- développement d'une formation à la gestion des données de la recherche dans un contexte de science ouverte à destination des doctorants. Une première version de cette formation, partiellement sous forme de MOOC, est prévue pour la rentrée 2021, et l'ambition est de généraliser à l'ensemble des doctorants dès 2022 (Action 3).

L'UPSaclay participe activement à la coordination du développement de la science ouverte, au sein du réseau national des référents SO organisé par la CPU et en tant que membre de la LERU et de CESAER. En tant que membre de l'EOSC Association, elle contribue activement au déploiement du Cloud Européen de la Science Ouverte (aux côtés des organismes nationaux de recherche et des universités de Bordeaux, Paris et Strasbourg).

## **OBJECTIF I.10. : Mettre en avant la proposition de la valeur de l'université UPSaclay pour une politique proactive de transfert des connaissances**

**Action 1.** Développer des feuilles de route à l'interface entre les priorités SNR et les feuilles de route industrielles par secteur et identifier les compétences pertinentes pour l'expertise à l'appui des politiques publiques.

**Action 2.** Mettre en place auprès des Graduate Schools et de l'EU1CPS un réseau de développeurs capables de mettre en valeur les compétences des laboratoires et d'identifier de potentiels partenaires pour des projets de transfert et d'innovation.

**Action 3.** Renforcer l'appropriation par l'Université des dispositifs locaux et nationaux de soutien à l'innovation, et son articulation avec les instruments et structures existantes : SATT, pôles de compétitivité, incubateurs, IRT, etc.

**Action 4.** Développer une offre de formation continue en matière de connaissances économiques et connaissance du monde de l'entreprise à l'intention de nos enseignants-chercheurs

## **OBJECTIF I.11. : Assurer le lien recherche-formation et structurer les forces des Graduate-Schools et institut et l'EU1CPS**

**Action 1.** Installer la gouvernance des Graduate Schools & Institut et de l'EU1CPS (voir actions 1.2.2 et 1.3.1).

**Action 2.** Établir un projet académique et scientifique pour chaque Graduate School & Institut.

**Action 3.** Assurer le lien entre le premier cycle et les Graduate School & Institut et renforcer l'adossement à la recherche pour tous les niveaux.

**Action 4.** Continuer à porter le doctorat comme diplôme phare de l'UPSaclay en France et à l'international et soutenir les cotutelles.

**Action 5.** Mettre en place de nouveaux programmes de formation transversaux.

**Action 6.** Développer et enrichir les interactions recherche – formation au sein des partenariats internationaux.

Les Graduate Schools & Institut ont été créées cette année 2020, les règlements intérieurs votés et les conseils sont en cours d'élection.

De même au niveau de la création de l'EU1CPS qui présente un enjeu particulier sur l'acquisition de méthodologies, d'esprit critique et d'approches rigoureuses qu'un environnement et une démarche au plus près de la recherche facilitera.

La définition de moyens financiers et humains ainsi que du mode de fonctionnement a été défini afin de soutenir le déploiement du projet académique et scientifique. Le financement obtenu par le projet SFRI permet d'apporter une partie de ces moyens en complément de l'IDEX.

L'installation de la Maison du Doctorat en 2020 a été réalisée dans les locaux de l'ENS Paris-Saclay afin de regrouper un ensemble de services proposés aux doctorants et accompagné par une évolution des procédures administratives en vue de simplification pour les doctorants.

### I.11.1. A. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### JALON 2021: Etablissement pour chaque Graduate Schools de son projet scientifique et académique

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

#### JALON 2021 : Définition de l'ensemble des indicateurs de suivi pour le projet SFRI

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

### OBJECTIF I.12. : Accompagner le développement de l'information et de la connaissance en soutien à la formation et à la recherche

**Action 1.** Améliorer les conditions d'études et de recherche en déployant une politique de services pour tous les publics dans des lieux largement ouverts et dans des conditions similaires sur l'ensemble des campus (ex. amplitude horaire élargie, aménagement des espaces).

**Action 2.** Développer une offre de service évaluée par une approche orientée usagers.

**Action 3.** Développer les fonds documentaires et des services pour répondre aux engagements de l'université (développement soutenable, intégrité scientifique, lien science et société et science ouverte) et aux besoins de la formation et de la recherche.

**Action 4.** Gérer, diffuser et valoriser la connaissance produite au sein de l'université en articulation avec son organisation (EU1CPS, Graduate Schools) dans un objectif de mutualisation forte des structures documentaires et conformément aux engagements en matière de science ouverte.

## OBJECTIF I.13. : Promouvoir une vie de campus de qualité, sous tous ses aspects

**Action 1.** Développer une vie de campus ambitieuse, globale et commune sur les secteurs de développement durable & responsabilité sociale, arts – culture – sciences – société et sport, comme marqueur identitaire de l'UPSaclay.

**Action 2.** Fédérer l'ensemble des acteurs de santé universitaire pour offrir un accompagnement santé des étudiants homogène et de qualité.

**Action 3.** Actualiser et mettre en œuvre le schéma directeur handicap de l'université Paris-Saclay.

**Action 4.** Développer les mécanismes d'aide pour les étudiants en situation de précarité.

**Action 5.** Poursuivre les discussions en vue du développement de l'offre de logement et mettre en place de nouveaux partenariats avec des hébergeurs.

**Action 6.** Développer un véritable campus européen.

### I.13.1. Bilan périmètre employeur

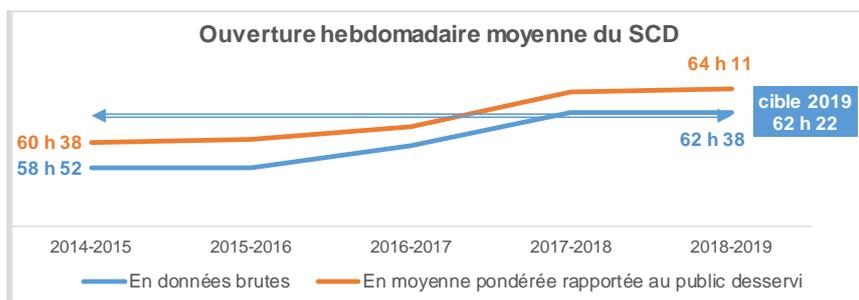
#### INDICATEUR : Variation des horaires d'ouverture du SCD

Tableau 21 : Ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques (en données brutes et en moyenne pondérée rapportée au public desservi)

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>En données brutes</b>					
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées	58 h 52	58 h 52	60 h 23	62 h 38	<b>62 h 38</b>
Variation en nombre d'heures par rapport à la référence 2014	-	0	1 h 31	3 h 46	<b>3 h 46</b>
Variation en % par rapport à la référence 2014	-	<b>0</b>	<b>2,6%</b>	<b>6,4%</b>	<b>6,4%</b>
<b>En moyenne pondérée rapportée au public desservi</b>					
Ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques intégrées *	60 h 38	60 h 49	61 h 38	63 h 57	<b>64 h 11</b>
Variation en nombre d'heures par rapport à la référence 2014	0	0 h 11	1 h 00	3 h 19	<b>3 h 33</b>
Variation en % par rapport à la référence 2014		0,3%	1,6%	5,5%	<b>5,9%</b>
Public desservi	25 748	26 677	26 971	28 237	<b>29 433</b>

*Source : Service commun de la documentation*

*Public desservi : SISE, inscriptions principales au 15 janvier - hors IUT, ESPÉ et Polytech pour les années 2014-2015 à 2016-2017 et uniquement hors IUT depuis 2017-2018.*



Extrait du dossier de presse  
 PLAN « Bibliothèques  
 ouvertes »  
 MESRI - 01/ 02/2016  
*Entre 1988 et 2015, les BU  
 françaises ont accompli des  
 progrès en termes d'ouverture,  
 passant d'une moyenne de 40  
 heures à 61 heures d'ouverture  
 hebdomadaire.  
 La moyenne d'ouverture des BU  
 dans l'UE est de 65 heures.*



Les bibliothèques de médecine à Kremlin Bicêtre et de sciences à Orsay ont le label NoctamBu+ car elles sont ouvertes plus de 245 jours dans l'année et ont une amplitude horaire de plus de 63 heures par semaine.

La bibliothèque de Droit-économie-gestion à Sceaux a élargi ses ouvertures tardives jusqu'à 21h45 à la rentrée 2019/2020. Pour l'année 2020/2021, la BU de Kremlin-Bicêtre élargit ses horaires d'ouverture en proposant une ouverture le dimanche et la BU d'Orsay étend ses horaires d'ouverture le samedi jusqu'à 19h. Dans le cadre de l'université Paris-Saclay, chaque campus proposera une bibliothèque label NocamBu+, la bibliothèque de Châtenay-Malabry travaille dans la perspective de l'ouverture prochaine du Lumen sur la plateau de Moulon avec les bibliothèques de CentraleSupélec et de l'ENS Paris-Saclay.

### I.13.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### INDICATEUR CQD - Indices de satisfaction des étudiants sur les conditions de travail, d'hébergement, de vie quotidienne et d'animation culturelle

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge de la vie étudiante	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	80%

## Axe II : Stratégie européenne et stratégie internationale de l'Université Paris-Saclay

### OBJECTIF II.1. : Installer une gouvernance de la politique internationale à l'échelle de l'UPSaclay

**Action 1.** Piloter et alimenter en continu la réflexion stratégique sur la politique internationale avec les instances pertinentes, en lien avec les formations et laboratoires, les ONR, mais aussi les acteurs extérieurs (MESRI, MAA.../ DAEI, région).

**Action 2.** Développer des grands partenariats pour la recherche, l'innovation et la formation

**Action 3.** Assurer le développement d'un véritable campus européen, physique et virtuel (voir objectif 1.12.6).

**Action 4.** Promouvoir l'interaction de l'écosystème de Paris-Saclay avec des écosystèmes de partenaires, et notamment les écosystèmes des partenaires de EUGLOH.

**Action 5.** Développer les processus et les outils permettant de faire un état des lieux régulier de l'international à l'échelle UPSaclay, et d'en assurer le suivi et la communication.

**Action 6.** Installer une cellule mutualisée d'appui aux projets européens (« Pôle Europe ») et encourager le dépôt de projets.

**Action 7.** Développer le modèle économique pour soutenir les activités à l'international.

De nouveaux indicateurs seront développés pour rendre compte :

- de la nouvelle politique de partenariats
- de l'implantation d'un campus européen (performances de EUGLOH)

Des jalons seront également suivis par la DRIE :

- Jalon DRIE : outil permettant de faire l'état des lieux de l'international
- Jalon DRIE : création du pôle Europe

### OBJECTIF II.2. : Former à l'international et aux valeurs européennes, amplifier l'offre de formation pour les internationaux et l'offre de soutien à la mobilité

**Action 1.** Soutenir la mobilité entrante / sortante des étudiants et personnels (complément du point mentionné en objectif 1.1.) et le développement d'outils au service de la mobilité distancielle.

**Action 2.** Accélérer le déploiement de l'université européenne EUGLOH.

**Action 3.** Augmenter le nombre de formations diplômantes en ligne (en français ou en anglais) à destination d'étudiants internationaux.

**Action 4.** Définir une politique en matière de formations débouchant sur des double-diplômes ou des diplômes conjoints, formations et campus délocalisés hors Europe, formations hybrides (mi local – mi international) et de campus *inshoring*.

**Action 5.** Proposer un modèle économique pour l'ensemble de ces formations dédiées à l'international.

## II.2.1. Bilan périmètre employeur

### INDICATEUR : Mobilité sortante

Tableau 22 : Éléments complémentaires - Nombre et part des étudiants ayant effectué une mobilité sortante en études ou en stages

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre d'étudiants inscrits dans les formations concernées	20 855	20 502	20 774	20 767	20 528	21 469
Nombre d'étudiants ayant effectué une mobilité sortante en études	164	181	199	236	291	273
Nombre d'étudiants ayant effectué une mobilité sortante en stage	440	546	546	587	669	nd
<b>Part des étudiants ayant effectué une mobilité sortante</b>	<b>2,9%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,6%</b>	<b>4,0%</b>	<b>4,7%</b>	<b>nd</b>

*Source : SISE inscriptions principales au 15 janvier / DRI (MoveOn) / Enquête stages du ministère*  
**Nombre d'étudiants inscrits dans les formations concernées** = hors étudiants étrangers titulaires d'un titre étranger admis en équivalence. Le périmètre est ici élargi à l'ensemble des étudiants inscrits, hors formations santé.



On note pour cette année une légère diminution des effectifs de mobilités sortantes, néanmoins au-dessus de la cible de 2,2%. Une raison principale explique cette baisse : les incertitudes concernant les mobilités étudiantes vers la Grande Bretagne et la décision de surseoir aux mobilités eu égard au Brexit, ont entraîné un gel des mobilités qui correspond quasiment exactement au nombre de mobilités manquantes.

## INDICATEUR : Aide financière à la mobilité sortante des étudiants

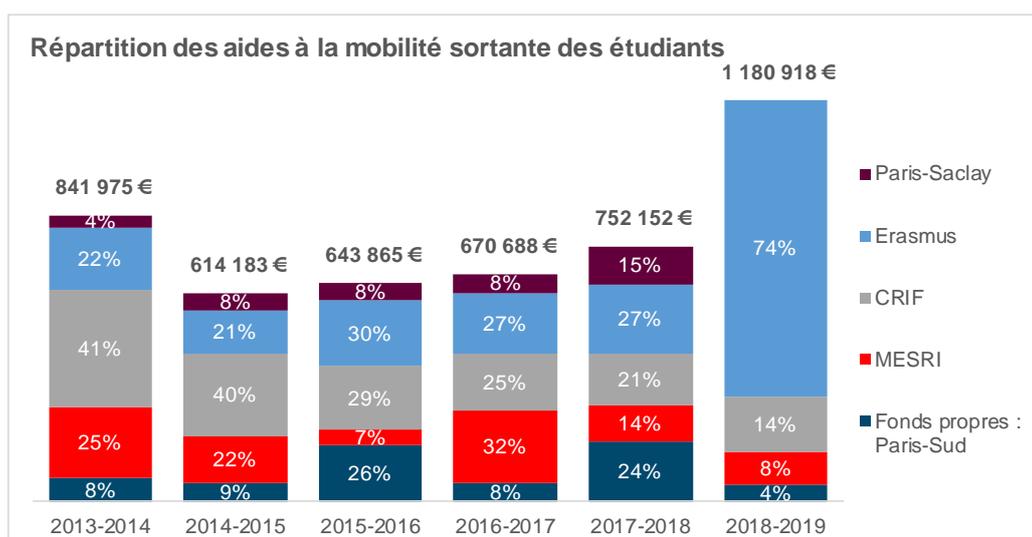
Tableau 23 : Montant des aides à la mobilité sortante des étudiants de niveaux L et M

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>Fonds propres : Paris-Sud</b>	<b>55 150 €</b>	<b>165 350 €</b>	<b>56 160 €</b>	<b>177 771 €</b>	<b>52 008 €</b>
<b>Fonds levés</b>	<b>559 033 €</b>	<b>478 515 €</b>	<b>614 528 €</b>	<b>574 381 €</b>	<b>1 128 910 €</b>
MESRI	137 200 €	45 600 €	213 600 €	103 548 €	94 400 €
CRIF	244 800 €	186 400 €	164 700 €	156 065 €	164 700 €
Erasmus	127 333 €	194 615 €	180 628 €	202 287 €	869 810 €
<i>dont programme KA103</i>	<i>127 333 €</i>	<i>194 615 €</i>	<i>180 628 €</i>	<i>202 287 €</i>	<i>435 530 €</i>
<i>dont programme KA107</i>	-	-	-	-	<i>434 280 €</i>
Paris-Saclay	49 700 €	51 900 €	55 600 €	112 481 €	-
<b>Total</b>	<b>614 183 €</b>	<b>643 865 €</b>	<b>670 688 €</b>	<b>752 152 €</b>	<b>1 180 918 €</b>

*Source : Direction des relations internationales (DRI)/ MoveOn*

*Précisions : Le programme Erasmus KA107 a été mis en place à partir de 2018-2019 et concerne les mobilités extra-européennes en complément des mobilités intra-européennes (KA103).*

*Depuis 2018-2019, Paris-Saclay gère en direct ses fonds, sans reversement à ses établissements. Néanmoins, les étudiants Paris-Sud bénéficiaient toujours de ces fonds (50 lauréats Paris-Sud en 2018-2019).*



L'Université a bénéficié d'une hausse importante des fonds alloués au titre du KA103 (mobilités intra-européennes) et du KA107 (mobilités extra-européennes).

L'augmentation de ce dernier doit en particulier être souligné, puisqu'il résulte d'une amélioration du taux de succès dans le cadre des projets déposés. Il n'a ainsi plus été nécessaire de recourir au subventionnement sur fonds propre, et de le réserver pour des étudiants ne bénéficiant d'aucune aide en raison de leur destination extracommunautaire ou dépassant les critères sociaux. Ces excellents chiffres fournissent la possibilité d'une modification des règles de cumul, afin de passer d'une logique de support à une logique d'incitation à la mobilité internationale.

On notera enfin un manque concernant la part des financements de la part de la ComUE Paris-Saclay. 76 étudiants de l'université de l'ancien périmètre Paris-Sud en ont été bénéficiaires, pour un montant prévisionnel de 210 000 €.

## II.2.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD

### INDICATEUR CQD - Nombre d'étudiants internationaux et nombre de nationalités représentées (mobilité entrante)

Direction(s) Pilote(s)	Direction en charge du domaine pilotage	Cible
Direction(s) associée(s)	Indicateur en construction	Augmentation 15%

De nouveaux indicateurs seront développés pour suivre les performances de :

- le déploiement de l'université européenne ;
- l'évolution du nombre de cours en ligne à destination des étudiants internationaux ;
- le déploiement de formations conjointes ;
- la proposition d'un modèle économique ;
- le suivi du développement et de la mobilité des personnels fera l'objet du point ci-dessous.

## OBJECTIF II.3. : Améliorer l'attractivité de l'université : visibilité et accueil

**Action 1.** Améliorer l'accueil physique sur l'ensemble de nos sites.

**Action 2.** Développer les services numériques d'accueil et d'inscription.

**Action 3.** Développer l'apprentissage par les étudiants non francophones du Français Langue Etrangère (FLE).

**Action 4.** Développer les compétences des personnels en interculturalité.

## II.3.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

### JALON 2022 : Mise en place d'une plateforme pour l'accueil international

2020	2021	2022	2023	2024
		CIBLE		

INDICATEUR CQD - Financement de projets contribuant à la construction de l'espace européen de l'ESR

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge des relations internationales	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	Augmentation de 10 à 20%

INDICATEUR CQD - Nombre de personnels bénéficiant d'une formation ou mobilité européenne ou internationale

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge des relations internationales	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	Augmentation de 100%

## Axe III : UPSaclay comme acteur académique, territorial, socio-économique et sociétal

### OBJECTIF III.1. : Approfondir l'articulation avec les ONR et l'APHP

**Action 1.** Coordonner la politique de mise en place et de soutien aux infrastructures de recherche.

**Action 2.** Poursuivre le travail entamé pour permettre d'approcher conjointement les entreprises sur des domaines d'innovation et pour soutenir la création d'entreprises sur le site.

**Action 3.** Adopter des règles de partage de la PI et mettre en place systématiquement le mandataire unique

**Action 4.** Participer à la conférence RH pour une politique partagée et active sur les postes liés à la recherche

**Action 5.** Valoriser les outils RH existants et à venir pour renforcer la participation des chercheurs à la formation.

**Action 6.** Construire des programmes doctoraux communs (formation des doctorants) et renforcer la mise en commun des contrats doctoraux.

**Action 7.** Travailler conjointement à la construction de la politique internationale du site, et renforcer la synergie projets (ex de l'université européenne Eugloh) et des outils, notamment à l'occasion de la création du pôle Europe.

#### III.1.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

JALON 2021 : Construction conjointe de la politique internationale du site, participation des ONR à la création du pôle Europe

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

## JALON 2022 : Valorisation des outils RH pour renforcer la participation des chercheurs à la formation

2020	2021	2022	2023	2024
		CIBLE		

### OBJECTIF III.2. : Implanter l'UPSaclay comme un partenaire des acteurs publics à l'échelle du territoire (collectivités, région, pays)

Trois niveaux d'interaction seront visés :

1. Un travail avec l'ensemble des communautés d'agglomération et départements concernés, avec le défi d'articuler en Yvelines, Essonne, Val-de-Marne et Hauts-de-Seine, des caractéristiques territoriales et des politiques publiques différentes.
2. Un travail au niveau régional, avec une présence accrue dans les instances régionales (comme le conseil des partenaires académiques).
3. Un travail au niveau national où il est important d'avoir un dialogue stratégique avec le rectorat, mais aussi directement avec les Ministères signataires du contrat (MESRI, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Ministère de l'économie et des finances), la DGESIP et la DGRI, en particulier dans la période expérimentale.

### OBJECTIF III.3. : Développer les liens avec les partenaires socio-économiques et de la société civile pour un rôle plus affirmé de l'Université

**Action 1.** Mieux communiquer la proposition de valeur de l'UPSaclay aux partenaires économiques et leur donner un point d'accès où décrire leurs besoins.

**Action 2.** Accroître notre participation aux initiatives régionales soutenant le développement socio-économique.

**Action 3.** Encourager les interactions entre scientifiques et industriels.

**Action 4.** Faciliter la gestion de la PI en adaptant des règles adaptées selon les domaines.

**Action 5.** Ouvrir à nos partenaires socio-économiques et le territoire les plateformes technologiques, les lieux communs et les événements scientifiques, culturels et sportifs visant la promotion des formations et des étudiants.

### III.3.1. Bilan périmètre employeur

#### INDICATEUR : Développement du montant de la taxe d'apprentissage collectée

Tableau 24 : Montant de la taxe d'apprentissage collectée, par unité et % par rapport à la taxe d'apprentissage globale collectée par l'Université Paris-Saclay (périmètre employeur)

	2017		2018		2019	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
D OP-RE <sup>1</sup>	33 710 €	1%	93 403 €	3%	72 466 €	3%
UFR DEG	81 479 €	3%	68 934 €	2%	62 580 €	2%
UFR Médecine	1 070 335 €	37%	1 063 736 €	36%	1 132 230 €	41%
UFR Pharmacie	289 257 €	10%	344 445 €	12%	303 170 €	11%
UFR Sciences	312 827 €	11%	284 066 €	10%	305 337 €	11%
UFR STAPS	12 383 €	0,4%	20 725 €	0,7%	21 314 €	1%
IUT de Cachan	315 944 €	11%	339 538 €	12%	328 192 €	12%
IUT de Sceaux	220 840 €	8%	207 866 €	7%	132 222 €	5%
IUT d'Orsay	447 965 €	16%	414 421 €	14%	361 462 €	13%
Polytech Paris-Saclay	84 834 €	3%	96 212 €	3%	66 978 €	2%
<b>Total</b>	<b>2 869 574 €</b>	<b>100%</b>	<b>2 933 346 €</b>	<b>100%</b>	<b>2 785 950 €</b>	<b>100%</b>

Source : Direction de l'Orientation Professionnelle et des Relations avec les Entreprises (D OP-RE)

<sup>1</sup> formation entrepreneuriat, insertion professionnelle et handicap

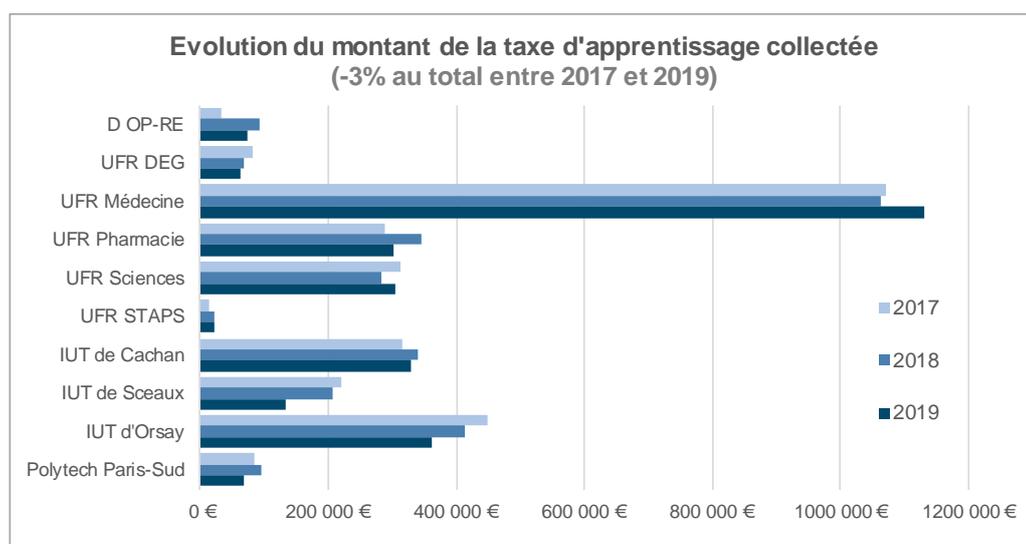


Tableau 25 : Nombre de versements et montant de la taxe d'apprentissage collectée, par niveau de formation (périmètre employeur)

	Niveau de formation	Nombre de versements	Montant total des versements	%	Montant moyen des versements
2019	Catégorie A <sup>1</sup>	410	906 443 €	33%	2 211 €
	Catégorie B <sup>1</sup>	2 856	1 853 020 €	67%	649 €
	Catégorie A+B	-	-	-	//
	Sans fléchage de catégorie	250	26 487 €	1%	106 €
	<b>Total 2019</b>	<b>3 516</b>	<b>2 785 950 €</b>	<b>100%</b>	<b>792 €</b>
2018	Catégorie A <sup>1</sup>	295	540 045 €	18%	1 831 €
	Catégorie B <sup>1</sup>	2 513	2 192 343 €	75%	872 €
	Catégorie A+B	292	81 954 €	3%	281 €
	Sans fléchage de catégorie	295	119 005 €	4%	403 €
	<b>Total 2018</b>	<b>3 395</b>	<b>2 933 347 €</b>	<b>100%</b>	<b>864 €</b>

Source : Direction de l'Orientation Professionnelle et des Relations avec les Entreprises (D OP-RE)

<sup>1</sup> La catégorie A pour les niveaux V, IV et III

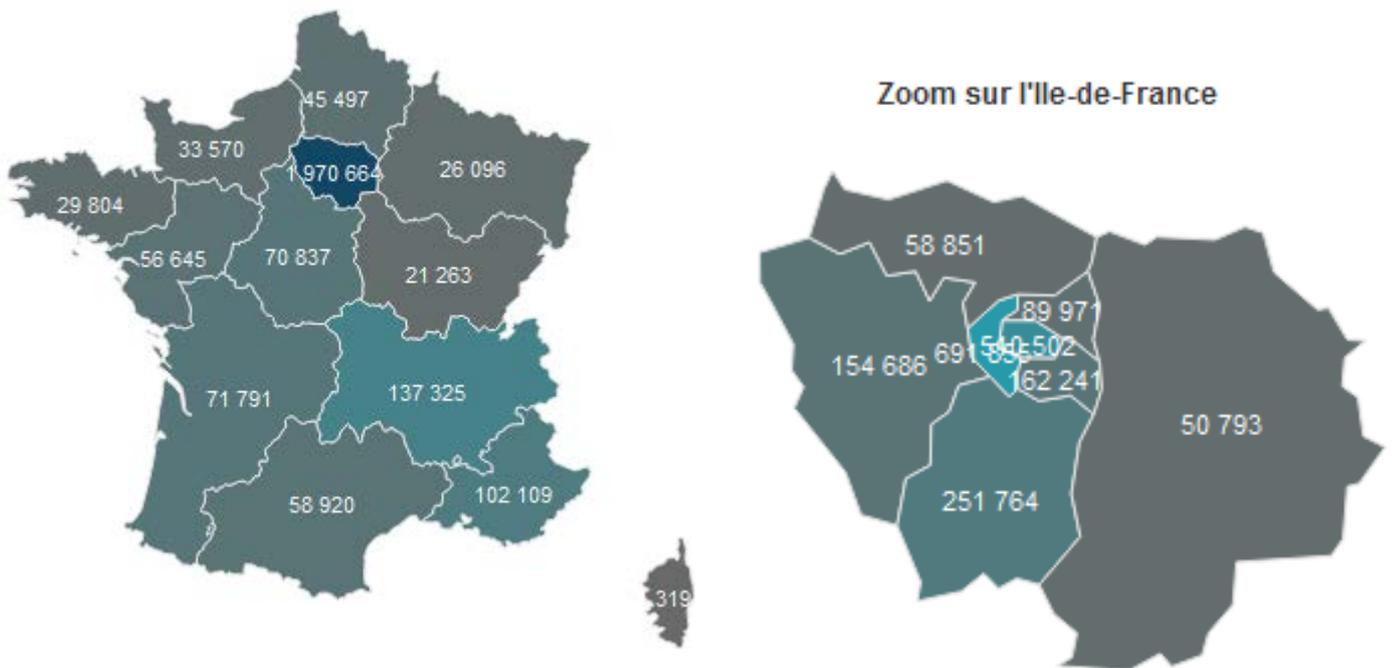
<sup>2</sup> La catégorie B pour les niveaux II et I

Tableau 26 : Nombre d'entreprises et montant de la taxe d'apprentissage, par tranche de versement des entreprises

	Tranche de versement	Nombre d'entreprises	Montant total des versements	%	Montant moyen versé
2019	30 000 € et plus	5	238 887 €	9%	47 777 €
	De 10 000 à 29 999 €	24	353 664 €	13%	14 736 €
	De 3 000 à 9 999 €	170	858 796 €	31%	5 052 €
	De 1 000 à 2 999 €	431	707 141 €	25%	1 641 €
	De 500 à 999 €	401	281 154 €	10%	701 €
	Moins de 500 €	2 183	346 308 €	12%	159 €
	<b>Total 2019</b>	<b>3 214</b>	<b>2 785 950 €</b>	<b>100%</b>	<b>867 €</b>
2018	30 000 € et plus	7	304 132 €	10%	43 447 €
	De 10 000 à 29 999 €	23	344 813 €	12%	14 992 €
	De 3 000 à 9 999 €	191	925 539 €	32%	4 846 €
	De 1 000 à 2 999 €	438	738 800 €	25%	1 687 €
	De 500 à 999 €	433	305 058 €	10%	705 €
	Moins de 500 €	1 930	315 004 €	11%	163 €
	<b>Total 2018</b>	<b>3 023</b>	<b>2 933 346 €</b>	<b>100%</b>	<b>970 €</b>

Source : Direction de l'Orientation Professionnelle et des Relations avec les Entreprises (D OP-RE)

Répartition régionale de la taxe d'apprentissage 2019



*NB : 160 111 € de la taxe d'apprentissage 2019 proviennent d'entreprises dont nous ne connaissons pas la localisation.*



**Des évolutions contrastées d'une composante à l'autre**

Les hausses à l'UFR de Médecine et à l'UFR des Sciences ne compensent pas la baisse dans les autres composantes et particulièrement dans les IUT.

Relancer la dynamique positive implique de nouer des partenariats structurants avec des entreprises.

**III.3.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay**

INDICATEUR CQD - Nombre et montant des contrats de recherche avec des partenaires socio-économiques et de la société civile

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge de la recherche et de la valorisation	<b>Cible</b> Augmentation
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	

### OBJECTIF III.4. : Faire de l'UPSaclay une université engagée dans le dialogue sciences avec et pour la société et la promotion de la culture et la promotion de l'égalité des chances

**Action 1.** Installer la Diagonale (direction arts, culture, sciences et société).

**Action 2.** Développer l'offre culturelle à destination des étudiants et personnels (ateliers culturels, stages culturels, tarifs préférentiels pour des visites et spectacles, soutien aux initiatives de la communauté).

**Action 3.** Promouvoir les projets à l'interface des Arts et des Sciences - (scène de recherche de l'ENS Paris-Saclay).

**Action 4.** Poursuivre l'action en faveur de la médiation scientifique et des relations sciences-société.

**Action 5.** Promouvoir la conservation et la valorisation des patrimoines scientifiques, artistiques, naturels et architecturaux.

#### III.4.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

##### JALON 2021 : Installation de l'Observatoire de la diversité étudiante

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

### OBJECTIF III.5. : Positionner l'UPSaclay comme un acteur du développement soutenable et de la responsabilité sociétale

Les enjeux du développement soutenable, depuis la lutte contre le changement climatique, la préservation de la biodiversité et des ressources jusqu'à la compréhension des valeurs et moteurs comportementaux sous-jacents et leurs conséquences sociales et économiques, sont au cœur des préoccupations de l'Université Paris-Saclay à la fois par ses thèmes de recherche et de formation que par ses pratiques en tant qu'institution.

L'objectif de l'Université Paris-Saclay est d'assurer la transversalité des enjeux du développement soutenable au sein de l'Université pour amener personnels et étudiants à considérer ses enjeux dans toutes leurs activités, les fédérer, échanger et partager sur ces enjeux avec ses parties prenantes et enfin faire connaître et reconnaître son implication en la matière.

Les actions se déploient selon 4 axes qui visent à :

- Soutenir la recherche et l'innovation dans le domaine du développement soutenable ;
- Former pour préparer tous les futurs citoyens à agir aujourd'hui ;
- Sensibiliser en impliquant l'ensemble des acteurs de l'Université et au ;
- Agir sur les pratiques et le fonctionnement de l'université de la petite à la grande échelle.

**Action 1.** Installer une cellule transversale pour la coordination des initiatives de développement soutenable à l'échelle de l'UPSaclay ;

**Action 2.** Poursuivre les actions de formation et sensibilisation aux enjeux de développement soutenable et responsabilité sociétale, incluant les problématiques de harcèlement ;

**Action 3.** Développer un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle ;

**Action 4.** Développer les dispositifs d'égalité des chances, soutien à l'engagement étudiant, lutte contre la précarité ;

**Action 5.** Déployer le référentiel Plan vert à l'échelle de l'UPSaclay.

### III.5.1. Bilan périmètre employeur

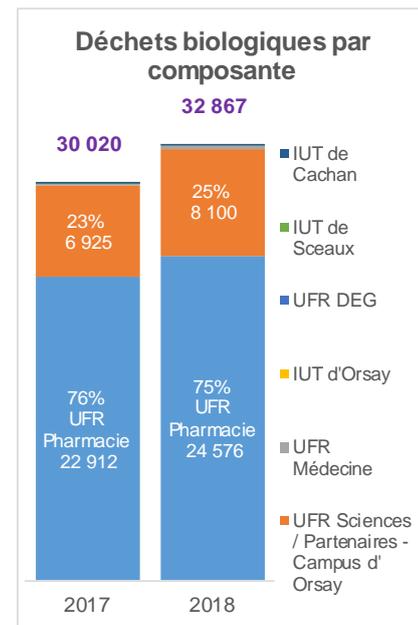
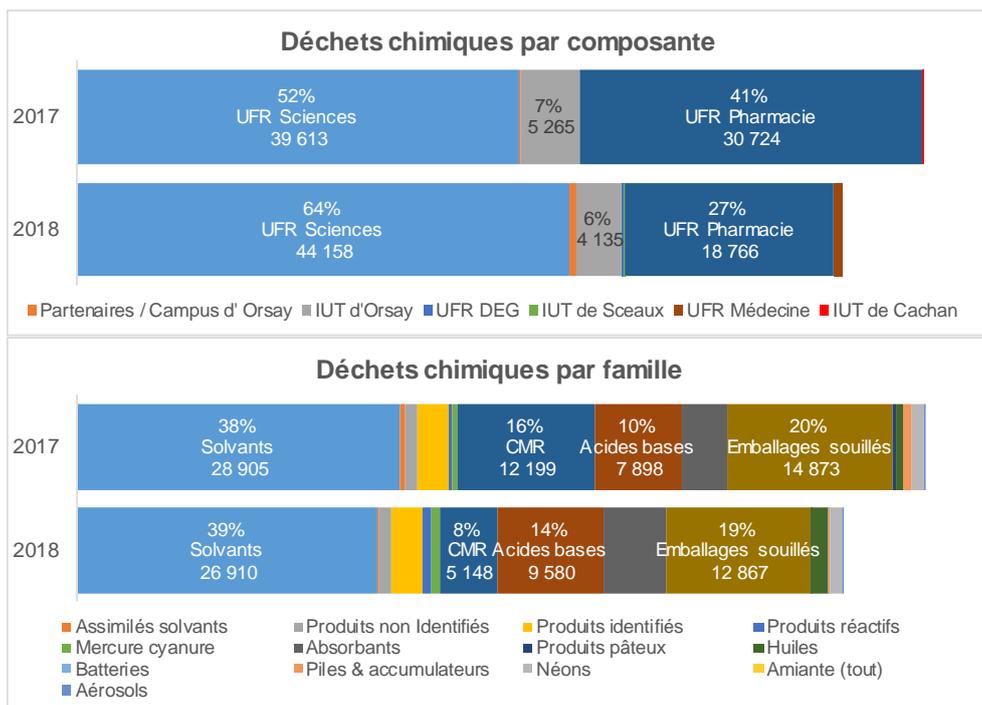
#### INDICATEUR : DDRS : production annuelle des déchets chimiques et biologiques

Tableau 27 : Poids des déchets chimiques et biologiques

	2017	2018
Déchets chimiques	75 804 kg	68 557 kg
Déchets biologiques	30 020 kg	32 867 kg
Total	105 824 kg	101 424 kg

*Source : Service Sécurité Prévention des risques*

*Précision : Déchets biologiques (de laboratoires - animaleries - infirmeries)*



Le tri des produits dangereux dans le cadre des déménagements des laboratoires de recherche en 2020 sur le campus de Bures – Orsay - Gif sur Yvette va engendrer une augmentation du tonnage de déchets dangereux produits. Mais, après déménagement, la gestion des déchets dangereux pour certains laboratoires sera prise en charge par les partenaires les hébergeant (CEA, CNRS, ...).

Pour 2022, dans le cadre de l'Université Paris-Saclay et du renouvellement du marché de collecte des déchets chimiques, envisager d'élargir le marché actuel aux établissements-composantes, voire aux universités membres, ceci afin de réduire les coûts de traitement. Réfléchir pour un regroupement du marché de collecte des déchets chimiques avec le marché de collecte des déchets biologiques.

### III.5.2. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

JALON 2021 : Elaboration de la charte et de la stratégie UPSaclay en faveur du développement soutenable associant étudiants et personnels

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

JALON 2022 : Démarche d'obtention de la labellisation DD&RS à l'échelle de UPSaclay

2020	2021	2022	2023	2024
		CIBLE		

## Axe IV : le pilotage et la gouvernance d'UPSaclay : subsidiarité et participation

### OBJECTIF IV.1. : Installer les instances et processus de décision de l'UPSaclay

- Action 1.** Installer les instances.
- Action 2.** Installer les modalités de dialogue social.
- Action 3.** Installer le COS.
- Action 4.** Préparer les prochaines étapes du processus IDEX / PIA.
- Action 5.** UEVE et UVSQ : passer de l'association à la fusion.

Parmi les enjeux de la période contractuelle, un élément essentiel tient à la capacité à animer et articuler les différentes instances de gouvernance qui fonctionnent dans un cadre universitaire renouvelé, notamment pour permettre une articulation fluide entre les différentes instances et nouvelles structures de coordination (CA, CAC, COS, comité de direction, et instances des GS & Instituts et de l'EU1CPS) et avec les acteurs politiques et opérationnels que sont les composantes, établissements-composantes et universités membres associées. Il s'agit également de préciser les modalités de travail avec l'ensemble des partenaires (y compris naturellement les organismes nationaux de recherche et l'IHÉS). Le Conseil d'Orientation Stratégique, créé en 2020, aura un rôle particulier à jouer pour guider la présidence et les instances de l'UPSaclay et permettre une réflexion régulière sur la trajectoire engagée.

Développer le dialogue social à l'échelle de l'UPSaclay sera une priorité, avec une attention toute particulière à la qualité de vie au travail et l'accompagnement des personnels dans ces moments de transformation et d'évolution institutionnelle.

L'échéance IDEX a été menée en 2020 conduisant à la dévolution de l'IDEX UPSaclay et donc une reconnaissance par un jury international de notre potentiel et de l'intérêt de construire une université qui regroupe des acteurs emblématiques de l'ESR français.

Enfin, une échéance importante marquera la vie institutionnelle de ces premières années : la préparation de la fusion pour l'UEVE et l'UVSQ. Prévue à horizon 2025, cette fusion suppose un travail de concertation et préparation important. La mise en place d'un comité de suivi *ad hoc* sous la responsabilité du conseiller de la présidente va permettre l'établissement d'une feuille de route détaillée pour définir les modalités d'organisation.

#### IV.1.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

##### JALON 2020 : Réunions annuelles du COS

2020	2021	2022	2023	2024
CIBLE				

##### JALON 2020 : Création d'un comité de suite fusion UEVE/ UVSQ/ UPSaclay

2020	2021	2022	2023	2024
CIBLE				

#### OBJECTIF IV.2. : Renforcer l'aide au pilotage, l'amélioration des processus et des organisations internes, et la démarche d'évaluation

**Action 1.** Renforcer les capacités d'aide au pilotage: données fiables et actualisées et amélioration continue.

**Action 2.** Assurer un suivi et une évaluation de l'expérimentation et procéder aux ajustements éventuels en vue de la préparation de la sortie de l'expérimentation.

**Action 3.** Déployer la démarche par processus et permettre un travail continu sur les process et l'organisation.

Pour permettre une prise de décision efficace et informée, l'UPSaclay doit rapidement installer des modalités de pilotage efficaces, appuyées sur des informations fiables et une démarche d'amélioration et d'évaluation interne. Pour cela, le projet de service et l'organigramme de la direction de l'accompagnement au traitement et à l'analyse des données (DATA) ont été retravaillés en 2020 pour intégrer les nouveaux périmètres de l'UPSaclay et est en cours de passage dans les instances en cette fin d'année.

## IV.2.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

### JALON 2020 : Installation de la direction de l'aide au pilotage (DATA)

2020	2021	2022	2023	2024
CIBLE				

**OBJECTIF IV.3. : Réussir la transformation administrative, adapter l'organisation aux ambitions académiques, et développer le numérique au service de la qualité du travail et de service**

**Action 1.** Installer les réseaux métiers pour assurer les interactions entre composantes, établissements-composantes, universités membres associées.

**Action 2.** Favoriser la mise en œuvre de nouvelles pratiques administratives à l'échelle UPSaclay avec un objectif de simplification.

**Action 3.** Déployer un plan de gestion du numérique à l'appui de la transformation, de la qualité de service et de la qualité des conditions de travail.

**Action 4.** Développer les outils numériques facilitant le télétravail et la collaboration entre les sites d'implantation de l'Université.

Dans le cadre des actions 1 et 2, les projets de service et organigrammes des directions ont été retravaillés en 2020 pour intégrer les nouveaux périmètres de l'UPSaclay :

- En particulier, la Direction de l'Accompagnement aux Organisations et Processus (DAOP) devra être le bras armé de l'action 2 en lien avec les différentes directions métiers et des composantes, établissements composantes et universités membres associées. Cette simplification doit être liée à l'établissement de process clairs et à l'implication de l'ensemble des services des entités de l'université en réseau ou « pour le compte de ».

- À titre d'exemple de ces évolutions en cours, on peut noter la création de la maison du doctorat et d'un Pôle Europe (voir action 2.1.3), mutualisant les forces en présence pour mieux accompagner respectivement les doctorants et les écoles doctorales, et les personnels dans leurs appels à projets.

- Pour 2021, on prévoit l'ouverture du LUMEN réunissant les fonctions de documentation et de *learning centre*.

Les premières années du contrat verront également le déploiement d'effort d'harmonisation des procédures au sein de l'UPSaclay et un travail sur la politique achat, déjà démarré, qui

permettra également de monter en compétence et d'améliorer l'efficacité des procédures et de diminuer les dépenses.

Enfin, nous ferons ci-dessous un focus sur le plan de gestion du numérique qui constituera un chantier de longue haleine. La période de confinement du printemps 2020 a joué comme un révélateur de la pertinence des outils numériques, mais aussi des points sensibles et besoins en la matière.

### IV.3.1. Bilan périmètre employeur

#### INDICATEUR : Performance du pilotage du SI et des services numériques aux usagers

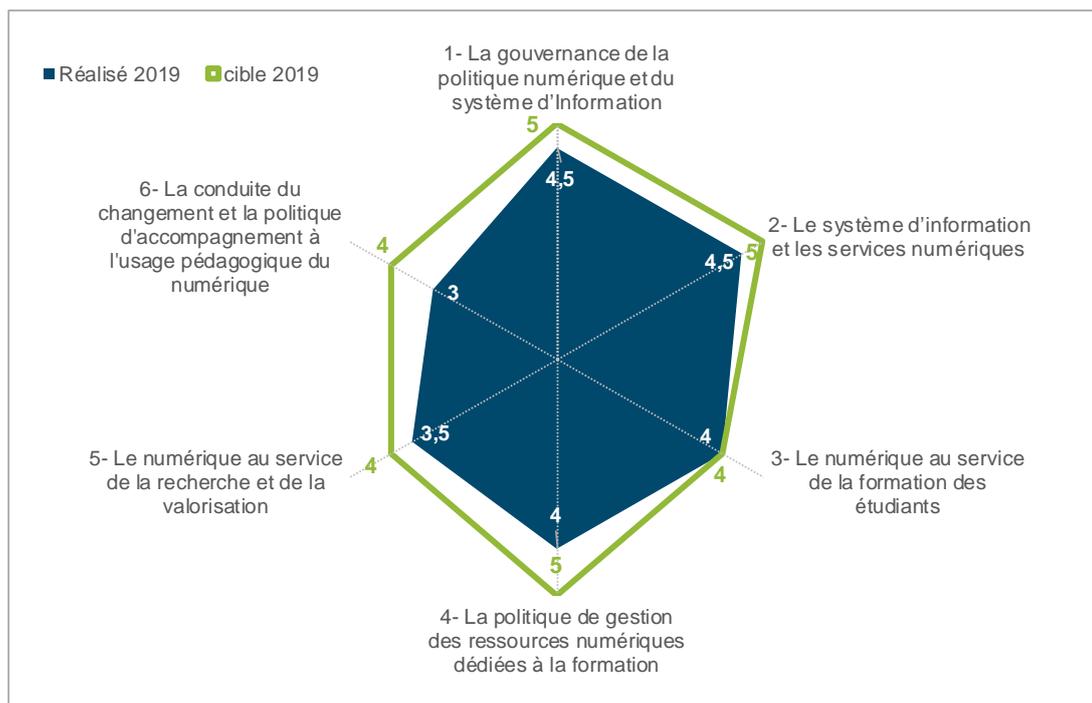
Tableau 28 : Suivi de l'avancement des actions de pilotage du SI

Thèmes	Réalisé 2015	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Cible 2020
1- La gouvernance de la politique numérique et du système d'Information	4	4	4,5	4,5	4,5	5
2- Le système d'information et les services numériques	3	4	4	4	4,5	5
3- Le numérique au service de la formation des étudiants	2	3	3,5	3,5	4	4
4- La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique)	2	3	3	3,5	4	5
5- Le numérique au service de la recherche et de la valorisation	2	3	3	3	3,5	4
6- La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique	3	3	3	3	3	4

Source : DSI

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 efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.



La transformation numérique de l'Université poursuit un triple objectif :

- Simplifier les processus de gestion de l'établissement pour tous les usagers, internes et externes ;
- Garantir son attractivité auprès de nos publics étudiants, chercheurs et personnels ;
- Assurer la protection des intérêts de nos usagers.

Elle est pilotée par son Portefeuille de projets des services numériques (PPSN) et structurée autour de 7 actions :

- Action 1 : optimiser le système de gestion dans le contexte de fusion ;
- Action 2 : améliorer la transversalité du cycle de vie de l'étudiant ;
- Actions 3 : poursuivre l'évolution de l'infrastructure ;
- Actions 4 : poursuivre l'urbanisation du SI ;
- Actions 5 : développer le nomadisme et le travail à distance ;
- Actions 6 : favoriser la mutualisation des services numériques entre les composantes, les établissements composants et les organismes nationaux de recherche de Paris-Saclay ;
- Actions 7 : préparer la fusion des 3 universités.

L'année 2020 aura été à la fois l'année de la naissance concrète de l'université Paris-Saclay et de la mise en place des premières initiatives de développement des services numériques mutualisés.

Les travaux de construction des annuaires mutualisés ont commencé permettant d'entrevoir un service d'authentification pour tous les personnels Paris-Saclay.

Les services de collaboration cirrus (nextcloud), les outils de collaboration hestia (collaborate) et Microsoft 365 ont été mis en service permettant désormais les échanges en « distanciel » pour les enseignants, étudiants et pour les personnels.

Le système de gestion de bibliothèque est passé à l'échelle Paris-Saclay, les services de gestion financière et comptable Sifac Paris-Saclay et de gestion du personnel Siham Paris-Saclay ont été mis en production ainsi que les chaînes de dématérialisation et les interconnexions avec Chorus portail.

L'intégration des systèmes s'est améliorée avec une mise en place de service d'exerciseur, d'anti plagiat et bientôt de diffusion de vidéos pédagogiques intégrés dans le LMS e-campus. L'utilisation de ce LMS a d'ailleurs été particulièrement sollicitée dans la période de pandémie que nous avons traversée.

Les années qui suivront permettront de finaliser ces intégrations mais également de développer de nouvelles initiatives.

L'amélioration du nomadisme et du travail à distance par l'amélioration des couvertures Wi-Fi, l'extension de l'impression centralisée autorisant l'impression dans tous les établissements équipés, le passage à une téléphonie nomade permettront des usages différents du travail et de la pédagogie.

Des travaux sur la dématérialisation des échanges comme la gestion des signatures, des parapheurs, des congés, des inscriptions étudiantes simplifieront les actes de gestion quotidiens.

Le suivi des étudiants sera amélioré pour les doctorants par la gestion centralisée de tous les doctorants, par la mise en place des nouveaux outils de gestion de la scolarité ainsi qu'un suivi des anciens étudiants.

Enfin ces chantiers ne se feront pas sans une vigilance accrue à la cohérence de l'urbanisation de toutes ces nouvelles briques ni sans une attention toute particulière qui devra être mise sur la qualité des données.

### INDICATEUR : Avancement des projets PPSN (portefeuille projets services numériques)

Tableau 29 : Déploiement des projets prévus au SDN/PPSN

Avant les élections de Mars 2020						
	Réalisé 2015	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Cible 2019
Nombre de projets actifs sur le nombre de projets prévus au SDN/ PPSN	20*/52	17/45	17/45	31/40	37/56	40/50

*Source : Direction des systèmes d'information (DSI)*

\* Certains projets ne sont plus considérés comme actifs car ils sont terminés et ont délivré des solutions désormais en exploitation (fonctionnement pérenne dans une organisation stabilisée). Définition d'un projet actif : regroupement de moyens pour investir et créer une nouvelle activité dans un calendrier prédéfini, et permettant de délivrer une solution. Ainsi le nombre total de projets prévus au SDN comporte à la fois les projets non encore démarrés, les projets actifs mais aussi les projets terminés.

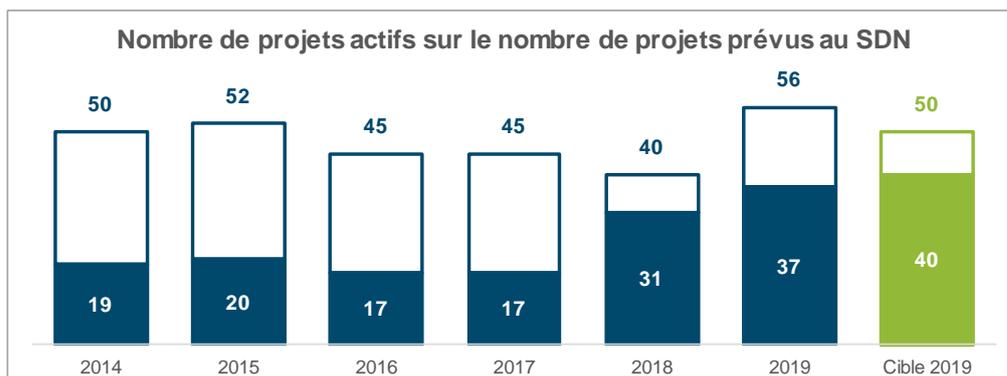


Tableau 30 : Déploiement des projets prévus au SDN/PPSN

	UPSud		UPSud+ComUE	Université Paris-Saclay		
	Objectif 2019	sept-19	déc-19	Elections Présidence Université Paris-Saclay	déc-20	déc-20
					prévisionnel	validé
Services en exploitation (Périmètre ex-UPSud)		38	42			
Services priorités SDN (Périmètre ex-UPSud=)	40(50)	37(56)	33			
Services de la ComUE à intégrer au SI UPSaclay			54		8	8
Services en exploitation périmètre UPSaclay employeur					88*	88
Services priorités UPSaclay				39	39	
Services non priorités UPSaclay				23		
<b>TOTAL</b>		75	129	<b>158</b>	<b>135</b>	

\* : 46 services ComUE intégrés au SI UPSaclay+42 systèmes en exploitation ex périmètre UPSud



### Environ 130 projets actifs validés dans le SDN/PPSN au 31 décembre 2019

Les objectifs ont été naturellement très fortement impactés par la création de l'Université Paris-Saclay en 2020. Ainsi les priorisations des différents projets se sont fait dans l'optique de faciliter et permettre le transfert des forces de l'Université Paris-Sud et de la ComUE vers l'Université Paris-Saclay. Le périmètre étant beaucoup plus vaste, la tâche est délicate car il a fallu tenir compte de la cohérence globale et spécifique des objectifs des systèmes d'information de tous les partenaires de la nouvelle université expérimentale. Ainsi, il a fallu travailler à absorber toutes les applications de la ComUE, indispensables au fonctionnement sur le périmètre entier pour décembre 2019. La DSI s'y est attelée mais l'intégration est plus délicate que prévue et un retard significatif est observé même si l'intégration est maintenant assurée à 85%.

### 140 projets actifs validés dans le SDN/PPSN au 31 décembre 2020

Il est à noter que beaucoup de projets cibles priorités en 2019 sur le périmètre UPSud ont été finalisés (et sont donc passés en exploitation), fusionnés dans les priorisations des services de l'UPSaclay, ou abandonnés

L'université Paris-Saclay a donc travaillé à une priorisation qui a abouti à repousser et suspendre une vingtaine de projets. Cette priorisation a été réalisée dans l'urgence, notamment en grande partie à cause du confinement, et a pour cette année court-circuité le processus de remontée et de priorisation des besoins du PPSN, qui est aujourd'hui en déploiement et qui sera selon toute vraisemblance effectif l'année prochaine.

Ces projets priorités répondent aux besoins du PPSN de l'Université Paris-Saclay pour accompagner sa transformation avec pour objectif l'urbanisation du SI. L'optique est de simplifier les processus métier et d'optimiser l'expérience des usagers tout en assurant la protection des données sur le périmètre global.

#### **OBJECTIF IV.4. : Développer une politique RH ambitieuse**

**Action 1.** Installer la conférence RH, appuyée sur une cartographie des emplois permettant une gestion pluriannuelle des métiers et des besoins.

**Action 2.** Révision des chartes et processus de recrutement.

**Action 3.** Réflexion sur l'organisation du travail pour l'ensemble des personnels (académiques et administratifs) incluant le développement du télétravail et de l'enseignement à distance.

**Action 4.** Développer une démarche de formation et d'accompagnement pour l'ensemble des personnels (académiques et administratifs), permettant de développer les perspectives de carrière et de montée en compétences, en particulier dans le développement de l'utilisation d'outils numériques.

Les réflexions sur les actions 1 et 2 sont en cours et devraient aboutir en 2021 à l'installation de la conférence RH et la définition des processus et des structures d'appui pour le recrutement. Une première version d'une charte RH a été validée dès cette année et ce travail doit être complété en 2021 avec aussi un volet accompagnement des carrières, l'établissement d'un plan de formation pour l'ensemble des personnels et l'établissement d'une charte CDI - CDD.

Une charte du télétravail a été votée pour une mise en place dès septembre 2020. Le contexte de la pandémie a été un accélérateur pour la mise en place de plateformes et d'équipements pour le travail à distance ainsi que sur les réflexions et l'apprentissage sur l'enseignement à distance. Ces développements font partie de notre axe sur l'innovation pédagogique et sont portés par de nombreuses actions déjà existantes et à venir. L'établissement mène une réflexion sur les nouveaux outils de la LPR relatifs à la gestion des ressources humaines qui seront décidés in fine par les conseils de l'UPSaclay.

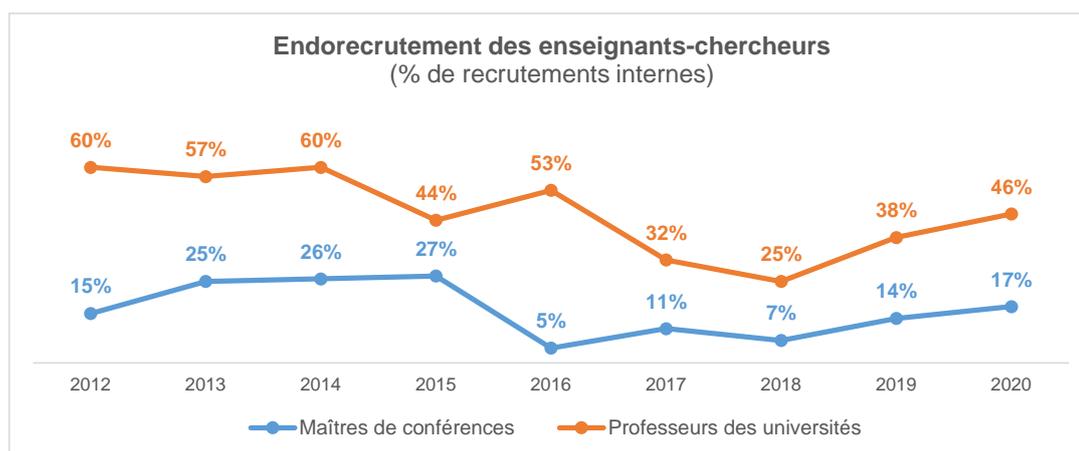
#### IV.4.1. Bilan périmètre employeur

##### INDICATEUR : Endo-recrutement des enseignants-chercheurs

Tableau 31 : Nombre de recrutement et pourcentage de recrutement interne (périmètre employeur)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total 2013- 2019	2020
Maîtres de conférences	Recrutement total	40	31	30	22	19	29	22	193	23
	Recrutement interne	10	8	8	1	2	2	3	34	4
	Endo-recrutement	25,0%	25,8%	26,7%	4,5%	10,5%	6,9%	13,6%	17,6%	17,4%
Professeurs des universités	Recrutement total	14	15	16	17	19	12	13	106	19
	Recrutement interne	8	9	7	9	6	3	5	47	12
	Endo-recrutement	57,1%	60,0%	43,8%	52,9%	31,6%	25,0%	38,5%	44,3%	63,2%

Source : DRH-Pilotage



Il s'agit d'un indicateur très sensible aux faibles variations compte-tenu des petits nombres concernés. Il s'apprécie donc sur une période pluriannuelle. Sur la période considérée (8 ans), les objectifs sont atteints en présentant l'équilibre souhaité entre attractivité (en particulier au démarrage de la carrière en MCF ; avec un taux d'endo-recrutement inférieur à 1/5), d'une part, et, d'autre part, la valorisation de l'expertise développée au sein de l'établissement en ouvrant une possibilité de carrière en PR, taux un peu inférieur à 50% sur l'ensemble de la période).

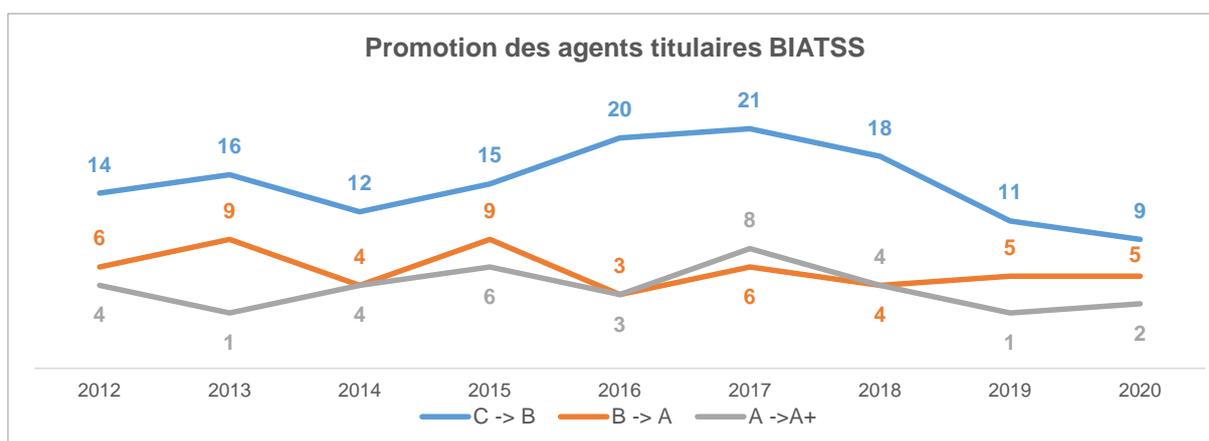
## INDICATEUR : Promotion des agents titulaires BIATSS

Tableau 32 : Nombre d'agents titulaires BIATSS ayant bénéficié d'une promotion vers un corps supérieur de la fonction publique (périmètre employeur)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agents de catégorie C admis en catégorie B	16	12	15	20	21	18	11	9
Agents de catégorie B admis en catégorie A	9	4	9	3	6	4	5	5
Agents de catégorie A admis en catégorie A+	1	4	6	3	8	4	1	2
<b>Total des promotions</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

*Source : DRH-Pilotage.*

*Périmètre : agents BIATSS titulaires reçus dans un corps de catégorie supérieure par concours interne, externe ou sur liste d'aptitude.*



Les promotions sont contingentées au niveau national et académique. L'établissement n'a pas la possibilité de faire évoluer le contingent national. Sur la base de ce contingent et du nombre de promouvables par établissement, un ratio cible de promotions est calculé pour chaque établissement. Ce ratio est un élément préparatoire qui n'est pas connu des établissements. La qualité des dossiers et du classement proposé par l'établissement aura une influence, à la marge, sur le taux de promotion par liste d'aptitude (un peu en-deçà ou un peu au-delà du ratio cible calculé pour l'université).

Le caractère interne ou externe du concours ne permet pas de viser une promotion interne. Il permet d'identifier le profil de l'agent et de son expérience dans la fonction publique. Le concours interne permettra de recruter quelqu'un qui remplit les conditions d'expérience (titulaire ou contractuel), le concours externe visera essentiellement des juniors dans la fonction publique (titulaire ou contractuel). Pour une promotion, le concours interne peut être effectivement privilégié ainsi que la publication d'un profil dit générique mais il ne garantit pas la promotion d'une personne interne à l'établissement. Pour une titularisation, le concours externe sera privilégié.

Mettre en balance concours interne et concours externe influe donc sur l'accent mis dans la campagne d'emplois entre promotion et titularisation.

Le principal levier d'action reste la qualité de préparation des candidats internes au concours et la bonne adéquation entre les profils des concours ouverts (corps, métier) et le vivier des personnes préparées à réussir les concours.

### INDICATEUR : Formation des personnels

En préalable il convient de noter que les doctorants Paris-Saclay (qui sont des contractuels Paris-Saclay) ne sont pas comptabilisés dans le tableau ci-dessous. Or, ils bénéficient de cursus complets de formation. Les données sont en cours de remontée *via* ADUM par le service formation.

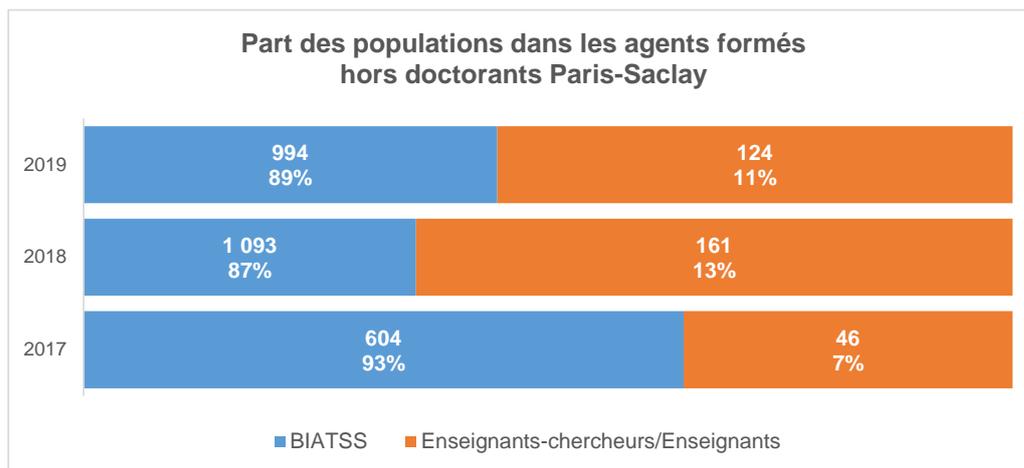
Par ailleurs, certaines actions de type « cafés pédagogiques », organisées par la DIP, ne sont pas comptabilisées ici alors qu'elles constituent des outils d'acquisition ou consolidation de compétences, notamment pour les enseignants.

Il est à noter que, depuis 2018, une formation d'ampleur au « management » a été déployée qui est proposée progressivement à de multiples secteurs de l'université et plus largement que le périmètre employeur.

Tableau 33 : Nombre de personnels présents à une formation et pourcentage formés (périmètre employeur)

	2019					
	Titulaires		Contractuels		Titulaires et contractuels	
	Nombre	% formés	Nombre	% formés	Nombre	% formés
<b>Connaissances métiers</b>	<b>552</b>	<b>19,5%</b>	<b>172</b>	<b>12,0%</b>	<b>727</b>	<b>17,1%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>460</b>	<b>36,8%</b>	<b>166</b>	<b>55,3%</b>	<b>629</b>	<b>40,6%</b>
<i>Catégorie A</i>	165	51,1%	63	41,7%	228	48,1%
<i>Catégorie B</i>	118	34,4%	37	77,1%	155	39,6%
<i>Catégorie C</i>	180	30,8%	66	65,3%	246	35,9%
Enseignants-chercheurs/Enseignants	92	5,8%	6	0,5%	98	3,6%
<b>Préparation concours</b>	<b>39</b>	<b>1,4%</b>	<b>39</b>	<b>2,7%</b>	<b>78</b>	<b>1,8%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>39</b>	<b>3,1%</b>	<b>39</b>	<b>13,0%</b>	<b>78</b>	<b>5,0%</b>
<i>Catégorie A</i>	9	2,8%	7	4,6%	16	3,4%
<i>Catégorie B</i>	8	2,3%	10	20,8%	18	4,6%
<i>Catégorie C</i>	22	3,8%	22	21,8%	44	6,4%
Enseignants-chercheurs/Enseignants	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Développement personnel</b>	<b>243</b>	<b>8,6%</b>	<b>70</b>	<b>5%</b>	<b>313</b>	<b>7,4%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>220</b>	<b>17,6%</b>	<b>67</b>	<b>22%</b>	<b>287</b>	<b>18,5%</b>
<i>Catégorie A</i>	64	20%	28	19%	92	19%
<i>Catégorie B</i>	63	18%	14	29%	77	20%
<i>Catégorie C</i>	93	15,9%	25	25%	118	17,2%
Enseignants-chercheurs/Enseignants	23	1%	3	0%	26	1%

*Source : DRH - Extraction logiciel LAGAF*



Forte progression de personnels formés parmi les personnels BIATSS, dans tous les domaines de formation.

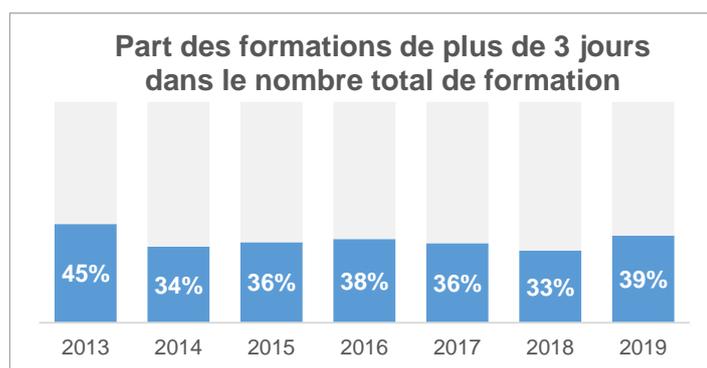
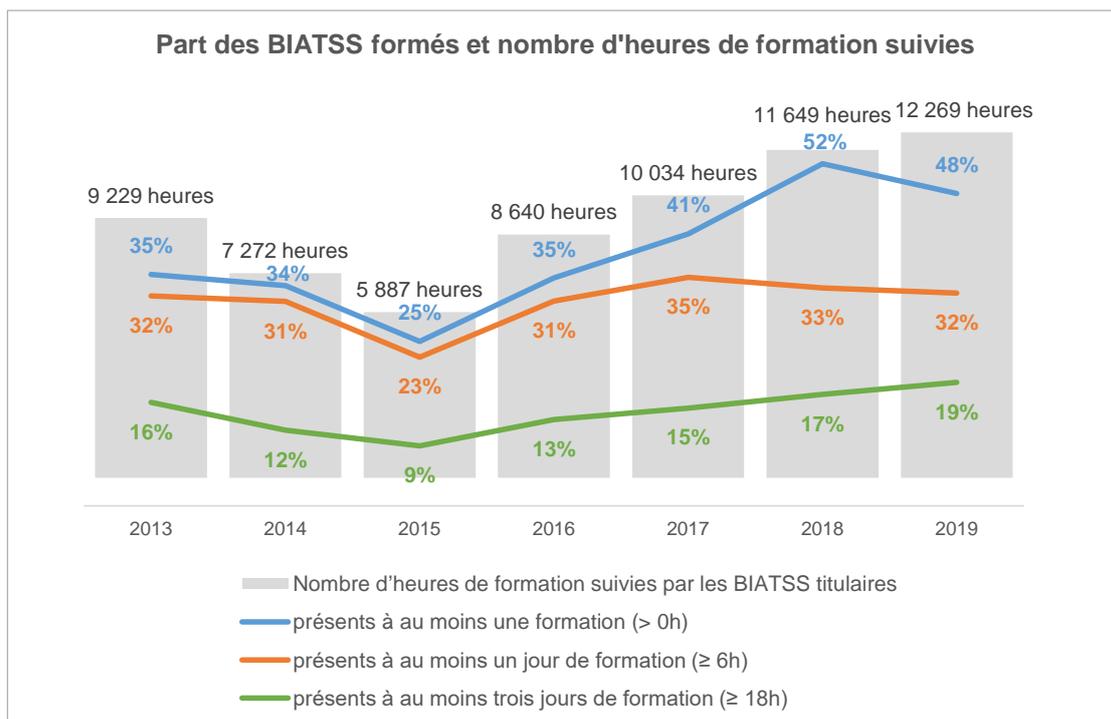
Légère progression sur les connaissances métiers et le développement personnel pour la catégorie des enseignants et enseignants-chercheurs. Prolonger les actions menées pour les informer de leurs droits au plan de formation, et améliorer la traçabilité des actions de formation réalisées par les structures à leur initiative et non inventoriées par le service formation permettra d'améliorer encore ces tendances.

### INDICATEUR : Formation des personnels BIATSS et durée des formations

Tableau 34 : Nombre de personnels BIATSS titulaires présents à une formation et nombre d'heures de formations suivies (périmètre employeur)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Nombre de BIATSS (titulaires au 1er janvier N)</b>	1 313	1 281	1 345	1 336	1 281	1 241	<b>1 250</b>
<b>En volume</b>							
Nombre de BIATSS titulaires présents à une formation	463	430	337	464	531	647	<b>595</b>
<i>dont nombre de BIATSS titulaires présents à au moins 1 jour de formation (≥ 6h)</i>	420	399	305	417	446	412	<b>405</b>
<i>dont nombre de BIATSS titulaires présents à au moins 3 jours de formation (≥ 18h)</i>	207	148	123	176	191	211	<b>235</b>
<b>En pourcentage</b>							
Part des BIATSS formés présents à au moins une formation	35,3%	33,6%	25,1%	34,7%	41,5%	52,1%	<b>47,6%</b>
Part des BIATSS ayant suivi au moins 1 jour de formation (≥ 6h)	32,0%	31,1%	22,7%	31,2%	34,8%	33,2%	<b>32,4%</b>
Part des BIATSS ayant suivi au moins 3 jours de formation (≥ 18h)	15,8%	11,6%	9,1%	13,2%	14,9%	17,0%	<b>18,8%</b>
<b>Nombre d'heures de formation suivies par les BIATSS titulaires</b>	9 229	7 272	5 887	8 640	10 034	11 649	<b>12 269</b>

*Source : DRH – Formation des Personnels et Concours ITRF – Extraction logiciel LAGAF.*



Forte augmentation du nombre de personnels BIATSS titulaires présents à une formation. La part des personnels BIATSS formés augmente. Près d'un BIATSS titulaire sur 2 est formé en 2018 (52%) et en 2019 (48%).

La part des formations de plus de trois jours sur l'ensemble des formations oscille depuis 2014 entre 33% et 39%.

## **OBJECTIF IV.5. : Installer et développer la fondation UPSaclay au service des valeurs de l'université**

**Action 1.** Déterminer et mettre en place le nouveau statut juridique de la Fondation à horizon 2022.

**Action 2.** Développer le soutien aux projets de la communauté UPSaclay s'inscrivant dans les 4 axes stratégiques identifiés par la Fondation.

**Action 3.** Développer les chaires.

La fondation de l'Université Paris-Saclay a pris la suite de la Fondation de l'Université Paris-Sud au début de l'année 2020. Outil transversal mis au service de la stratégie et des valeurs de l'Université, au-delà de sa mission au service des composantes universitaires, elle s'appuie sur un travail mené avec l'ensemble des fondations et établissements du périmètre Paris-Saclay, dans le cadre du réseau « Fondations & Mécénat ».

À l'horizon du présent contrat, et dans le prolongement de ce travail en réseau, le périmètre et le mode de fonctionnement de la nouvelle Fondation seront précisés, avec pour objectif la mise en œuvre de nouveaux statuts à moyenne échéance (2022).

## **OBJECTIF IV.6. : Affiner le modèle économique et politique des moyens**

**Action 1.** Repenser le modèle économique.

**Action 2.** Installer le modèle d'allocation des moyens UPSaclay.

## IV.6.1. Bilan périmètre employeur

### INDICATEUR : Performance du pilotage financier

Tableau 35 : Suivi des actions prévues pour atteindre les 2 objectifs du pilotage financier (périmètre employeur)

Actions prévues	Réalisé 2015	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Cible 2020
<b>Objectif 1- Inscire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire</b>						
1- Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires	Fonction <sup>t</sup> 82,27%	Fonction <sup>t</sup> 80,00%	Fonction <sup>t</sup> AE : 83,1% CP : 70,4%	Fonction <sup>t</sup> AE : 82,7% CP : 84,8%	Fonction <sup>t</sup> AE : 80,3% CP : 89,9%	Fonction <sup>t</sup> AE: 90% CP: 80%
	Investis <sup>t</sup> 70,88%	Investis <sup>t</sup> 44,00%	Investis <sup>t</sup> AE : 85,4% CP : 53,5%	Investis <sup>t</sup> AE : 93,0% CP : 65,6%	Investis <sup>t</sup> AE : 64,3% CP : 93,6%	Investis <sup>t</sup> AE: 85% CP: 70%
2- Se doter d'outils permettant un suivi financier infra annuel	1,5 Création d'un tableau de bord trimestriel Moyens pour l'équipe de direction	0,5	0,5	1	1	2
3- Élaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles	1	1	1,5	1,5	1,5	2
4- Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale	1,5	1,5	1	1,5		2
<b>Objectif 2- Sécuriser les processus comptables et consolider la qualité comptable</b>						
1- Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan	1	1,5	2	2	2	2
2- Mettre en place un dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire (cartographie des risques)	0,5	0,5	0,5	1	1	1

#### Sources :

- DABF : actions 1,2 et 3 de l'objectif « Inscire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire ».
- Pilotage DRH : action 4 de l'objectif « Inscire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire ».
- Agence comptable : les 2 actions de l'objectif « sécuriser le processus comptable et consolider la qualité comptable ».

AE = Autorisations d'engagement

CP = Crédits de paiement

## Cote de réalisation de l'objectif :

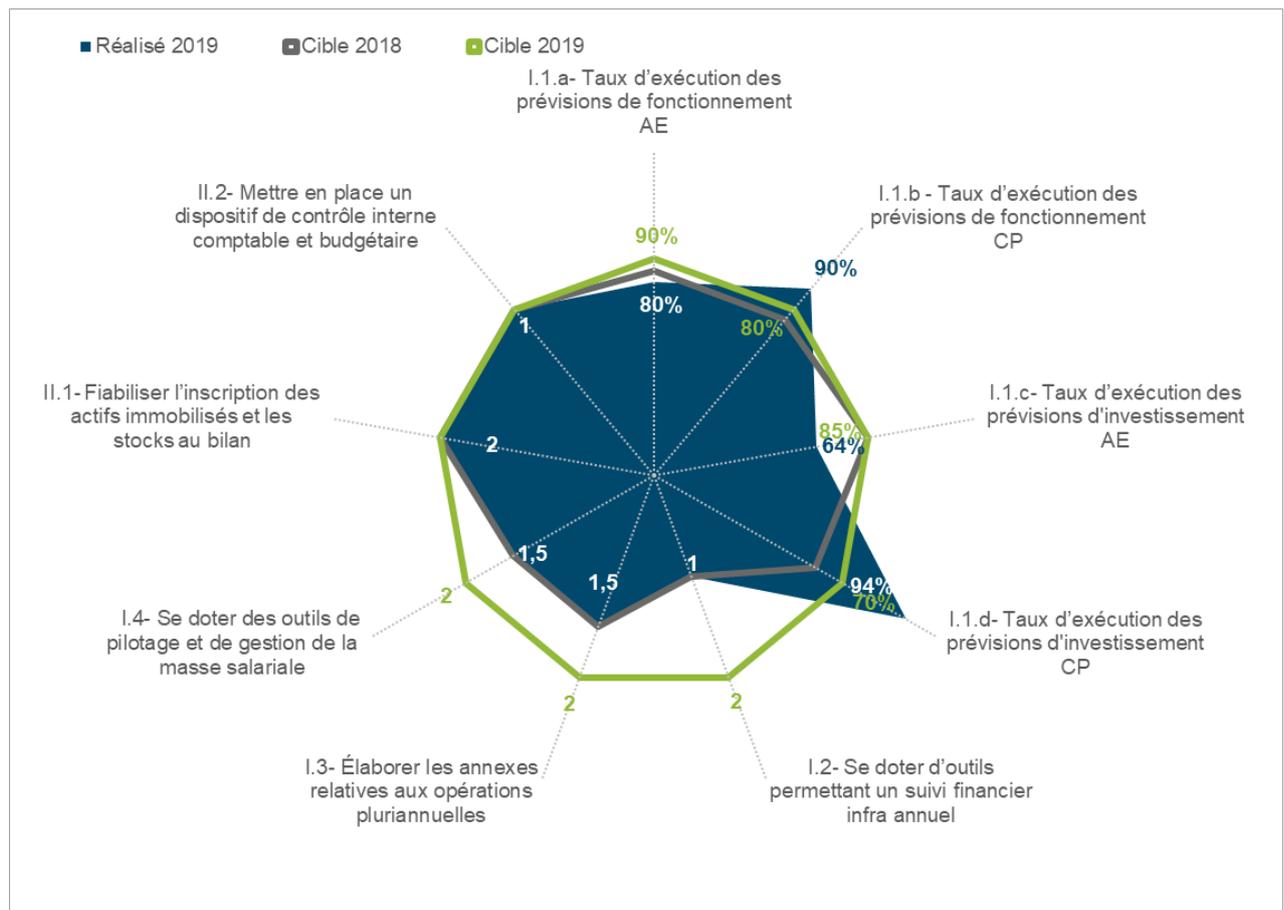
- **Objectif 1** (Sincérité des prévisions budgétaires) : taux d'exécution des prévisions de fonctionnement et d'investissement, exprimé en pourcentage.
- **Autres objectifs** : réalisation de l'objectif mesurée à l'aide d'une cote.
  - ✓ 0 = l'établissement ne dispose d'aucun outil de suivi ;
  - ✓ 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.

### Précisions :

**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).

**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...

**3- 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%).





L'année 2019 représentait une année charnière pour l'Université Paris-Sud. Il s'agit en effet de son dernier exercice budgétaire avant la transformation en Université Paris-Saclay. Par suite les objectifs 2019 n'ont pu être pleinement réalisés, une part importante des équipes ayant été mobilisée sur le chantier prioritaire de préparation du budget 2020 sous le nouveau périmètre et de bascule des données budgétaires et comptable de l'Université Paris-Sud et de la ComUE Paris-Saclay sous un nouvel SI finances « Sifac 2020 ».

### **Objectif 1- Inscrire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire**

#### **Action 1 :** Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires

Les indicateurs relatifs à l'objectif d'amélioration de la sincérité des prévisions ont été atteints sur les crédits de paiements, les taux d'exécution des CP en fonctionnement s'établissant à leur plus haut niveau depuis 2015. De même pour les investissements qui enregistrent un taux d'exécution supérieur à 90 %.

En revanche, l'engagement des équipes de l'Université dans les travaux de préfiguration de l'Université Paris-Saclay et la clôture anticipée des engagements à mi-novembre dans le cadre de la bascule de SIFAC Paris-Sud vers le Sifac Paris-Saclay n'ont pas permis d'atteindre l'objectif sur la consommation d'engagement, tant en fonctionnement qu'en investissement.

#### **Action 2 :** Se doter d'outils permettant un suivi financier infra annuel

Le reporting budgétaire infra annuel opéré à compter de 2018 pour les services centraux (tableaux de bords mensuels) a été maintenu et affiné. Le reporting vers les composantes ou consolidé au niveau de l'établissements requiert encore une montée en charge.

#### **Action 3 :** Élaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles

Les tableaux relatifs aux opérations immobilières pluriannuelles ont vu leur qualité améliorée en 2019. L'auto-évaluation est cependant maintenue à 1.5 ; la méthodologie retenue dépendant encore trop de retraitements sous tableurs.

#### **Action 4 :** Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale

### **Objectif 2- Sécuriser les processus comptables et consolider la qualité comptable**

L'université Paris-Sud enregistrait 6 réserves, émises par le commissaire aux comptes, sur ses comptes en 2014. Elle n'enregistre plus aucune au terme de l'exercice 2018. Un très important travail financier et comptable a été opéré sur les 4 dernières années, notamment sur l'évaluation du patrimoine immobilier (1 réserve levée) et la remise à niveau des inventaires physiques et comptables des biens mobiliers (2 réserves levées). Ces travaux ont également permis de lever une réserve supplémentaire sur le rattachement des produits à l'exercice. La dernière réserve relative aux opérations de rapprochement des comptes des opérations de recherche a été levée.

Concernant la gestion financière et comptable de l'établissement, un service facturier a été mis en place dès 2015 sur le périmètre de l'ensemble des composantes, laboratoires et services de l'université. Ce centre de service partagé, sous la responsabilité de l'agent comptable, a permis de restructurer l'ensemble du processus de la dépense. Les résultats obtenus, en termes de réduction du délai global de paiement, de contrôle interne et de qualité comptable, sont significatifs. La documentation des processus ainsi que les outils de contrôle interne sont efficaces.

En outre de significatifs progrès sont constatés en terme de contrôle interne comptable et financier avec la documentation de plusieurs processus clés, comme ceux des immobilisations, des recettes subventionnées ou du processus des contrats de recherche.

Par ailleurs l'agence comptable a mis en œuvre dès 2018 un suivi journalier de la trésorerie de l'établissement, au moyen des outils du système d'information, afin de piloter et d'analyser les impacts des encaissements et décaissements en comptabilité budgétaire et en comptabilité générale. Des indicateurs sont remontés notamment dans le cadre de l'élaboration budgétaire et dans le cadre du compte rendu d'exécution annuel (compte financier).

En outre les plus importants programmes immobiliers, particulièrement le marché de partenariat Bio/Pharma/Chimie (730 M€), font l'objet d'un suivi de trésorerie particulier, accompagné d'un plan de contrôle interne spécifique.

Enfin, l'agence comptable est largement impliquée dans le processus de construction de l'université Paris-Saclay au travers de la préfiguration administrative des services et des groupes de travail *ad hoc*.

## Développement des ressources propres

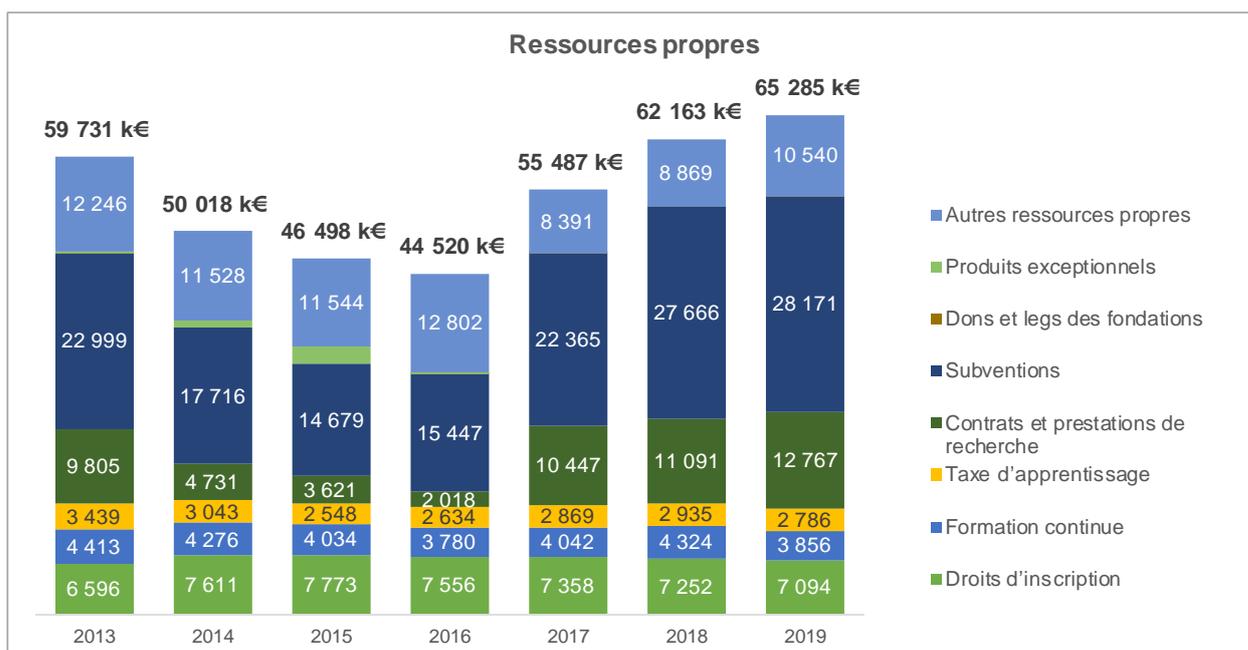
**Tableau 36 : Montant des ressources propres, par source (périmètre employeur)**

	2015	2016	2017	2018	2019
Droits d'inscription (1)	7 773 k€	7 556 k€	7 358 k€	7 252 k€	7 094 k€
Formation continue (2)	4 034 k€	3 780 k€	4 042 k€	4 324 k€	3 856 k€
Taxe d'apprentissage (3)	2 548 k€	2 634 k€	2 869 k€	2 935 k€	2 786 k€
Contrats et prestations de recherche (4)	3 621 k€	2 018 k€	10 447 k€	11 091 k€	12 767 k€
<i>ANR investissements d'avenir</i>			1 714 k€	1 296 k€	2 016 k€
<i>ANR hors investissement d'avenir</i>	3 104 k€	1 467 k€	5 485 k€	5 615 k€	6 947 k€
<i>Autres</i>	517 k€	551 k€	3 248 k€	4 180 k€	3 804 k€
Subventions (hors subvention pour charges de service public) (5)	14 679 k€	15 447 k€	22 365 k€	27 666 k€	28 171 k€
<i>Régions</i>	376 k€	208 k€	326 k€	503 k€	667 k€
<i>Union européenne</i>	1 265 k€	1 674 k€	2 372 k€	3 061 k€	2 949 k€
<i>Autres</i>	13 038 k€	13 565 k€	19 667 k€	24 102 k€	24 555 k€
Dons et legs des fondations (6)		50 k€	15 k€	26 k€	71 k€
Produits exceptionnels (7)	2 299 k€	233 k€	-	-	-
Autres ressources propres (8)	11 544 k€	12 802 k€	8 391 k€	8 869 k€	10 540 k€
<b>Total</b>	<b>46 498 k€</b>	<b>44 520 k€</b>	<b>55 487 k€</b>	<b>62 163 k€</b>	<b>65 285 k€</b>

*Source : Compte financier de l'établissement*

**Précision de lecture du périmètre comptable :**

- Les droits d'inscription (70651000, 70652000, 70653000)
- Les recettes de la formation continue (70654000)
- La taxe d'apprentissage (74810000)
- Les contrats et prestations de recherche :
  - o ANR investissements d'avenir (74131100)
  - o ANR hors investissement d'avenir (74131200)
  - o « Autres » (70400000, 70500000, 70662000, 75110000, 75160000)
- Les subventions (hors subvention pour charges de service public) :
  - o Région (74420000)
  - o Union européenne (74460000)
  - o « Autres » (74120000, 74430000, 74440000, 74470000, 74480000, 74881000, 74882000)
- Les dons et legs des fondations (75810000 - 75820000 - 75850000 - 75860000 - 75870000)
- Les produits exceptionnels (n.d.)
- Les autres ressources propres (70100000, 70200000, 70300000, 70661000, 70663000, 70664000, 70671000, 70672000, 70655000, 70682000, 70700000, 70810000, 70820000, 70830000, 70840000, 70850000, 70860000, 70870000, 70880000, 70910000, 70920000, 70930000, 70940000, 70950000, 70960000, 70970000, 70980000, 74451000, 74452000, 74453000, 74600000, 75200000, 75500000, 757\*, 75830000, 75840000, 75880000, 76\*)
- Non pris en compte : 75600000



## OBJECTIF IV.7. : Optimiser le pilotage et la gestion du patrimoine immobilier

**Action 1.** Adapter la fonction patrimoine à l'échelle de l'UPSaclay dans son ensemble avec la création d'un COMEX Patrimoine chargé de l'affectation des moyens et des arbitrages, et permettant une coordination et mutualisation des achats de prestation et fluides.

**Action 2.** Développer les outils numériques communs à l'échelle de l'UPSaclay pour renforcer l'aide au pilotage au service de la gestion patrimoniale (remontée et collecte des données pour un suivi des coûts d'exploitation et performance énergétique).

**Action 3.** Définir et coordonner une stratégie immobilière pluriannuelle à l'échelle de l'UPSaclay en articulation avec celle des établissements-composantes et associés.

**Action 4.** À l'échelle de la personnalité morale<sup>1</sup>, conduire une réflexion sur le statut juridique du foncier de l'université afin de pouvoir, à terme, assumer une dévolution progressive du patrimoine.

**Action 5.** À l'échelle de la personnalité morale, mener à bien les opérations de construction et de rénovation en cours (plus de 20 opérations).

**Action 6.** À l'échelle de la personnalité morale, poursuivre les travaux de mise à niveau des infrastructures, maintenance, adaptation des espaces et amélioration de la performance énergétique.

**Action 7.** À l'échelle de la personnalité morale, valoriser les espaces libérés (environ 70 000 m<sup>2</sup> en surface de plancher) pour améliorer les services rendus notamment aux étudiants

<sup>1</sup> C'est-à-dire sur le périmètre hors établissements-composantes et universités membres associées.

(logements, restauration, santé...), et favoriser les interfaces avec le tissu social et économique dans un esprit de campus urbain.

L'Université Paris-Saclay tend à se déployer sur plus de 600 bâtiments, soit plus de 1,3Mm<sup>2</sup> répartis sur 835 hectares (dont 162 pour une surface d'environ de 600 000 m<sup>2</sup> pour le seul périmètre employeur). Dans ces conditions, un enjeu majeur du prochain contrat consiste à assurer, à l'échelle de l'UPSaclay dans son ensemble, une gestion maîtrisée et concertée du patrimoine.

Nous avons en 2020 mené la concertation et le portage du CPER sur le périmètre global incluant les ONR ainsi que le travail associé au plan de relance sur le périmètre employeur. Des réflexions importantes sont menées sur le logement étudiant, la santé et le sport inter-acteurs et aussi avec le CROUS, l'aménageur, les politiques publiques et les potentiels financeurs.

## IV.7.1. Bilan périmètre employeur

### Coût des fluides par m<sup>2</sup>

Tableau 37 : Coût des fluides par m<sup>2</sup> à Paris-Saclay et dans l'ensemble des universités françaises (périmètre employeur)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Coût des fluides par m <sup>2</sup> Paris-Saclay	20,34 €	18,37 €	19,29 €	18,63 €	19,03 €	20,27 €	18,44 €
Coût des fluides par m <sup>2</sup> des universités françaises	10,40 €	10,5 €*	11,50 €	ND	ND	ND	ND

*Sources* : valeurs Paris-Sud via SIFAC et valeurs nationales via PAPESR.

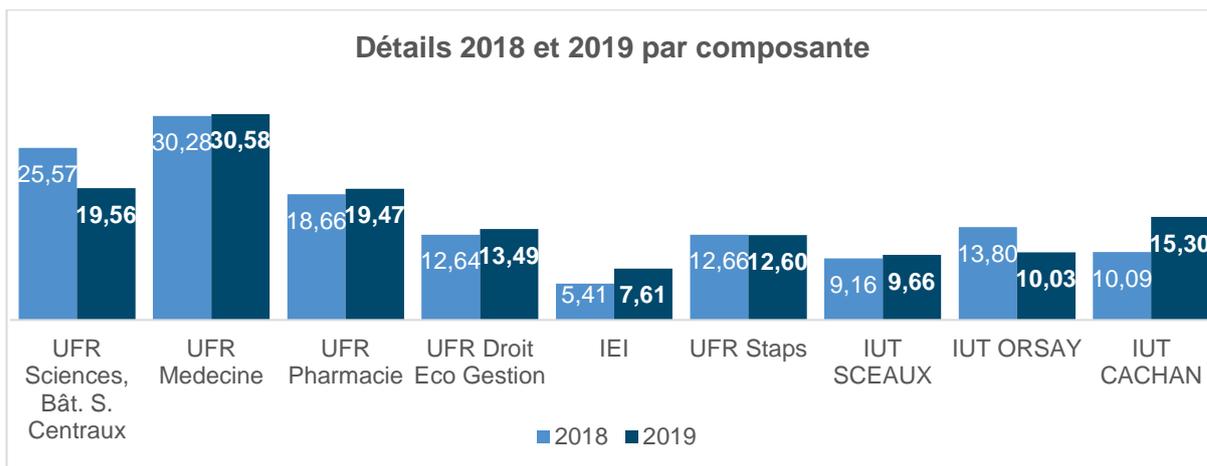
*nd* = donnée non disponible

Les *fluides* représentent les fournitures non stockables telles que l'eau, le gaz, l'électricité.

*Coût des fluides par m<sup>2</sup>* = Dépenses de fluides hors carburants / total surface SHON (Surface Hors Œuvre Nette, hors parkings couverts)

#### *Précisions :*

- ✓ Les compléments de comptage sont en cours de recensement.
- ✓ Un marché spécifique a été conclu pour la fourniture de gaz pour l'ensemble des sites de production de chaleur.
- ✓ Les surfaces de la faculté de médecine prenaient en compte, par erreur, des surfaces de parking qui ont été retirées pour 2018, ce qui explique les écarts de coûts et de consommation à la surface pour cette composante.
- ✓ Le site IEI (Institut pour l'Entrepreneuriat et l'Innovation) à Fontenay Aux Roses est depuis 2018 présenté indépendamment du site de l'UFR Droit-Économie-Gestion.
- ✓ Sur le Campus Bures Orsay Gif,
  - N'ont été conservés dans cette analyse que les bâtiments affectés à l'Université (pour mémoire les calculs de 2017 intégraient les bâtiments Université et les bâtiments des partenaires) ;
  - Ont été retirés les bâtiments démolis ou fermés ;
- ✓ Certains éléments ne nous ont pas été transmis à ce stade :
  - Coût et consommations de chauffage pour l'IUT Cachan ;
  - Consommations d'eau pour l'IUT Orsay



**Le niveau élevé de ratio tient notamment compte de deux spécificités de notre université :**

- **Une activité de recherche très importante** : Les surfaces de recherche sont plus énergivores que les surfaces administratives ou d'enseignement banalisé, or Paris-Saclay dispose d'une proportion importante de surfaces de recherche.
- **L'état de vétusté de nos bâtiments.**

L'Université a recruté au 1er janvier 2019, un spécialiste « fluides » dont une partie des missions consiste à suivre, analyser et apporter un regard critique aux consommations énergétiques constatées mensuellement sur l'ensemble des bâtiments du périmètre.

Il a notamment développé et mis en place une gestion centralisée des dépenses de fluides (hors IUT). Il a également renégocié les contrats de fourniture de chauffage

#### **Exemples dans ce domaine des objectifs 2021 :**

- ✓ Poursuivre les tableaux de suivi et de « reporting » des fluides, en temps réel.
- ✓ Renégociation des coûts de l'eau pour une finalisation en 2021.
- ✓ Remplacement de plusieurs compteurs de calories sur les réseaux de chaleur afin de fiabiliser le comptage et la refacturation.
- ✓ Étudier et apporter une analyse critique sur les opérations de Certifications d'Économie d'Énergie ; voire développer des travaux permettant de réaliser, dans ce cadre des économies d'eau et d'énergie/chauffage.
- ✓ Obtenir une cartographie des comptages et poursuivre le déploiement des compléments de comptage sur les zones non comptées

## OBJECTIF IV.8. : Assurer la visibilité de l'UPSaclay

**Action 1.** Renforcer l'identité commune en interne à UPSaclay.

**Action 2.** Développer les réseaux Alumni à l'échelle de l'UPSaclay

**Action 3.** Déployer une campagne de communication vers l'externe pour assurer le développement et le rayonnement de l'UPSaclay auprès de ses différents partenaires : entreprises, partenaires socio-économiques, institutions ESR, futurs étudiants, etc.

**Action 4.** Actions d'installation de la visibilité des Graduate Schools & Instituts, en articulation avec la mise en valeur des établissements-composantes et composantes.

**Action 5.** Actions d'installation de la visibilité du premier cycle auprès des étudiants comme des employeurs.

### IV.8.1. Nouveaux indicateurs et jalons CQD UPSaclay

#### JALON 2021 : Classement de l'UPSaclay dans les classements ARWU, QS, THE, CWTS Leiden

2020	2021	2022	2023	2024
	CIBLE			

Les résultats du classement de Shanghai (seul classement en 2020 pour lequel l'UPSaclay était classée sur son périmètre global) ont montré l'excellence de la recherche de notre université au niveau global (14<sup>ème</sup> mondial) ainsi qu'au niveau des classements thématiques qui ont mis à l'honneur dans le TOP 50 :

- 1<sup>ère</sup> mondiale en maths
- 9<sup>ème</sup> en physique (1<sup>ère</sup> en Europe)
- 12<sup>ème</sup> en agriculture
- 23<sup>ème</sup> en génie des télécommunications
- 24<sup>ème</sup> en médecine clinique
- 29<sup>ème</sup> en automatique et contrôle
- 32<sup>ème</sup> en statistique
- 35<sup>ème</sup> en biotechnologie
- 47<sup>ème</sup> en génie électrique et électronique
- 48<sup>ème</sup> en génie mécanique

Ces classements nous montrent combien nos facultés et écoles portent des domaines visibles internationalement qui se matérialisent dans les Graduate Schools & Instituts de l'UPSaclay.

Chaque année, [Times Higher Education](#) publie un classement international dédié à l'employabilité des établissements des universités et grandes écoles. La question posée est : « quel établissement offre la meilleure insertion professionnelle ? ». En 2020, [CentraleSupélec décroche la 22<sup>ème</sup> place](#) (44<sup>ème</sup> en 2019), devenant ainsi le 1<sup>er</sup> établissement français de ce classement.

#### INDICATEUR CQD - Nombre de dossiers de candidature pour les formations (étudiants)

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge des formations	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	

#### INDCATEUR CQD - Nombre de dossiers de candidature aux postes du personnel BIATSS

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge des ressources humaines et de la qualité e vie au travail	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	

#### INDICATEUR CQD - Nombre de dossiers de candidature aux postes d'enseignant-chercheur

<b>Direction(s) Pilote(s)</b>	Direction en charge des ressources humaines et de la qualité e vie au travail	<b>Cible</b>
<b>Direction(s) associée(s)</b>	Indicateur en construction	

Les premiers chiffres présentés à la CCEC sont :

- Pour 22 concours ouverts en MCF en 2020: 742 candidats recevables (815 en 2020 et 944 en 2019). En moyenne 35 candidats/concours, (39 en 2019), sélectivité de 14% (11% en 2019)
- Pour 19 concours ouverts en PR en 2020 : 178 candidats recevables (164 en 2019). En moyenne 9 candidats/concours, sélectivité de 33% (21% en 2019)

## Annexes

### Annexe 1 : Méthodes de calcul du taux de réussite en DUT et de la valeur ajoutée correspondante

#### Champ des indicateurs

Le champ des indicateurs est constitué des étudiants **néo-bacheliers** inscrits pour la première fois en première année de DUT l'année n / n+1.

#### Définition des indicateurs de réussite

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

#### Au niveau national

- 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.
- Ligne « **Étudiants** » : sur cette ligne, un étudiant est compté une seule fois dans l'effectif.

#### Pour un établissement

La réussite en 2 ans (à la session n+2) comme la réussite en 3 ans (à la session n+3) est attribuée à l'établissement d'inscription en première année et non à l'établissement où le diplôme a été obtenu dans le cas où l'étudiant a changé d'établissement entre la première et la deuxième (ou la troisième) année.

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ inscrits pour la première fois en première année de DUT dans l'établissement l'année n / n+1.

**Réussite en 2 ans (numérateur)** : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+2, quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

Précision : les étudiants ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+1 sont inclus dans la réussite en 2 ans.

**Réussite en 3 ans (numérateur)** : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+3 (et n'en ayant pas obtenu à la session n+2), quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

#### Valeur ajoutée (en points)

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** avec 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** avec 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** avec 7 modalités (Littéraire, Économique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier)
- **mention obtenue au baccalauréat** avec 7 modalités (Très bien, Bien, Assez bien, Passable au premier groupe, passable au deuxième groupe, Inconnue, non bachelier)
- professions et catégories socioprofessionnelles (**pcs**) **des parents** avec 5 modalités (très favorisé (cadres, enseignants...), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employés...), défavorisé (ouvriers...), non réponse)
- **spécialité du DUT** avec 25 modalités.

L'écart en points 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 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.

## Annexe 2 : Méthodes de calcul du taux de réussite en Licence et de la valeur ajoutée correspondante



Quatre méthodes de calcul étaient mises en œuvre pour évaluer le taux de réussite d'un établissement jusqu'en 2018. À partir de 2019 ces 4 méthodes ne sont plus suivies par le MESRI et **une nouvelle méthode apparait qui se limite aux néo-bacheliers n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence.**

### Champ des indicateurs

Pour les 4 anciennes méthodes : Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en L1 l'année  $n / n+1$ . 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.

Pour la nouvelle méthode : Le champ est constitué des néo-bacheliers  $n$  inscrits pour la première fois en L1 l'année  $n / n+1$ , n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence.

Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année

L1 = première année du cursus Licence

L2 = deuxième année du cursus Licence

L3 = troisième année du cursus Licence

LP = Licence professionnelle

### Définition des indicateurs de réussite

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

### 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 « **Étudiants** » : 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).

### 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.

**Réussite en 4 ans (numérateur)** : étudiants de la base ayant réussi la Licence à la session  $n+4$  (et ne l'ayant pas réussi en  $n+3$  ni en  $n+2$  ans) 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 troisième année.

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ inscrits en L3 ou en LP 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.

**Réussite en 4 ans (numérateur)** : étudiants de la base n'ayant pas obtenu le diplôme à la session  $n+3$ , qui se sont réinscrits dans l'établissement l'année  $n+3 / n+4$ , et qui ont obtenu le diplôme à la session  $n+4$ .

#### 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 qui 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  $n+3$ ).

**Réussite en 4 ans (numérateur)** : étudiants de la base n'ayant pas réussi la Licence en deuxième ou en troisième année, qui se sont réinscrits dans l'établissement l'année  $n+3 / n+4$ , et qui ont obtenu le diplôme cette année-là. La réussite en 4 ans inclut quelques cas d'étudiants inscrits à l'université les années  $n / n+1$  et  $n+1 / n+2$ , sortis du système universitaire en  $n+2 / n+3$ , réinscrits à nouveau dans l'établissement l'année  $n+3 / n+4$  et ayant obtenu leur diplôme cette année-là.

#### Taux de réussite de la méthode 4

La méthode 4 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes.

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ qui se sont inscrits 3 années de suite dans l'établissement (successivement en  $n / n+1$ ,  $n+1 / n+2$ ,  $n+2 / n+3$ ).

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  $n+3$ ).

**Réussite en 4 ans (numérateur)** : étudiants de la base n'ayant pas réussi la Licence en deuxième ou en troisième année, qui se sont réinscrits dans l'établissement l'année  $n+3 / n+4$ , et qui ont obtenu le diplôme cette année-là.

#### Taux de réussite de la nouvelle méthode

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

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ inscrit en L1 dans l'établissement l'année  $n / n+1$ . Ce sont des étudiants, bacheliers en  $n$ , inscrits en L1 à la rentrée  $n$ , et n'ayant pas changé de discipline pendant tout leur cursus de Licence.

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

**Réussite en 4 ans (numérateur)** : étudiants du champ ayant obtenu la Licence à la session  $n+4$  (et ne l'ayant pas réussi en  $n+3$ ) quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

**Réussite en 3 ou 4 ans (numérateur)** : étudiants du champ ayant réussi la Licence à la session  $n+3$  ou  $n+4$  quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

#### **Valeur ajoutée (en points)**

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 ...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 dans cet établissement si sa population étudiante avait les mêmes caractéristiques que la population étudiante au niveau national. Ces caractéristiques sont définies par les critères suivants :

- **sexe**
- **âge au baccalauréat** avec 4 modalités (à l'heure ou en avance, en retard d'un an, en retard de plus d'un an, non bachelier)

- **série du baccalauréat** avec 7 modalités (Littéraire, Économique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier)
- **mention obtenue au baccalauréat** avec 7 modalités (Très bien, Bien, Assez bien, Passable au premier groupe, passable au deuxième groupe, Inconnue, non bachelier)
- **origine sociale** avec 5 modalités (très favorisé (cadres, enseignants...), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employés...), défavorisé (ouvriers...), non réponse)

Pour les 4 anciennes méthodes, il y avait également :

- **ancienneté d'obtention du baccalauréat** avec 4 modalités (baccalauréat obtenu l'année de l'entrée à l'université, obtenu un an avant, obtenu deux ans avant ou plus, non bachelier)
- **discipline d'inscription en L1** regroupée en 3 modalités (Droit, Économie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)

L'écart en points 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, pour le calcul des valeurs ajoutées, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations et des spécificités par établissement (modalités de notation et de passation) 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.

Par ailleurs, aucune donnée n'est diffusée lorsque l'effectif d'inscrits est inférieur à 100 compte tenu de la grande fragilité des résultats obtenus dans ce cas.

### Annexe 3 : Méthodes de calcul du taux de réussite en Master et de la valeur ajoutée correspondante



Quatre méthodes de calcul étaient mises en œuvre pour évaluer le taux de réussite d'un établissement jusqu'en 2018. À partir de 2019 ces 4 méthodes ne sont plus suivies par le MESRI et une nouvelle méthode apparaît qui se limite aux seuls étudiants inscrits en M1 dans l'établissement, qui n'ont pas changé de discipline entre le M1 et le M2 et qui n'étaient pas inscrits en M1 à l'Université l'année précédente.

#### Champ de l'indicateur

Pour les 4 anciennes méthodes : Le champ de l'indicateur est constitué des étudiants ayant pris une inscription principale en M1 l'année  $n / n+1$  et qui n'étaient pas inscrits en M1 l'année précédente (année  $n-1 / n$ ).

Pour la nouvelle méthode : Le champ de l'indicateur est constitué des étudiants ayant pris une inscription principale en M1 à l'université l'année  $n / n+1$  et qui n'étaient pas inscrits en M1 à l'université 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.

M1 = première année du master LMD (hors Master enseignement) et ingénieur, Maîtrise et Maîtrise IUP.

M2 = deuxième année du master LMD (hors Master enseignement) et ingénieur, DEA et DESS.

## Définition des indicateurs de réussite

### Au niveau national

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

- Ligne « **Inscriptions principales** » : égale à la somme des lignes par établissement. Dans cette ligne, un étudiant est compté autant de fois qu'il a pris d'inscriptions dans des établissements différents.
- Ligne « **Étudiants** » : dans cette ligne un étudiant est compté une seule fois dans l'effectif. Il est compté dans la réussite dès l'instant qu'il a validé son diplôme dans un établissement dans les conditions définies par la méthode (y compris s'il est en échec dans un autre établissement).

### Pour un établissement

#### Taux de réussite Méthode 1

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ inscrits dans l'établissement l'année  $n / n+1$ .

**Réussite en 2 ans** : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de master à l'issue de l'année  $n+1 / n+2$  quel que soit l'établissement où le diplôme a été délivré.

#### Taux de réussite 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** : étudiants de la base ayant validé le diplôme à la fin de l'année.

#### Taux de réussite Méthode 3

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ qui se sont inscrits deux années de suite dans l'établissement (en  $n / n+1$  et  $n+1 / n+2$ ), 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** : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de master à l'issue de l'année  $n+1 / n+2$ .

#### Taux de réussite Méthode 4

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ qui se sont inscrits deux années de suite dans l'établissement (en  $n / n+1$  et  $n+1 / n+2$ ).

**Réussite en 2 ans** : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de master à l'issue de l'année  $n+1 / n+2$ .

#### Taux de réussite de la nouvelle méthode

**Base (dénominateur)** : étudiants du champ inscrits en M1 dans l'établissement universitaire l'année  $n / n+1$  et n'ayant pas changé de discipline d'inscription en  $n+1 / n+2$ .

**Réussite en 2 ans** : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de master à l'issue de l'année n+1 / n+2, quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

### Valeur ajoutée (en points)

La valeur ajoutée correspond à la différence en points entre le taux de réussite calculé pour l'établissement et le taux attendu pour celui-ci. Le taux attendu est estimé pour un établissement fictif qui aurait la même composition de population. Les caractéristiques prises en compte sont les suivantes :

- **âge** avec 3 modalités (à l'heure ou en avance (âge ≤ 22 ans), en retard d'un an (23 ans), en retard de 2 ans ou plus (âge > 23 ans))

- **formation suivie l'année précédente** avec 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.

- **voie du diplôme en M1** avec 3 modalités (générale ou indifférenciée, professionnelle, recherche)

Pour les 4 anciennes méthodes, il y avait également le **domaine disciplinaire de l'inscription en M1** avec 4 domaines (Droit, Économie-Gestion, Lettres-Langues-Arts-Sciences humaines et sociales, Sciences-STAPS (y compris Santé))

Le taux simulé mesure les effets de structure liés à ces caractéristiques.

La **valeur ajoutée**, égale à l'écart en points entre le taux observé et le taux simulé, permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois pris en compte ces effets de structure.

Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations 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.

## Lexique des sources

### SISE : Système d'Information sur le Suivi des Étudiants.

Le système SISE recense, au travers des inscriptions prises, les étudiants inscrits dans les principaux établissements universitaires et assimilés ainsi que leurs résultats aux diplômes. SISE recense les étudiants inscrits aux formations diplômantes (ou assimilées) d'une durée minimale d'une année.

Le système SISE repose sur deux remontées annuelles :

- la première réalisée le 15 janvier de l'année N+1 concerne les inscriptions à la rentrée N,
- la seconde en mai de l'année N+2 concernant les diplômés de la même rentrée.

Les universités réalisent des extractions de leurs logiciels de gestion de la scolarité (**APOGEE** principalement) et transmettent ces informations à la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation).

### PAP : Projet Annuel de Performance

Projet Annuel de Performance du Projet de Loi de Finances (PLF) de la Mission Interministérielle Recherche et Enseignement Supérieur (MIREs), programme 150 (Formations Supérieures et Recherche Universitaire) et 231 (Vie étudiante).

---

### Remerciements

Nous remercions tous les services et toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce document.

**Direction en charge du domaine pilotage**  
pilotage@universite-paris-salay.fr