UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

RAPPORT D'AUTOÉVALUATION

DE L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

CONTRAT 2016-2020

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

targeting quality Hcéres

Table des matières

Table des matières 2
Domaine 1 : Le positionnement et la stratégie institutionnels de l'établissement 4
1-1 Analyse du positionnement institutionnel 4
1-2 La stratégie institutionnelle 5
Domaine 2 : La gouvernance et le pilotage de l'établissement 8
2-1 Une organisation interne opérationnelle 8
2-2 Une gouvernance favorisant la participation 9
2-3 Une politique de la qualité au service du déploiement de la stratégie 10
2-4 Une communication en appui de la politique stratégique 11
2-5 Le développement d'outils et d'actions pour favoriser une analyse prospective dans l'établissement 13
2-6 Des dialogues de gestion indispensables au pilotage de l'établissement 14
2-7 La politique de ressources humaines 16
2-8 La structuration de la politique financière 19
2-9 Les campus, l'organisation logistique et la stratégie immobilière 20
Domaine 3 - La recherche et la formation 22
3-1 La politique de recherche 22
3-2 Le doctorat et la formation doctorale 27
3-3 La politique de formation 29
3-4 Le lien formation-recherche dans les cursus et la politique de recrutement 34
3-5 La documentation 35
Domaine 4 : La réussite des étudiants 37
4-1 Le soutien aux étudiants pour un parcours universitaire et professionnel réussi 37
4-2 Une politique de vie étudiante active 39
4-3 La participation des étudiants à la gouvernance 42
Domaine 5 : Valorisation, diffusion des savoirs et médiation scientifique 44
5-1 La valorisation de la recherche 44
5-2 La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique 46
Domaine 6 : Les politiques européenne et internationales 49

Méthodologie

En vue d'établir le rapport d'évaluation, une méthodologie participative avait été envisagée. Cependant, la crise sanitaire du Covid-19 qui a généré une charge importante et une fatigue réelle des équipes, a beaucoup limité les possibilités de travail en ateliers. Un autre facteur a fortement influé la méthodologie : la prolongation des mandats en lien avec la crise sanitaire puis la période d'administration provisoire.

Pour autant, le travail mené sous le pilotage de la Direction générale des services, s'est appuyé sur des échanges en réunion des directeurs des services centraux. Ils ont en effet été de façon prioritaire mobilisés pour produire les éléments d'analyse présentés. La synthèse des données recueillies a ensuite fait l'objet d'un échange avec les responsables administratifs et financiers des composantes, ainsi qu'avec les directeurs d'UFR et de laboratoires (conseil des directeurs de composantes). Enfin, il a fait l'objet de discussions en Comité Technique puis en Conseil d'Administration.

Par ailleurs, une grande partie des éléments stratégiques sont issus du projet d'établissement et ont fait l'objet d'un travail participatif important. Antérieur à la crise sanitaire, le projet d'établissement a été débattu en instances ; ses déclinaisons et sa mise en œuvre ont été engagées lors de séminaires transversaux et dans chaque structure (services et composantes), associant ainsi personnels et étudiants.

Domaine 1 : Le positionnement et la stratégie institutionnels de **l'établissement**

1-1 Analyse du positionnement institutionnel

Le positionnement national **et les missions de l'université**

L'Université Lumière Lyon 2 est née en 1973 de la scission des universités lyonnaises. Parmi les Universités de SHS françaises, elle a la spécificité de couvrir un très large spectre de disciplines : Arts, lettres, langues, Sciences humaines et sociales, mais aussi Droit, économie, gestion, Sciences, technologie, santé (notamment avec l'informatique, la psychologie et les sciences cognitives). L'Université embrasse l'ensemble de ses missions en s'appuyant sur cette diversité et en tirant pleinement partie de la pluridisciplinarité qui la caractérise. Elle articule ses différentes missions en leur accordant une égale importance et une égale valeur. Formation, recherche, innovation se nourrissent les unes les autres et sont à la fois ancrées dans l'environnement local et ouvertes à l'international.
Dans le cadre de ses missions d'enseignement supérieur, l'Université Lumière Lyon 2 accueille 29000 étudiants, en BUT, Licence, Master et Doctorat. Avec une offre de formation variée, s'adressant à tous les publics, elle conjugue ouverture et réussite du plus grand nombre. Elle propose des cursus favorisant l'articulation formation-recherche, la pluridisciplinarité et l'internationalisation des parcours. Elle s'attache également à développer l'alternance, en DUT, licence et master au bénéfice de la professionnalisation des formations, du renforcement des liens avec les acteurs socio-économiques et des conditions d'études. La formation tout au long de la vie est également l'une de ses priorités, qu'il s'agisse de permettre l'accès aux études supérieures par le DAEU, de permettre les évolutions professionnelles individuelles ou la formation et la montée en compétences dans les collectifs de travail, ou encore de participer aux formations syndicales et prudhommales.
Les missions de recherche de l'Université Lumière Lyon 2 prennent appui sur 32 laboratoires (UMR et UR) et 8 fédérations de recherche, couvrant l'ensemble de ses domaines disciplinaires. L'université fait le choix de garantir à l'ensemble de ses unités de recherche une stabilité de financement grâce à une dotation régulière, tout en encourageant la participation aux appels à projets nationaux et internationaux par des dispositifs incitatifs et un accompagnement au montage et au suivi des projets. Elle soutient les démarches de science ouverte. Elle encourage les approches et projets pluridisciplinaires par ses appels à projets internes et la constitution de pôles de spécialité thématiques dont l'un des enjeux est de créer ou de renforcer des réseaux pluridisciplinaires au sein de l'établissement.
L'Université Lumière Lyon 2 s'attache aussi à développer la « troisième mission » de l'université, mission de médiation scientifique et d'innovation, à l'interface avec la société et son environnement. Elle propose ainsi des enseignements et activités pédagogiques permettant de former les étudiants à la médiation et de les impliquer dans des actions partenariales, elle mène de nombreuses actions de diffusion et de médiation scientifique, elle s'inscrit dans de nombreux projets de recherche participative ou recherche action, en lien étroit avec les enjeux de société contemporains et les demandes qui lui sont adressées par les acteurs socio-économiques et culturels comme par les collectivités territoriales. Implantée au cœur de la Métropole de Lyon, avec deux campus principaux (Berges du Rhône et Porte des Alpes) et trois sites complémentaires (Rachais, Ecully et Le Vinatier) l'Université Lumière Lyon 2 noue ainsi des partenariats privilégiés avec les acteurs locaux mais aussi régionaux.
L'ouverture européenne et internationale est un enjeu majeur pour l'université. Elle encourage ainsi la mobilité des étudiants via des échanges d'études et de stages en Europe et à travers le monde entier. Elle a également mis en place de nombreux doubles diplômes avec des institutions académiques étrangères et porte des activités de recherche internationales. L'Université Lumière Lyon 2 entretient aujourd'hui plus de 660 accords de coopération avec plus de 400 établissements dans une soixantaine de pays.

Le positionnement sur le site

L'Université Lumière Lyon 2 fait partie des membres de la COMUE Université de Lyon. Elle est impliquée dans les actions et dispositifs de la COMUE, contribue aux initiatives communes et bénéficie des services ainsi mutualisés. Par ailleurs, des coopérations sont nouées plus spécifiquement, tant

dans le domaine de la formation que de la recherche, avec certains des établissements du site, tant en raison des points communs entre établissements qu'en raison de leur complémentarité.
L'Université Lumière Lyon 2 présente un certain nombre de domaines disciplinaires communs avec l'Université Jean Moulin Lyon 3 : les deux proposent ainsi des formations en droit, en histoire, en géographie, en sciences de gestion, en lettres, en langues… Dans de très nombreux cas ces formations sont d'ailleurs co-accréditées, et parfois même mutualisées. Cependant, les approches et les projets de formations sont parfois distincts. Dans le domaine de la recherche, quelques unités sont en tutelle conjointe. D'autres disciplines ou champs disciplinaires sont en revanche spécifiques à l'Université Lumière Lyon 2. Il en va ainsi de la sociologie, de l'anthropologie, de l'archéologie, des arts du spectacle, de la musicologie, de la psychologie, de l'ergonomie, du tourisme ou encore de certaines langues rares, qui font l'objet d'un soutien spécifique de la part de l'établissement.
L'établissement partage également certains domaines de formations et de recherche avec l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne et, dans une moindre mesure, avec l'Université Claude Bernard Lyon 1. Elle a également des liens étroits avec certaines écoles : l'ENS de Lyon dans les domaines des Arts, lettres, langues et SHS, Sciences Po Lyon en science politique, l'ENTPE en urbanisme, mais aussi les écoles d'art et de culture (ENSATT, CNSMD…). Sur le site, les enseignants-chercheurs des différents établissements se retrouvent pour partie dans les mêmes unités de recherche multitutelles (UMR ou UR), ce qui favorise également les projets de formations communs, notamment au niveau master et évidemment pour les écoles doctorales.
La grande diversité des établissements et leurs complémentarités ont formé, de longue date, ce socle de coopérations très riches sur le site. Le projet Idex, adopté en 2016 par les établissements, avait pour ambition de mieux structurer ce paysage académique, de lui donner plus de lisibilité et de visibilité, tant au niveau national qu'international. L'éviction de l'Université Lumière Lyon 2 du projet d'Université cible s'est accompagnée de la rupture de certains partenariats, a freiné certaines coopérations et n'a pas permis de penser ensemble le projet d'accréditation. L'Université Lumière Lyon 2 a malgré tout continué à défendre la poursuite de collaborations scientifiques et de co-accréditations, au profit de dynamiques académiques communes.

1-2 La stratégie institutionnelle

Une stratégie en cohérence avec les priorités de l'établissement

Tout au long du contrat, l'Université Lumière Lyon 2 a développé une stratégie en cohérence avec son positionnement institutionnel et les valeurs qu'elle porte. Elle a fait en sorte de porter ses missions et de se donner les moyens de les assumer en lien avec ses priorités :

- Dans le domaine de la formation, elle a continué à soutenir l'ensemble de ses disciplines, y compris les petites disciplines, et à promouvoir la pluridisciplinarité. Elle a développé les partenariats internationaux et réintroduit le plurilinguisme dans ses formations de licence. Elle a soutenu la réussite du plus grand nombre à travers des dispositifs d'accompagnement et de remédiation, et en se donnant les moyens de cette ambition à travers la réponse à divers appels à projets (ORE, NCU). Les orientations retenues pour la nouvelle accréditation permettent de soutenir ses ambitions et de concilier exigence académique et réussite étudiante.
- Dans le domaine de la recherche, l'université a soutenu ses unités de recherche en renforçant substantiellement la dotation des laboratoires, en développant un modèle transparent d'allocation des moyens et en accompagnant efficacement les chercheurs dans le montage de projets. Elle a multiplié par deux le nombre de CRCT locaux pour donner la possibilité à davantage de collègues de retrouver le temps nécessaire à mener à bien leurs recherches. Elle a également mis en place des démarches de science ouverte et de valorisation de la recherche. Elle a fortement soutenu la jeune recherche à travers l'accompagnement des doctorants et de leurs initiatives.
- L'université a encouragé la médiation scientifique et le développement de la recherche participative à travers des appels à projets internes, le soutien au développement et à la création de chaires partenariales, la création de pôles de spécialité conçus à l'interface entre des démarches pluridisciplinaires innovantes et des enjeux de société. Elle a contribué à la création d'un réseau international d'universités engagées dans des démarches de services à la collectivité (RéUNIS). Elle a plus récemment répondu et contribué à plusieurs réponses à l'AMI "Sciences avec et pour la société".

- Dans le domaine des relations européennes et internationales, elle a mis en place une stratégie internationale pour la formation et la recherche, dont les orientations sont adoptées chaque année en instance. Elle a engagé une démarche de consolidation de ses partenariats et, en vue de renforcer son attractivité et la qualité de l'accueil, s'est mobilisée pour proposer des dispositifs originaux et obtenir la labélisation "Bienvenue en France".
- En vue de soutenir ses missions, l'université a également eu une stratégie d'amélioration des conditions d'études et de travail. Pour les étudiants, cela passe par l'accent mis sur la vie étudiante et la mise en place de services sociaux et médicaux à leur attention. Cela passe aussi par une implication forte de l'université dans la lutte contre la précarité, en lien avec différents acteurs du territoire. L'action sociale a également été renforcée pour les personnels. Pour l'ensemble de la communauté, cette attention aux conditions d'études et de travail est également passée par une politique inclusive à l'égard des personnes en situation de handicap et par une vigilance accrue et des dispositifs spécifiques pour lutter contre les discriminations et le harcèlement. C'est enfin à l'amélioration de la vie sur les campus que l'établissement s'est employé avec des actions de rénovation, d'aménagement des espaces intérieurs et extérieurs, d'équipement numérique, de création de lieux de travail en autonomie et d'espaces de convivialité, mais également avec des projets d'envergure de transformation des campus inscrits dans une démarche de transition écologique.
- Les missions d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation reposent avant tout sur les personnels, BIATSS comme enseignants et enseignants-chercheurs, qui font l'université. C'est la raison pour laquelle, pendant le contrat, l'université a fait en sorte de recruter de nouveaux personnels afin de renforcer son potentiel et d'améliorer la qualité du service. Elle s'est également attachée à réduire la précarité pour garantir de meilleures conditions de travail et pour favoriser la stabilisation des équipes. Un effort conséquent a aussi été porté sur la formation des personnels afin d'accompagner toutes et tous dans la réalisation de leurs activités et dans leur progression de carrière. Enfin, en conformité avec nos valeurs, une attention soutenue a été portée aux enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes (recrutements, promotions, formation, accompagnement dans les projets professionnels). Le Label HRS4R vient aussi attester l'attention portée aux conditions de recrutement et de travail à l'université.

Pour mener cette stratégie, l'Université a su développer des partenariats forts à différents niveaux et avec plusieurs types d'acteurs. Durant le contrat, elle s'est attachée à consolider ses liens avec les acteurs du territoire (collectivités territoriales, acteurs socio-économiques et culturels) afin de relever le défi d'une inscription forte au cœur de la société, au bénéfice des étudiants, de la formation tout au long de la vie, du développement des recherches participatives...
Sur le plan académique, elle a poursuivi ses coopérations sur le site mais a aussi choisi de s'impliquer dans des réseaux nationaux et internationaux permettant le partage d'expériences, l'élaboration de projets partagés et le soutien à une vision partagée de l'université. Il en va ainsi de la participation de l'université à l'Alliance des universités de recherche et de formation (AUREF) dès 2016. Ces collaborations ont permis de porter et de faire entendre des positions communes. Elles ont permis aussi de porter des réponses coordonnées à des appels à projets comme le projet Hype-13 présenté dans le cadre de l'AAP Hybridation en 2020. Le travail en réseau permet de structurer des partenariats forts fondés sur des conceptions communes de nos missions. Cela a été le cas pour les démarches de Sciences avec et pour la société, avec des réponses concertées avec les universités de Rennes 2 et de Strasbourg pour l'AMI SAPS, et avec une charte construite avec les universités francophones du réseau RéUNIS.

Une stratégie adaptée et réaffirmée face aux évolutions du site

Les évolutions du site et des projets du site depuis 2016 ont amené l'Université Lumière Lyon 2 à adapter son positionnement stratégique à plusieurs reprises. L'engagement dans le projet Idex en 2016 a été intensément préparé, par des réunions, assemblées générales des personnels et débats en instances. Cette démarche a permis une large approbation de la participation au consortium et au projet d'université cible, fondée sur une analyse concertée des avantages de ce projet et de la manière dont il convenait de le poursuivre. La présidence a ainsi pu porter un mandat clair dans le cadre de la construction de l'Idex.
Lorsque le périmètre du projet d'université cible a été resserré à quelques établissements, dont l'Université Lumière Lyon 2 ne faisait pas partie, la présidence a également pu s'appuyer sur un vote obtenu à une très large majorité en Conseil d'administration pour demander la réintégration de l'université. Après plusieurs tentatives en ce sens, il a été décidé de conduire une stratégie alliant

différenciation et coopération. Il s'agissait à la fois de faire valoir les points forts de l'établissement, de mieux les cultiver et de les mettre en avant pour mieux se positionner sur le site par rapport à l'université cible en construction et, dans le même temps, de réitérer l'attachement de l'université aux collaborations avec les établissements du site et de faire reposer les partenariats sur les complémentarités que les spécificités de l'Université Lumière Lyon 2 permettaient d'alimenter. C'est dans ce cadre qu'a été fait le choix d'adopter un nouveau projet d'établissement en 2019.
L'arrêt de l'Idex en octobre 2020 laisse le site dans une situation de fragilité, avec des tentations fortes de repli sur soi pour certains établissements, une impréparation collective pour le prochain contrat et une relative désorganisation. Des discussions sont actuellement en cours pour définir les missions et compétences qui seront à l'avenir celles de la coordination de site. Dans ce contexte, l'Université Lumière Lyon 2 plaide fortement pour le maintien et le renforcement des coopérations pédagogiques et scientifiques qui font la force du site ainsi que pour le maintien d'une structure de coordination dotées de services mutualisés capables de porter des projets partagés, entre autres dans le domaine de la formation. Ainsi, si l'arrêt de l'Idex pose aujourd'hui la question de la coordination et des coopérations sur le site d'une nouvelle manière, le projet d'établissement reste un support décisif pour l'affirmation des valeurs de l'établissement et de son positionnement stratégique.

L'adoption du projet d'établissement et ses déclinaisons

C'est en février 2019, que l'université a adopté en Conseil d'administration un projet d'établissement. Cela lui a permis d'affirmer son attachement aux principes de service public, de rappeler son exigence de qualité et son ambition académique au service du développement de l'esprit critique, de la formation intellectuelle, du progrès des connaissances et de la compréhension de notre société. Le projet d'établissement rappelle que l'université associe étroitement enseignement et recherche, œuvrant à la qualité des formations, à la diffusion et au partage des savoirs scientifiques. Elle affirme le rôle des savoirs, de la culture et de l'ouverture à autrui dans le développement de chacun. Elle garantit la liberté d'expression de tous les acteurs de la communauté universitaire et leur participation à la vie démocratique de l'établissement.
Le projet d'établissement souligne également que l'Université Lumière Lyon 2 assume ses missions dans le cadre de multiples partenariats, socio-économiques et académiques. Il établit notamment que, dans le cadre des coopérations académiques de site, l'Université Lumière Lyon 2 mobilise tous les atouts, notamment humains, qui sont les siens en tant qu'acteur autonome et acteur de référence de la recherche et de la formation en Sciences Humaines et Sociales et participe activement à la construction de projets partagés en vue de soutenir une recherche de qualité, rendre le meilleur service aux usagers et donner toute sa place à l'enseignement supérieur et à la recherche dans les dynamiques socio-économiques et les transformations de la société. Le projet d'établissement entend donc préciser ce qui caractérise l'établissement, fait la spécificité de ses formations et de ses activités scientifiques, et ainsi donner à l'université les moyens, par l'identification des complémentarités et des projets communs, de mieux coopérer avec l'ensemble des établissements du site.
Le projet d'établissement précise les grandes orientations des activités de l'université et établit ses axes de développement pour les années à venir. Il s'agit de la positionner dans son environnement, de mettre en évidence ses acquis, ses caractéristiques, son ambition et ses atouts. Il s'agit aussi de préciser les principes et les objectifs de l'action de l'université pour développer les pratiques, les outils, les modalités de travail et d'organisation qui permettent de les servir au mieux. L'enjeu est, pour toutes et tous – étudiants, enseignants, chercheurs, personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé, de disposer d'un cap commun et, pour l'établissement dans son ensemble, de se donner les moyens de ses ambitions.

Le projet d'établissement a été l'objet d'un travail collaboratif pour favoriser son partage, son appropriation et sa déclinaison opérationnelle. Document de portée générale, il se prolonge au travers de documents qui structurent plus en détail les activités ou les choix stratégiques : définition annuelle des objectifs dans le cadre du débat d'orientations budgétaires, politique de stratégie internationale… Il permet pour chacune des activités d'avoir une feuille de route priorisée et qui fait sens pour l'ensemble des acteurs de la communauté. Cela se traduit en particulier par l'élaboration d'un plan d'action organisé dans une revue de projets.
La mobilisation autour des orientations du projet d'établissement a permis déjà de traduire cette stratégie en actions de diverses manières. Il en va ainsi de la mise en place progressive des pôles de spécialités, de la création de la chaire Tralim autour des transitions alimentaires ou encore de la

création de RCHRCH, le magazine de la recherche. Toutefois, c'est principalement au cours du prochain contrat que le projet pourra pleinement être déployé.

Les valeurs et orientations stratégiques de l'établissement sont également traduites au sein de politiques opérationnelles spécifiques et suivies : schéma directeur du handicap, politique de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, rapport et plan d'action égalité homme-femme, plan d'action HRS4R.
Les avancées de l'université pour le déploiement de la stratégie se traduisent par le renforcement du travail partenarial avec les acteurs du territoire (comme le comité de pilotage du Campus Porte des Alpes), par la réalisation annuelle d'un bilan d'activité qui illustre largement les actions menées, la mise en place de pôles de spécialité, la création d'un CFA Lyon 2, la création du Service Universitaire de Santé (SSU)...
L'université a mis en place une démarche prospective et un plan pluriannuel d'investissement rigoureux permettant de piloter l'établissement en cohérence avec les axes stratégiques tout en garantissant la soutenabilité financière des projets.
La formalisation et le partage de la stratégie de l'établissement apportent un positionnement fort pour l'établissement, donnent un sens et une cohérence aux actions menées. Cependant, le partage et les échanges pour favoriser l'appropriation nécessitent du temps et une forte mobilisation. Ils nécessitent aussi une exigence et une rigueur au niveau du pilotage qui a impliqué une mise à niveau importante. La faible dotation en moyen (notamment postes d'enseignants) au regard des charges ne laisse pas la marge de manœuvre financière suffisante pour couvrir tous les besoins. Cela peut générer des frustrations et représenter un frein à l'engagement des personnels comme des usagers.

Domaine 2 : **La gouvernance et le pilotage de l'établissement**

2-1 Une organisation interne opérationnelle

Vers une organisation du travail plus transversale

Les principales directions sont aujourd'hui organisées par grandes missions ou domaines d'activité : formation et vie étudiante, recherche et études doctorales, action culturelle et diffusion des savoirs, immobilier, systèmes d'information… Cette structuration fait sens au regard des périmètres opérationnels et des métiers impliqués. Les différentes composantes – instituts, UFR, laboratoires – s'adressent aux services et directions selon l'objet de leur sollicitation.
Cependant, à l'occasion des débats en instances (CT et CHSCT notamment) et du travail collaboratif autour du projet d'établissement, il est apparu que le travail transversal entre les services, les composantes, les laboratoires, devait être plus et mieux développé. De premières pistes pour renforcer la transversalité ont été envisagées. Toutefois, les projets de séminaires ou ateliers collaboratifs qui ont émergé des débats et groupes de travail entre 2018 et 2019 n'ont pas pu encore se tenir du fait de la crise sanitaire.
Depuis plusieurs années déjà, les services sont mobilisés pour travailler de façon plus transversale et pour parvenir à renforcer le soutien des services centraux aux composantes et laboratoires. Cependant, cet effort reste à accentuer et le champ des process à couvrir reste encore important.
Certains outils et démarches mis en place récemment permettent d'améliorer le partage d'informations et la gestion partagée des dossiers. On peut citer par exemple :

- La gestion et le suivi des services enseignants qui s'est fait en parallèle à la mise en place de l'outil OSE, qui permet de clarifier les attributions de chacun ;
- Le projet en cours pour la mise en œuvre d'un outil de gestion sur le suivi des conventions, que ce soit les conventions de recherche, de formations, de partenariats, etc. ;
- Le travail en cours pour fluidifier les modalités d'échanges d'information et de coopération entre services et composantes.

Une organisation pensée pour améliorer la qualité du service rendu
La prise en compte des usagers et des utilisateurs va aussi dans le sens du renforcement d'une logique de projet et de démarche qualité. Elle invite aussi à renforcer la transversalité pour améliorer la qualité du service rendu. Cette dimension constitue un point fort du projet d'établissement. Plusieurs démarches et actions ont été entreprises en ce sens, comme par exemple :

- La mise en œuvre d'un bureau des étudiants internationaux sur le campus Porte des Alpes ;

- L'élargissement des horaires de la bibliothèque universitaire Chevreul ;
- L'adaptation des horaires du service de santé universitaire ;
- La création d'un comité fonctionnel des utilisateurs pour le futur Learning Centre.

Il est cependant nécessaire de poursuivre dans cette voie, en particulier en s'attachant à :

- Renforcer l'accessibilité aux informations et aux services ;
- Améliorer l'accessibilité (physique, par le renouvellement de la signalétique, virtuelle par la refonte du site internet) ;
- Faciliter l'information par une meilleure orientation vers les bons interlocuteurs ;
- Renforcer la proximité entre les services et les bénéficiaires, y compris par le biais de groupes de travail réunissant les services porteurs et les bénéficiaires, qu'ils soient usagers ou personnels ;
- Renforcer la qualité du service rendu, en travaillant sur les résultats d'enquêtes menées auprès des bénéficiaires pour connaître les besoins et les attentes.

2-2 Une gouvernance favorisant la participation

L'université, dans son projet d'établissement, a réaffirmé son attachement à un fonctionnement démocratique et collégial, reposant sur la participation, le débat et la transparence. Ce fonctionnement démocratique est au cœur de la culture de l'établissement et permet à toutes et tous de s'impliquer dans la vie de l'université et de contribuer à la définition de ses stratégies. Il est également au fondement de la définition d'un projet partagé donnant sens à l'investissement de chacun dans les activités de l'université.

Organisation des instances

Au-delà des obligations légales, l'établissement s'est attaché à établir les conditions d'un débat informé et serein dans les instances. Cela passe par :

- La mise en place systématique de réunions préparatoires aux instances, réunissant les différentes listes de personnels et d'étudiants et permettant d'établir l'ordre du jour de manière concertée ;
- La mise en œuvre d'une planification des instances semestrielle pour permettre à la fois de prévoir le passage en conseils des différents dossiers, notamment lorsque le dossier doit passer dans plusieurs instances, mais également pour les élus de pouvoir s'organiser très en amont afin de prendre part aux réunions ;
- Lorsque des sujets le nécessitent, ils peuvent faire l'objet de réunions spécifiques en amont des instances afin d'associer dès que possible les élus à la préparation du dossier et des délibérations qui seront proposées en instances ;
- L'organisation de temps d'échanges sur des points d'ordre du jour thématiques présentés pour discussion, qu'il s'agisse de sujets qui seront soumis au vote lors de la séance suivante ou bien d'enjeux plus stratégiques qui donneront lieu lors de séances ultérieures à des déclinaisons sur des points plus précis.

Outre les conseils décisionnels, l'Université Lumière Lyon 2 a mis en place différentes instances consultatives qui permettent d'impliquer les étudiants et personnels sur des enjeux particuliers. Ainsi, par exemple, un comité des relations internationales (CORI), a été créé. Instance consultative, le CORI œuvre à l'élaboration de la politique internationale de l'Université, à la définition de zones prioritaires pour les mobilités, l'optimisation de programmes internationaux existants, la création de nouveaux, et les modalités pédagogiques pour l'accueil des étudiants en mobilité mais également pour les étudiants partant en mobilité. Convoqué et présidé par le Vice-président en charge des relations internationales, il est géré par la Direction des relations internationales et réuni, outre les Vice-présidents en charge de la formation, de la recherche, des partenariats, la Directrice Générale des Services (DGS), le Vice-président étudiant en charge de la vie étudiante et des représentants de chacune des composantes (directeur du CIEF, responsable ou correspondant RI de chaque composante). Cette instance consultative doit permettre de garantir l'implication de la communauté de l'établissement mais également des partenaires extérieurs ; elle se réunit 4 fois par an.

On doit relever, dans le fonctionnement des instances, quelques difficultés qui constituent autant de points à améliorer :

- Le nombre élevé d'instances représente une charge de travail lourde pour certains services (temps de préparation des dossiers, temps d'établissement des procès-verbaux et délibérations…). L'allègement de certaines procédures peut constituer une réponse à cet enjeu (par exemple, la simplification des procès-verbaux).
- Le fonctionnement de certaines instances est remis en cause, notamment en fins de mandats, faute de quorum, donc de mobilisation des élus. La meilleure organisation des désistements entre membres d'une même liste peut permettre d'organiser une rotation des charges. La durée des instances doit sans doute également être revue, posant la question de l'équilibre entre le temps laissé au débat et la nécessité de limiter les échanges en séance pour maintenir la participation sur le long terme.
- Il importe encore de renforcer le travail mené en amont des instances sur des sujets plus stratégiques ou techniques et donc difficiles à appréhender dans la durée d'une séance.
- Il serait souhaitable de mieux associer les partenaires extérieurs aux instances, au-delà des obligations réglementaires, pour apporter des éclairages sur certains sujets et ainsi permettre aux élus de disposer d'éléments utiles pour la prise de décision.

Un dialogue social régulier

En dehors des instances, les acteurs du dialogue social (personnels comme étudiants) sont réunis régulièrement afin d'échanger sur les éléments stratégiques comme sur le fonctionnement quotidien de l'établissement. La Présidente et la Directrice Générale des Services (DGS) organisent tous les deux mois une réunion avec les organisations syndicales des personnels (réunions interrompues pendant la période de crise sanitaire). Depuis un an, à l'occasion du premier confinement, la Vice-présidente formation a mis en place des rendez-vous réguliers (toutes les semaines puis toutes les deux semaines) avec les élus étudiants de la CFVU. Ces temps d'échanges, particulièrement utiles pour tous, seront maintenus dans le cadre du prochain contrat.
Lorsque des dossiers complexes sont présentés en Comité Technique ou en CHSCT, un temps d'échange préalable ou un groupe de travail associant les organisations représentatives est organisé. Cela a été par exemple le cas pour les mesures mises en place durant la crise sanitaire mais aussi pour le déploiement du télétravail. Dans ce cas, les encadrants ont aussi été associés aux travaux.

Des **temps d'échanges associant l'ensemble de la communauté**

Outre les débats dans les instances réglementaires, diverses réunions sont organisées pour favoriser l'association des acteurs de l'établissements (personnels, usagers) aux processus de décision. Ces assemblées générales sont notamment retenues pour des enjeux sur lesquels il importe d'informer très largement personnels et étudiants, de recueillir la diversité des positions qui ont cours dans la communauté, mais aussi de permettre le débat et la construction d'une position partagée.

Sur la durée du dernier contrat, ce sont différentes thématiques qui ont ainsi fait l'objet d'assemblées générales associant les personnels ou les personnels et usagers :

- 2016-2020 : projet Idex et devenir du site
- 2018-2019 : projet d'établissement
- 2020 – 2021 : accréditation
- 2020 : discussion autour du projet de Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche
- 2019 – 2020 : présentation du projet de Learning centre « La Ruche »

2-3 Une politique de la qualité au service du déploiement de la stratégie

L'établissement a souhaité développer une démarche qualité pour avoir la capacité d'analyser les actions et de mettre en place les correctifs nécessaires. Pour cela, il est nécessaire d'avoir des outils efficaces et de travailler sur la fiabilité des données. Dans cet objectif, différents projets importants

ont été portés au niveau des ressources humaines et des relations internationales par exemple ; d'autres sont en cours, notamment pour la formation continue.

L'établissement souhaite développer cette politique à un niveau plus global. Aussi, un travail sur les indicateurs stratégiques a été initié, qui viendra alimenter le programme annuel de performance de l'établissement.

Durant ce contrat, certaines initiatives ont permis d'améliorer la qualité au service de nos activités :

- Le Service Commun de Documentation (SCD) a engagé une démarche qualité en participant au dispositif de la Charte Marianne et en se basant sur l'enquête LIBQUAL. Le suivi des indicateurs mis en place permet au SCD d'ajuster son action ;
- L'accueil : un travail a été engagé en menant des entretiens dans l'objectif d'améliorer la qualité de notre accueil, qu'il soit physique, téléphonique ou numérique ;
- La Vie étudiante : le service évalue régulièrement les dispositifs mis en place et ajuste les propositions de services et d'activités en effectuant régulièrement des enquêtes auprès des usagers ;
- Des enquêtes régulières sont menées auprès des usagers comme celle sur les conditions de vie des étudiants dont l'analyse est une source importante pour mieux évaluer nos actions.

2-4 Une communication en appui de la politique stratégique

Mieux identifier et mieux faire connaître l'université et ses actions

Au début du contrat, en 2016, la nouvelle équipe présidentielle a souhaité porter une réflexion sur l'identité de l'établissement, son image à l'extérieur, et également sur le sentiment d'appartenance qui pouvait exister, ou non, chez les personnels et les étudiants. Cette réflexion était également issue de l'évaluation HCERES qui, dès 2015, soulignait la nécessité de développer la communication interne. Ce travail autour de l'identité de l'Université Lumière Lyon 2, son image en interne et en externe, s'est développé autour de plusieurs axes :

- Identité visuelle ;
- Identité numérique ;
- Communication interne : mieux informer, mieux échanger ;
- Communication externe : informer, valoriser.

Tout au long du mandat, la stratégie a été de développer de nouveaux modes de communication, de proposer de nouvelles modalités d'échanges mais également de revoir totalement les supports de communication, aussi bien papiers que numériques, ainsi que leurs cibles.
Cette démarche s'est traduite en objectifs opérationnels :

- Trouver une identité qui représente l'ensemble de la communauté ;
- Améliorer nos supports numériques et faciliter la diffusion de l'information ;
- En lien avec les services concernés, proposer des supports de communication thématiques et ciblés ;
- Développer la communication vers nos partenaires ;
- Développer le travail en transversal avec l'ensemble des structures de l'université sur la communication interne et externe.

Renforcer l'identité

La première étape, pour renforcer cette identité, a été de travailler à son visuel, c'est-à-dire à faire évoluer le logo de l'établissement, pour qu'il soit plus représentatif de son identité :

- Consultation des personnels et étudiants sur les valeurs portées par l'établissement : diversité, égalité, solidarité, humanisme, ouverture, dynamisme, engagement citoyen…
- Réflexion sur la couleur pour produire une identité visuelle plus lisible que la précédente et facilement repérable ;
- Forme du logo : à partir des éléments précédents, il a été dessiné pour représenter l'ouverture et le rayonnement de l'Université.

Le nouveau logo est paru en novembre 2018, accompagné par le renouvellement de l'ensemble de la charte graphique. Il a ensuite été décliné et adapté aux différentes structures et composantes. Afin de susciter l'adhésion de l'ensemble de la communauté à l'identité Lumière Lyon 2, une boutique éphémère a eu lieu à trois reprises (en 2018 et 2019), pour proposer des vêtements et objets aux couleurs de l'université. Cet évènement a rencontré un grand succès.

La deuxième étape de cette démarche consistait en un projet de très grande ampleur qui a abouti en février 2020 à la refonte des sites internet (site public et les intranets dédiés aux étudiants et aux personnels). Les anciens, qui existaient depuis plus de 10 ans, étaient obsolètes, aussi bien dans l'arborescence de leur construction, que dans leur fonctionnalité et leur accessibilité. Les nouveaux sites répondent aux critères établis à partir d'enquêtes et d'échanges avec les utilisateurs :

- Ergonomie plus adaptée ;
- Arborescence simplifiée ;
- Facilité d'accès aux informations prioritaires mais aussi aux différentes ressources, aussi bien en interne que pour un public extérieur.

Ce travail a été décliné pour les sites de toutes les composantes, et des unités de recherche.

Renforcer la diffusion de l'information

Au travers des échanges qui ont eu lieu sur la question de l'identité de l'établissement, et comme le soulignait le rapport HCERES de 2015, il était devenu nécessaire d'améliorer la diffusion de l'information, que ce soit en direction des étudiants, des personnels, des partenaires ou du grand public. Un travail conséquent a été entrepris en ce sens depuis 2016. Par ailleurs, la crise sanitaire a permis d'accélérer la prise en main de la communication par les sites, mais également de découvrir un usage plus régulier de la diffusion générale comme moyen de transmission d'information. Elle a aussi été l'occasion de mettre en œuvre de nouvelles manières d'échanger et d'informer grâce aux outils numériques.
En communication interne, différents supports ont été créés ou améliorés durant ce contrat :

- Création d'une newsletter mensuelle à destination des étudiants ;
- Lettre aux personnels ;
- Création d'une Lettre hebdomadaire de la DRH à destination de l'ensemble des personnels ;
- Dredline : créée en 2015 à destination des enseignants-chercheurs ;
- Elargissement de la diffusion générale aux organisations représentatives par le biais d'un « droit de communication » mensuel, diffusé à l'ensemble de la communauté ;
- Documentation formation et vie étudiante : plaquettes de présentation des diplômes, livret des associations, plaquette des dispositifs d'aides sociales, livret pour la mission handicap, plaquettes sur la santé, livret « devenir étudiant », dépliant pour l'orientation sur les campus, supports développés dans chaque composante ;
- Documentation pour les relations internationales : livrets sur les aides financières, les accords existants et les mobilités Erasmus, fascicules sur le programme Minerve, plaquette sur la mobilité doctorale.

Par ailleurs, des évènements ont été repensés pour mieux accueillir les étudiants (période d'intégration, cafés de la Maison des étudiants, etc.), et pour valoriser les personnels : accueil annuel des nouveaux collègues, cérémonie des départs à la retraite, rentrée (pas trop solennelle).

En communication externe, outre la refonte du site internet, une vraie démarche de communication a été initiée en direction des partenaires, pour présenter et valoriser les missions, les activités et les initiatives innovantes de l'université. Ainsi, le rapport annuel d'activités est diffusé depuis 2018 aux partenaires institutionnels et socio-économiques. Depuis 2019, le projet d'établissement est également transmis aux partenaires de l'université. Enfin, en 2021 a été lancé le nouveau magazine de la recherche, RCHRCH, trimestriel, diffusé à nos partenaires avec une version numérique enrichie par rapport à la version papier.

Une analyse des actions pour continuer le développement de la communication

Le travail autour de l'identité graphique de l'établissement, l'amélioration des modes de communication en direction de la communauté, la refonte des sites et l'amélioration, pour le grand

public, de l'accès à nos formations et notre recherche constituent une amélioration nette de nos modes de communication.

Quelques points restent néanmoins à améliorer :

- Nouveaux sites pas encore parfaitement maîtrisés :
- Supports papier à destination des étudiants :
    - Déterminer des lieux ressources où mettre la documentation à disposition ;
    - S'assurer du relais dans les composantes des informations sur les aides sociales, la santé notamment.
- Association des usagers à la communication qui leur est destinée, avec des enquêtes mais également des réunions plus régulières avec les représentants étudiants ;
- Structuration d'un réseau des référents communication des composantes, laboratoires et services pour travailler plus en lien et s'appuyer aussi sur leur expertise et leur connaissance du terrain ;
- Reprise et renforcement du réseau des anciens étudiants ;
- Communication à destination des partenaires : renforcer la communication *via* l'organisation d'évènements de valorisation et de médiation qui leur sont ouverts, dès que la crise sanitaire le permettra.

Pour atteindre ces objectifs, la Direction de la communication, renforcée depuis deux ans par une personne chargée des relations presse, devra repenser la répartition des missions entre les agents et définir des procédures pour répondre aux différentes sollicitations (demande de création d'affiches, de logo, de page internet) qui seront disponibles pour la communauté.

Enfin, pour mieux appréhender les attentes et les besoins, il serait nécessaire de relancer une enquête interne auprès des usagers et des personnels pour mieux connaître leurs usages de nos sites, mais également leurs attentes en matière d'information et d'utilisation des supports de communication.

2-5 Le développement d'outils et d'actions pour favoriser une analyse prospective dans l'établissement

L'établissement s'est engagé dans plusieurs démarches visant à renforcer et améliorer sa capacité de pilotage et d'analyse prospective, pour garantir la soutenabilité des engagements de l'établissement liés d'une part à ses activités de recherche et de formation et d'autre part à la mise en œuvre de son programme pluriannuel d'investissement. Il a pris en compte pour cela les observations formulées dans les précédentes évaluations mais aussi par la Cour des Comptes.

Des objectifs clairement affirmés

Les objectifs fixés en 2016 ont été enrichis durant le contrat pour tenir compte des besoins constatés pour le pilotage et l'analyse prospective. Insuffisamment développés dans l'établissement, les méthodes et les outils de pilotage devaient en effet être considérablement renforcés :

- Définition commune du périmètre du PPI aux seuls projets engagés ;
- Instauration d'une pratique de validation systématique en CA pour chaque mise à jour du PPI, après transmission des impacts projetés en matière de trésorerie et de niveau du fonds de roulement disponible ;
- Projection du fonds de roulement de manière pluriannuelle ;
- Mise en place de schémas directeurs pour l'immobilier et les systèmes d'information pour répondre au besoin de pilotage annuel ;
- Construction d'un tableau de bord avec les indicateurs de gouvernance.

Une organisation et des outils qui ont évolués

L'organisation a évolué pour permettre de suivre au plus près les parcours de formation, le pilotage des ressources humaines, de la masse salariale, le contrôle de gestion, la mise à niveau et le développement des systèmes d'information et des outils numériques, la mise en œuvre des projets immobiliers :

- Service Accompagnement aux métiers de la Scolarité (SAMS) de la DFVE :
    - Coordination de la modélisation des parcours de formation dans l'outil de scolarité APOGEE ;
    - Gestion des projets liés aux services numérique de scolarité (déploiement de nouveaux services comme E-candidat, ADE campus, évolution de certaines fonctions), en lien avec la Direction des systèmes d'information (DSI) ;
    - Assurer l'évolution des services en lien avec les attentes des composantes dans le cadre de l'exercice de leurs missions et assurer ainsi un meilleur pilotage interne.
- Développement d'outils plus performants et interfacés entre eux : mise en place de l'outil OSE qui est interfacé avec Apogée pour mieux suivre le coût de l'offre de formation et donc le pilotage des services enseignants. Ces outils sont partagés avec les composantes.
- Elaboration d'un Schéma directeur des systèmes d'information et du numérique dans le cadre d'une démarche participative menée entre 2019 et 2021.
- Etablissement et suivi d'un PPI permettant une vision et une anticipation pluriannuelle des dépenses et du fond de roulements disponible.
- Le travail du service du SESAP a été centré sur la formation, la vie étudiante et les enquêtes pour renforcer notre expertise dans ces domaines.
- Du côté de la DRHAS :
    - Pilotage de la masse salariale : désormais intégré à la DRHAS au sein d'un service qui gère les outils RH ;
    - Travail sur les métiers, les postes et la mise en place d'une cartographie des emplois.

Ainsi, le pilotage RH dans son ensemble est partie prenante des projets de développement de la prospective RH et de la GPEC. La meilleure connaissance apportée par ces évolutions a permis de produire des données comme le taux d'encadrement par composantes et sections CNU, ce qui est indispensable dans les travaux menés dans le cadre des dialogues de gestion et de l'accréditation des formations.

Un bilan encourageant mais des points à améliorer

La construction d'outils budgétaires et comptables permettant la projection pluriannuelle, tenant compte des contraintes de l'ordonnateur (financement des dépenses incompressibles liées à l'activité) avec une présentation en instance est un réel progrès. La connaissance transversale apportée par le contrôleur de gestion à la DAF, le pilotage de la masse salariale et le pilotage de la scolarité permettent de mieux anticiper les besoins.

L'université a progressé au niveau des outils et de sa structuration pour favoriser une connaissance pluriannuelle qui permet de piloter, faire des choix et de prioriser. Cependant, il reste à progresser sur certains points :

- Anticiper pour mieux intégrer par exemple le coût de fonctionnement des projets immobiliers, les impacts métiers des projets informatiques ;
- Améliorer l'utilisation des outils, et en acquérir de nouveaux (SIRH intégré en cours d'acquisition) ;
- Renforcer la culture interne autour des outils de pilotage pour les utiliser plus régulièrement.

2-6 Des dialogues de gestion indispensables au pilotage de l'établissement

L'Université Lumière Lyon 2 compte de très nombreux services et composantes de formation entre lesquels le dialogue et les échanges doivent être permanents. Par ailleurs, la direction de l'établissement repose sur des principes de subsidiarité et de démocratie, principes qui ne peuvent se concevoir sans une communication transparente et ouverte. Le pilotage de l'établissement et la mise en œuvre de sa stratégie ainsi que les réalisations opérationnelles rendent indispensables les dialogues de gestion avec les composantes et services. Ces dialogues doivent permettre de prendre en compte le déploiement de la politique de l'établissement mais aussi de prioriser et valider les projets issus des composantes.

L'amélioration de l'organisation des dialogues de gestion

Le dialogue avec les composantes s'effectue à plusieurs niveaux. Tout au long de l'année à un niveau opérationnel et technique au sein des réunions avec les responsables administratifs et financiers des composantes ou des gestionnaires de laboratoires. Ce niveau concerne également les réseaux métiers : utilisateurs SIFAC, gestionnaires des heures d'enseignements, gestionnaires de scolarités…. Enfin, il intègre une contribution aux projets transversaux. Le second niveau toujours tout au long de l'année est collectif et stratégique : il se traduit par les réunions du Conseil des Directeurs de Composantes. Les sujets qui sont soumis aux votes des instances y sont notamment discutés. Le troisième niveau moins thématique, se situe dans le cadre du dialogue annuel de gestion qui associe la composante, la gouvernance et les services centraux notamment DRHAS et DAF.
Le dialogue de gestion annuel est instauré entre la direction et les principales entités de l'établissement, articulant stratégie, objectifs, moyens de fonctionnement, ressources humaines et investissements. L'établissement diffuse en amont les éléments de pilotage stratégique (document d'orientations budgétaires) et indicateurs budgétaires, RH (comme le taux d'encadrement) afin de baser les échanges sur une analyse et des orientations partagées.
Les dialogues de gestion à l'Université Lumière Lyon 2 s'inscrivent au sein d'un calendrier budgétaire qui débute en avril avec le Débat d'orientation budgétaire et se termine en novembre-décembre avec le vote du budget. Cette période permet les échanges avec les différents acteurs et au sein des différentes instances (Comité technique, Conseil d'administration, Conseil académique, Conseil des directeurs de composantes) mais surtout d'échanges approfondis avec les composantes.
Une attention particulière a été portée sur les dialogues avec les laboratoires de recherche. Le dialogue avec les unités de recherche a été instauré avec la Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED), la Direction de l'immobilier (DIMMO) et la DSI depuis 2016. Chaque année, les unités transmettent pour la mi-juin leurs besoins prévisionnels pour l'année suivante en matière d'équipement informatique et d'immobilier. Ces informations permettent à la DIMMO et à la DSI de définir leur plan de charge et d'élaborer leur budget prévisionnel pour l'année à venir. En parallèle, les unités doivent transmettre à la DRED leurs besoins RH et financiers.
Enfin, lors des dialogues de gestion entre la Présidence et les UFR ou instituts, les directeurs des unités de recherche sont conviés dans l'objectif de renforcer les liens formation-recherche, et notamment de s'assurer de la bonne articulation de ces deux dimensions dans les demandes de postes d'enseignants-chercheurs.

Des démarches complémentaires

En plus des dialogues de gestion, depuis 2019, sont mis en place des échanges en lien avec le débat d'orientation budgétaire pour permettre d'exprimer les projets de l'année. C'est la volonté d'une plus grande concertation sur les sujets transversaux numériques, logistiques, travaux….

Par ailleurs, plusieurs rencontres au cours de l'année entre la DAF et les différents centres financiers permettent de faire un suivi de l'exécution budgétaire. Des requêtes de suivi d'exécution sont communiquées mensuellement par le service du budget et permettent l'échange à travers une vision partagée. Le dispositif proposé s'améliore d'une année sur l'autre, par exemple, pour la construction du Budget initial (BI) 2021 : amélioration de la méthodologie en mode projet (formalisation, notes FAQ), et par conséquent du travail transversal entre les services centraux (réunions préparatoires et répétées avec DIMMO, DSI, DRH).

La contribution aux projets transversaux est effective. Par exemple le déploiement de l'outil OSE a fait l'objet de nombreux dialogues avec les composantes pour convenir du process, du paramétrage, du calendrier de déploiement, etc., des groupes de travail associant composantes et laboratoires ont été mis en place lors du diagnostic pour la labellisation HRS4R.

Une structuration qui progresse en permanence

L'association des acteurs est aujourd'hui intégrée dans les process et au niveau du pilotage des projets. Les dialogues de gestion présentent un temps de dialogue et de pilotage important et incontournable. Pour améliorer la qualité de ces processus, il convient encore de :

- Parvenir à renforcer la dimension stratégique des dialogues de gestion en les articulant davantage avec le document d'orientations budgétaires ;

- Fluidifier la transmission des informations entre services et composantes tout au long de la préparation du budget ;
- Renforcer le travail collaboratif sur les indicateurs et les analyses afin de s'assurer d'une lecture partagée des données et de la situation budgétaire ;
- Développer une approche analytique pour améliorer les éléments du dialogue entre l'université et les composantes. Le pilotage en sera renforcé.

2-7 La politique de ressources humaines

Au fil des années, l'université a fait en sorte de se doter d'une direction des ressources humaines centralisée, transversale aux composantes et services de l'établissement. Cette formule institutionnelle paraissait plus cohérente avec les objectifs dont l'établissement souhaitait se doter concernant ses personnels et qui nécessitaient des moyens et une professionnalisation croissante : renforcement global des équipes via une politique RH volontariste, en lien avec l'évolution des compétences nécessaires et l'augmentation du nombre d'étudiants pris en charge ; montée en expertise et en technicité sur le cœur de métier (sécurisation et optimisation de la gestion des paies et des carrières ; gestion et pilotage d'une masse salariale) ; développement d'accompagnements individuels et collectifs auprès de personnels ou d'équipes en mal être et dont les modalités d'organisation et les conditions de travail devaient faire l'objet d'une attention accrue ; meilleur suivi des risques professionnels, notamment les risques psycho-sociaux (RPS) ; développement important de la formation professionnelle des agents tant enseignants que BIATSS en vue de favoriser le développement des compétences et la capacité des agents à s'adapter à des publics changeants comme à des outils et des contextes de travail nouveaux ; développement de l'action sociale, en particulier en direction des petits salaires, personnels précaires ou en difficulté, etc.
Le renforcement et la professionnalisation de la Direction des ressources humaines et de l'action sociale a également été envisagé comme une façon d'améliorer le dialogue social interne à l'établissement, via un meilleur suivi des questions débattues en instances (CT, CHSCT, CA-R, CAC-R en particulier), une simplification des circuits d'échange avec les représentants des personnels, un meilleur pilotage des espaces de travail ou de réflexion conjoints avec ces derniers (groupes de travail, réunions syndicats/gouvernance, etc.).

Une politique RH alignée avec les enjeux définis

Le renforcement des effectifs a été conséquent entre 2016 et 2020. Concernant les BIATSS, il avait pour objectif de répondre à un élargissement et à une modernisation des missions : développement des outils informatiques et numériques ; restauration et mise à niveau du patrimoine immobilier et mobilier ; amélioration du suivi et de l'accompagnement des étudiants ; renforcement des moyens des laboratoires ; optimisation et développement de la formation continue, etc. Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, le renforcement des effectifs visait en particulier un objectif de renforcement du taux d'encadrement de disciplines particulièrement sous-dotées ainsi qu'un rééquilibrage des postes contractuels (ATER, CDU) afin de mieux insérer les doctorants et jeunes docteurs. Il s'inscrivait également dans un objectif de renforcement des moyens pérennes de la recherche.

Au niveau de la DRH, cette politique volontariste s'est appuyée sur la consolidation du pôle BIATSS et la constitution dès 2015 d'un pôle recrutement, qui a permis la professionnalisation des acteurs du recrutement. Tous les postes des personnels BIATSS (hors vacations et contrats étudiants) sont recrutés par ce pôle. L'équipe est formée au recrutement, à son organisation et à la prise en charge des entretiens de recrutement. Le pôle est chargé de l'analyse du besoin en recrutement et en compétence. Les niveaux de recrutement correspondent à la cartographie des emplois qui a été validée par les instances de l'établissement.

Le pôle enseignants au sein de la DRHAS a été renforcé. Cela a permis une meilleure prise en compte des contraintes réglementaires dans la gestion des services, anticipant les observations de la Cour des comptes (mise en place du logiciel OSE…). Cela a également permis d'améliorer le recrutement, la

rémunération et l'insertion des enseignants vacataires. Ce renforcement a encore permis une amélioration de l'interface avec les composantes (d'enseignement et de recherche) dans le cadre des dialogues annuels de gestion ainsi qu'un meilleur accompagnement des élus du CAC restreint en charge de l'examen de l'ensemble des procédures de recrutement et de promotion des enseignants chercheurs. Chaque année, une formation est organisée à destination de tous les présidents de comité de sélection afin de les informer sur la règlementation et de les sensibiliser aux respects des règles de déontologie et d'égalité de traitement.

La DRHAS a veillé à se doter d'outils d'analyse et de pilotage visant à mieux appréhender les dispositifs et objectifs en matière de lutte contre la précarité, les discriminations et en faveur de l'égalité femme-homme : amélioration du bilan social ; mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement (intégrant un dispositif d'alerte discrimination/harcèlement) ; mis en place d'un rapport de situation comparée et d'un plan d'action égalité ; développement des formations sur ces questions auprès des personnels, en particulier auprès des responsables hiérarchiques et des recruteurs (pôle recrutement, présidents des COS…)

Le renforcement des politiques RH

Le renforcement des compétences des personnels de l'établissement s'est traduit par un élargissement budgétaire et thématique de l'offre de formation à destination des personnels. L'accentuation est particulièrement marquée pour les enseignants. Elle s'est traduite par la mise en place d'un parcours de formation destiné aux nouveaux enseignants (EC et second degré) récemment élargi aux doctorants vacataires. Elle s'est également traduite par la création d'un Service de pédagogie du supérieur (SPS) destiné à mettre à disposition des enseignants un accompagnement pédagogique, notamment autour des nouveaux services et outils numériques. Ainsi, depuis 2016 le service formation de la DRHAS et le SPS ont collaboré à la mise en place de nombreux parcours de formation accessibles à toutes les catégories d'enseignants : « classe inversée », « concevoir un enseignement à distance », « hybridation pédagogique », « concevoir un enseignement audiovisuel », « motiver les étudiants », « alignement pédagogique » ... Les enseignants et enseignants-chercheurs peuvent en outre solliciter des formations personnalisées selon leur besoin du moment.

Concernant les personnels BIATSS, des parcours de formation ont été créés pour favoriser l'intégration des nouveaux personnels et pour faciliter leur prise de poste. Ainsi, il existe un parcours de management pour les nouveaux encadrants, un parcours pour les nouveaux gestionnaires de scolarité, financiers, RH et de laboratoires. Un dispositif de tutorat a également été mis en place pour certains postes (comme les Responsables administratifs et financiers des composantes). De plus, il est proposé depuis 2016 et chaque année, des échanges de pratiques managériales entre personnels encadrants et échanges de pratiques professionnelles pour les assistants de direction. En 2020 a également été lancé la démarche de co-développement pour les RAF de composante en vue de faciliter une meilleure collaboration entre les composantes et aider à la réalisation des missions.

Cette politique de renforcement des équipes et de leurs compétences est allée de pair avec une action visant à mieux décliner les promotions au sein **de l'établissement et encourager les** personnels à y postuler. Un effort a été fait en central comme en composante pour une meilleure information des personnels. Pour les enseignants-chercheurs, les congés recherche (CRCT) comme les congés formation (CPP) ont été renforcés avec une priorité mise sur les maîtres de conférences en vue de favoriser les habilitations à diriger des recherches et les évolutions vers le corps professoral. Pour les enseignants du second degré, les dispositifs permettant de bénéficier d'un temps consacré à la finalisation d'une thèse ont également été renforcés.

Cette politique est également allée de pair avec un meilleur accompagnement des équipes : recrutement d'une conseillère en évolution professionnelle ; mise en place d'un schéma directeur du handicap ; développement des supports, temps et espaces de communication et de dialogue pour renforcer la transparence et le partage sur la politique RH (lettre hebdomadaire de la DRHAS, groupes de travail…) ; création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement et d'une cellule d'alerte

discrimination / harcèlement ; mise en place d'un plan de prévention des risques professionnels intégrant les RPS. Ainsi 112 entretiens ont été réalisés en 6 mois avec 62 personnes accompagnées, BIATSS et enseignants. En 2019, 103 personnes ont été accompagnées avec 165 entretiens menés. Les travaux menés dans ce cadre ont largement associé les membres du CHSCT, notamment lors de la mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement pour traiter et prévenir les situations de difficulté au travail, harcèlement et discriminations ou dans le cadre du bilan annuel d'un ensemble de dispositifs (cellule d'écoute, mis en place du télétravail et du travail à distance pendant la crise sanitaire, etc.).

Rattachée à la DRHAS (pour lui assurer un appui et inscrire ses missions dans la politique générale en faveur du personnel), **l'action sociale est venue renforcer ces dispositifs** de deux façons différentes. D'abord en élargissant l'offre de services culturels et sportifs à destination des personnels. Parmi les dispositifs proposés, une crèche financièrement soutenue par l'établissement accessible aux personnels comme aux étudiants mérite d'être soulignée. Ensuite, en renforçant les aides et accompagnements susceptibles d'être proposés aux personnels précaires ou en difficultés. Parmi les dispositifs nombreux, il faut souligner le recrutement d'une assistante sociale spécialement dédiée aux personnels et susceptibles de les accompagner en cas de difficulté ou encore la mise à disposition de logement d'urgence aux personnels, femmes notamment, victimes de violence et devant être rapidement mis en sécurité.

L'amplification de ces accompagnements a elle-même été rendue possible par une professionnalisation accrue de la DRHAS. Le socle de la gestion RH a été renforcé en se dotant des outils de GRH solides (organisation de la DRHAS, cartographie des emplois, évolution du SIRH avec passage en gestion intégrée et mise en œuvre du module SIHAM de pré-liquidation ; mise en place de OSE pour la gestion des services enseignants) et surtout en accentuant la capacité de pilotage avec la création du service pilotage des outils et de la masse salariale qui est au cœur des décisions RH. Des outils ont ainsi pu être mis en place pour renforcer une gestion prévisionnelle.

Des sujets qui restent à travailler et à améliorer

De nombreuses évolutions ont été menées ces dernières années pour professionnaliser et moderniser la gestion RH, en l'adaptant notamment aux nouvelles exigences : modernisation des outils, prise en charge des risques psycho-sociaux, accent sur les questions d'égalité, aspiration des agents à la montée en compétence et à sa reconnaissance, dé-précarisation, etc. Tous ces dispositifs restent à consolider et des progrès restent à faire pour que ces investissements portent pleinement leurs fruits. Il est nécessaire au cours de la prochaine période de dégager du temps et de l'énergie pour répondre à d'autres nécessités : décloisonnement des équipes ; meilleures connaissances des contraintes et spécificités du travail entre les différentes catégories du personnel ; amélioration de la communication interne ; promotion du travail en transversal ; développement du travail en mode projet ; meilleure agilité face aux contraintes, etc.
Quelques pistes sont déjà explorées dont par exemple le développement de l'échange de pratiques inter-disciplines pour les enseignants. Une réflexion est amorcée pour la mise en place de démarche CODEV pour les enseignants et responsables pédagogiques pour des échanges de pratiques à partir de 2021 et pour créer une synergie entre les différentes disciplines enseignées, croiser les pratiques pédagogiques et de recherche.
Il faudra poursuivre la modernisation et la simplification des outils de gestion afin de dégager du temps et de l'énergie à la réussite des ambitions stratégiques de l'établissement. Cela passe notamment par une meilleure efficacité des SIRH et un développement des processus de validation dématérialisés.

2-8 La structuration de la politique financière

La prospective financière au service de la stratégie de l'établissement

Suite à un passage tardif aux RCE, l'établissement a continué de professionnaliser sa gestion financière et comptable. La stratégie de l'établissement, construite avec les différents acteurs, est traduite budgétairement. La maitrise du pilotage infra-annuel et pluriannuel est l'enjeu majeur pour mener à bien la politique de l'établissement. Tout en s'appuyant sur une méthode collaborative au sein de l'université, l'objectif est de garantir la soutenabilité des engagements de l'établissement liés d'une part à ses activités de recherche et de formation et d'autre part à la mise en œuvre de son programme pluriannuel d'investissement.

L'objectif d'améliorer la prospective financière vise à favoriser la maîtrise de la trajectoire financière de l'établissement via divers indicateurs et ratios financiers s'appliquant aux EPSCP. Il s'agit d'améliorer la qualité de la projection financière et de l'analyse pluriannuelle mais aussi de partager plus largement ce sujet pour une compréhension des enjeux par la communauté universitaire. La prise en compte d'une meilleure analyse des coûts doit également venir soutenir une politique active de développement des recettes. La redéfinition du périmètre du PPI (en fonction de la projection de la trésorerie et du niveau de fonds de roulement disponible) et la mise en œuvre d'outils infra- annuels et pluriannuels conjoints DAF-AC participent également au dispositif d'amélioration du pilotage.

Les améliorations au cours du contrat

Les transformations importantes opérées pendant le contrat permettent aujourd'hui de disposer de démarches et d'outils bien reconnus et identifiés au sein de l'établissement, d'une information partagée et d'outils de pilotage beaucoup plus performants :

- Les dialogues de gestion à l'Université Lumière Lyon 2 s'inscrivent au sein d'un calendrier budgétaire, suite au DOB, permettant les échanges avec les différents acteurs et au sein des différentes instances.
- De nombreuses rencontres en cours d'année entre la DAF et les différents centres financiers permettent de faire un suivi de l'exécution budgétaire.
- Les outils budgétaires et comptables permettent la projection pluriannuelle et le travail concerté avec les autres acteurs pour ajuster régulièrement les trajectoires pluriannuelles. Pour accompagner son effort de maîtrise d'exécution budgétaire, l'établissement s'est doté, lors du compte financier 2020, d'un outil permettant le suivi infra-annuel et automatisé des principaux agrégats comptables. L'établissement a également entrepris la construction d'outils de gestion avec notamment une première estimation des coûts de ses activités (méthodologie de comptabilité analytique établie par la DGESIP) et la création d'un outil d'aide à l'évaluation de l'équilibre financier de la formation continue. Enfin, les travaux initiés sur le contrôle interne budgétaire ont permis d'identifier les risques budgétaires majeurs de l'université et de poursuivre la formalisation des procédures.
- La Direction des Affaires Financière s'est réorganisée avec la création du service « pilotage et contrôle financier » en charge du contrôle de gestion et du contrôle interne budgétaire (CIB) dans le but de mieux accompagner la stratégie de l'établissement.

L'ensemble des acteurs est aujourd'hui pleinement associé à la construction du Budget initial, selon un calendrier fixé en amont et adopté en CA. L'intégration des travaux budgétaires et comptables dans la production de trajectoires pluriannuelles, tenant compte des contraintes opérationnelles et d'activité et de la traduction patrimoniale par l'agent comptable, permet une nette amélioration du pilotage financier de l'établissement.

Points d'attention et pistes d'amélioration

- Le risque de surdétermination des trajectoires financières sur la base de projets immobiliers non pleinement arrêtés (calendrier, montant final) doit être davantage maitrisé. Le partage des éléments d'analyse va se poursuivre avec la structuration d'échanges infra-annuels avec les acteurs (via les comptes-rendus de gestion).
- L'intégration d'indicateurs de mesure de performance budgétaire (indicateurs et ratios de gestion budgétaire transposables d'un type d'entité à l'autre - service central, composante,

laboratoire) permettra d'objectiver la qualité de l'exécution financière et, donc, d'améliorer les dialogues budgétaires et infra annuels (lors des CRG).
- L'utilisation régulière des outils budgétaires et comptables, pour la projection pluriannuelle en lien avec les autres acteurs, permettra d'ajuster plus régulièrement les trajectoires financières pluriannuelles.
- Le développement d'une approche analytique permettra d'améliorer les éléments du dialogue entre l'université et ses composantes. Le pilotage budgétaire en sera renforcé.
- Enfin, l'appropriation par l'ensemble des acteurs des enjeux financiers et comptables de l'établissement, illustrés par des outils d'analyse et indicateurs partagés, favorisera un meilleur pilotage budgétaire, gage de la bonne mise en œuvre de la politique de l'établissement.

2-9 Les campus, l'organisation logistique et la stratégie immobilière

Les campus et l'organisation des activités

L'Université est implantée dans la Métropole de Lyon, avec deux campus principaux et trois implantations plus restreintes :
- Campus Berges du Rhône (BdR), Lyon 7e
- Campus Porte des Alpes (PdA), sur les communes de Bron et St Priest
- Site Rachais, Lyon 3e (à peu de distance de BdR)
- Site du Vinatier, Bron
- Site d'Ecully

Les services centraux sont principalement sur le campus Berges du Rhône, même si certains ont des entités sur les deux campus (DSI, DFVE), les composantes se répartissent principalement entre BdR et PdA, et les sites Rachais, Ecully et Vinatier accueillent chacun un département de formation, ainsi que le Musée des moulages pour le premier et un laboratoire (GATE) pour le deuxième.

L'organisation des activités sur les campus se fait selon différents critères :
- Répartition des enseignements pour éviter les changements de campus pour les étudiants et les enseignants ;
- Prise en compte de la disponibilité des locaux pour organiser les activités de façon réaliste ;
- Répartition des services en proximité avec les usagers ;
- Simplification des démarches et de l'accès aux services.

Un important travail a été réalisé pour réduire le fort déséquilibre entre les campus. Une réflexion est en cours pour développer des « antennes » afin de permettre aux étudiants du campus BdR d'avoir un accès plus facile au service de santé universitaire ou à la mission handicap qui se situent sur PdA et, inversement, pour permettre aux personnels du campus PDA d'avoir plus facilement accès aux services situés sur BdR. Dans la perspective de la fin du Plan Campus sur BdR prévue pour l'automne 2021, un travail est mené pour donner des axes stratégiques à la localisation des activités sur ce site. Enfin, dans le cadre du schéma directeur des systèmes d'information et du numérique, différents projets visent la dématérialisation de certaines procédures administratives pour simplifier les démarches depuis les différents sites.
Si les locaux de Berges du Rhône appellent un certain nombre de rénovation et d'adaptation aux besoins pédagogiques et scientifiques, ceux du campus Porte des Alpes, qui datent principalement du début des années 1970, sont dans un état de vétusté à certains égards inquiétant. Depuis plusieurs années, des projets ont été lancés pour faire évoluer le campus Porte des Alpes afin de renforcer son attractivité mais aussi son ancrage dans un environnement économique et social plus dynamique.

Une stratégie de modernisation et de transformation des campus au service des usagers

Au début du précédent contrat, seuls les travaux du Plan campus (dont la maîtrise d'œuvre relevait de l'UdL) et la finalisation des travaux du site Rachais étaient engagés. Un projet pour le campus Porte des Alpes, incluant un Learning centre, avait donné lieu à de premières enquêtes prospectives sans que le financement en soit pour autant assuré. Alors que les besoins de rénovation, de

modernisation, d'entretien et de construction de locaux étaient évidents, la faiblesse des projets pour les campus contrastait singulièrement avec le niveau de fonds de roulement particulièrement élevé de l'établissement.

Ainsi, tout au long du contrat, l'établissement s'est attaché à construire et mettre en place une politique ambitieuse pour ses campus. Il s'agit d'une politique d'entretien et d'amélioration progressive des locaux et de leur équipement, sur l'ensemble des sites. Il s'agit aussi d'une stratégie de transformation d'ensemble du campus Porte des Alpes comportant la création d'un Learning Centre (La Ruche), la construction de logements étudiants pilotée par le CROUS (650 lits), l'aménagement des espaces extérieurs et de la circulation sur le campus (corridor écologique et traverse verte permettant de relier le campus aux espaces verts voisins, voies cyclables, espaces de convivialité…)

Les orientations stratégiques reposent sur la volonté d'assurer la qualité des conditions de travail pour les étudiants et le personnel, dans un cadre respectueux des valeurs portées par l'établissement et exigeant en matière de transition écologique. L'un des axes forts dans ces orientations repose sur une valorisation de l'ensemble du patrimoine et d'équilibrage de l'attractivité des campus. Il s'agit encore d'adapter les locaux et le soutien logistique aux besoins des activités de recherche comme aux évolutions des méthodes pédagogiques et à l'augmentation du nombre d'étudiants. L'enjeu est de proposer un service de qualité pour l'ensemble des usagers. Enfin, la volonté de l'université est d'inscrire ses campus dans un environnement plus large : ils sont non seulement des lieux d'études mais aussi des lieux de vie, de diffusion des savoirs, de culture ouverts largement sur le territoire.

Les réalisations au cours du contrat

Sur les deux campus, un travail de rénovation progressif des salles a été mené, ainsi qu'un travail d'équipement des locaux avec des dispositifs informatiques et audio-vidéo dans les salles de cours comme dans de nouvelles salles de visio-conférence. Des tiers-lieux ont aussi été créés sur les deux principaux campus afin de favoriser le travail en autonomie dans des espaces de travail adaptés et de permettre le déploiement des innovations pédagogiques portées par les équipes. Un projet global pour améliorer la signalétique sur les campus a aussi été initié.
La politique en matière de transition écologique s'est traduite de façon concrète par un travail sur les consommations de fluides afin d'apporter les axes correctifs nécessaires, sur le développement d'énergies renouvelables, sur la mobilité (initiation d'un plan vélo), les déchets (installation de cendriers récupérateurs de mégots, marché des déchets réadapté avec un meilleur recyclage selon les filières), l'alimentation et la santé … Mais aussi par une prise en compte systématique de cette question dans les projets (raccordement au chauffage urbain, généralisation de l'éclairage par leds, mise en place de panneaux photovoltaïques) et par la prise en compte d'éléments de développement durable dans les critères de notation de l'ensemble des marchés.
Les actions de rénovations sur le campus Berges du Rhône permettent notamment d'améliorer la mise en sécurité, l'accessibilité des locaux et la performance énergétique. Ce travail a été mené en lien avec les acteurs du site (Université de Lyon) pour renforcer la cohérence d'ensemble. Le campus Berges du Rhône a également pu bénéficier d'une rénovation progressive des salles. Une cour intérieure a été entièrement réaménagée, offrant de nouveaux espaces de convivialité. Une salle de plaidoirie a été créée pour répondre aux nouvelles pratiques pédagogiques.
Le campus Porte des Alpes, qui présente un potentiel important mais qui souffre d'éloignement et de vétusté, a fait l'objet, durant le contrat, de transformations conséquentes en faveur des actions de formations, de recherche et des actions de la vie étudiante. Des espaces adaptés aux activités et à la vie quotidienne sur le campus ont été mis en place (rénovation du centre de santé, espaces pour les associations étudiantes …). D'autres actions sont déjà programmées. Le campus Porte des Alpes est au cœur des projets proposés pour le prochain CPER (destruction-reconstruction des bâtiments L et V) ou le plan de relance. Un travail d'ensemble a été mené pour penser un véritable aménagement du campus, avec la réalisation d'un plan guide qui permet de partager avec les partenaires (Etat, collectivités, CROUS, UdL) les grandes orientations du projet de transformation du campus. Les évolutions de ce campus sont établies dans le cadre d'un comité de pilotage intégrant les partenaires académiques et non académiques pour favoriser cette vision globale (création de logements, espaces verts, par exemple).

La prise en compte des enjeux stratégiques dans le pilotage

Les axes stratégiques se déclinent de différentes façons dans l'organisation et les manières de travailler :

- L'intégration d'un volet patrimoine dans le schéma directeur du handicap pour renforcer l'accessibilité ;
- Les projets développés correspondent à la stratégie en matière de transition énergétique et écologique tant au niveau des travaux que de la vie quotidienne sur les campus ;
- Une nouvelle organisation, créant la direction de l'immobilier, a permis de structurer l'action pour répondre aux ambitions en matière de logistique et immobilier. L'organisation de la direction de l'immobilier permet de suivre les contrats de maintenance préventifs et curatifs, les projets inscrits au PPI à hauteur de 63 M€ (hors plan de relance), ainsi que les demandes d'intervention internes à l'université ;
- Un travail sur l'amélioration des procédures et des outils de gestion pour un meilleur pilotage a été mené avec la mise en place d'indicateurs de suivi d'activité ;
- Pour les usagers, une simplification des procédures (par exemple dématérialisation des demandes de reprographie) a été engagée ;
- La connaissance du patrimoine bâti et non bâti s'est améliorée y compris grâce à un chantier de fiabilisation et d'intégration du patrimoine dans notre comptabilité ;
- Les constructions déjà réalisées (Musée des Moulages) ont initié une association plus forte des usagers. Celles en cours (comme le Learning centre) ont pris en compte une démarche d'association des utilisateurs dès la phase de conception ;
- Un schéma pluriannuel de stratégie immobilière a été adopté et présenté (avis favorable de la Préfecture).

Des **points d'améliorations identifiés qui doivent être au cœur des actions à venir**

La création de la direction de l'immobilier et le travail partenarial engagé est un atout pour mener à bien la stratégie de l'établissement. Cela a aussi été l'occasion d'engager un travail sur les compétences et les outils de pilotage. Les points d'amélioration identifiés sont les suivants :

- La complexité des projets doit impliquer encore un travail de structuration du pilotage notamment en cas de maîtrise d'œuvre déléguée ;
- Il manque encore un outil de ticketing centralisé et automatisé de suivi des demandes d'intervention ;
- La stratégie immobilière et sa déclinaison en objectifs est fortement corrélée à la marge de manœuvre budgétaire. L'Université doit rechercher des modalités de financement différentes pour les projets au-delà des partenariats déjà mis en place ;
- La question de de la sécurité sur les campus, qui a déjà donné lieu à un premier groupe de travail, doit être reprise. Aucune solution satisfaisante n'a à ce jour été trouvée face aux intrusions, vols et dégradation qui ont lieu, notamment sur le campus Porte des Alpes (en particulier en soirée et le week-end).

Domaine 3 - La recherche et la formation

3-1 La politique de recherche

La stratégie définie par l'établissement est de mener une politique de recherche respectueuse de la diversité des disciplines et des domaines de recherche mais aussi des diverses façons de « faire de la recherche ». Elle s'est traduite par une position claire de défense des SHS au sein de la COMUE et par la volonté de restaurer une véritable Maison des sciences de l'homme (MSH) sur le site. Organisée de manière concertée, au sein des conseils et avec les directions des laboratoires, la répartition des moyens et des crédits a été retravaillée ainsi que le développement des services de support et d'accompagnement mutualisés. L'établissement s'est par ailleurs fortement impliqué dans le programme national PAUSE pour l'accueil en urgence d'universitaires en exil : entre 2017 et 2021, 5 enseignants-chercheurs, 1 post-doc et 1 doctorant ont été recrutés pour une durée d'un ou deux ans ce qui a représenté un gros effort sur le plan financier et humain.

Des objectifs ambitieux, liés au contexte du site :

- Renforcer les unités de recherche (création d'une UMR d'anthropologie d'envergure) et refondre la MSH : redéfinir ses missions et participer à l'élaboration de son nouveau projet, l'enjeu étant de favoriser à l'échelle du site l'incubation et le déploiement de projets pluridisciplinaires en SHS et à l'interface avec d'autres sciences mais aussi de mettre à disposition de l'ensemble des UR en SHS des services et des outils partagés ;
- Créer un pôle LLSHS sur le site avec l'université Lyon 3 ;
- Participer à la mise en place des collèges académiques, affirmer la place des SHS et leur force fédératrice dans les projets pluridisciplinaires ;
- Poursuivre le soutien aux fédérations de recherche et s'impliquer dans de nouvelles créations sur des thématiques fédératrices ;
- Maintenir la participation de l'établissement à des structures de recherche à l'échelle nationale (GIS, GIP et autres) et confirmer son implication dans les LABEX, Institut Convergence et Equipex dans le cadre d'une dynamique de site dont l'établissement est partie prenante (cf. définition des axes de recherche de l'IDEX 2) ;
- Développer le dialogue entre disciplines en encourageant des projets de recherche associant des chercheurs issus de différentes disciplines ;
- Augmenter de façon durable les moyens des unités de recherche qui doivent pouvoir compter sur un financement récurrent et prévisible suffisant pour permettre la prise en charge des activités régulières des doctorants et Enseignants-chercheurs ; repenser le système d'allocation des moyens avec des critères objectifs de répartition de l'enveloppe (dotations des unités, financements internes, aides spécifiques) ;
- Harmoniser les pratiques de gestion des conventions (frais de gestion, valorisation) en lien avec la convention de site ;
- Lancer des appels à projets internes non fléchés pour soutenir des projets qui ne s'inscrivent pas dans les axes prioritaires du site mais peuvent favoriser l'émergence de thématiques innovantes ;
- Libérer davantage de temps pour se consacrer aux activités scientifiques (CRCT) ;
- Encourager le dépôt de projets nationaux et internationaux ;
- Définir une politique d'éthique et d'intégrité scientifiques ;
- Fiabiliser la collecte de données bibliométriques ;
- Mettre au point une procédure de signature des publications en lien avec la COMUE.

La participation aux projets de site et à la structuration de réseaux

L'obtention de l'IDEX en février 2017 et la perspective de création d'une « université cible » se sont traduites par l'abandon du projet de création, sur le site, d'un pôle LLSHS Lyon2/Lyon 3. L'Université Lumière Lyon 2 a participé aux différentes réunions sur la future organisation du site (participation active aux réunions du groupe académique, qui regroupe les Vice-présidents recherche du site, intégration des enseignants-chercheurs Lyon 2 dans les collèges académiques).
La décision unilatérale d'exclure l'Université Lumière Lyon 2 du projet d'université cible (alors que l'établissement restait membre du consortium) a complexifié le positionnement de l'établissement en matière de recherche puisque la plupart des unités Lyon 2 ont pour co-tutelles d'autres établissements du site et que de nombreux objets du PIA, dont les LABEX, sont également multi établissements. Cette décision a également été préjudiciable aux unités de recherche qui se sont retrouvées prises entre des logiques parfois contradictoires.
Néanmoins, l'Université Lumière Lyon 2 a continué à participer à l'ensemble des actions de recherche développées sur le site (réponse à des appels à projets communs, participation aux réunions d'arbitrage des projets IDEX et régionaux) et a encouragé ses Enseignants-chercheurs à continuer à travailler avec les collègues des autres établissements plutôt que de se replier sur eux-mêmes. L'enjeu était aussi de défendre la place des SHS sur le site car celles-ci n'étaient que faiblement représentées dans les établissements qui constituaient l'université-cible (certaines disciplines telles que la sociologie, l'anthropologie, la psychologie, l'archéologie, la science politique n'existent qu'à Lyon 2). Cependant, certains AAP du PIA auxquels pouvaient répondre les uns mais pas les autres ont créé des tensions.
L'établissement a participé activement à l'élaboration du projet de Maison des sciences de l'homme, suite au passage en FRE (Formation de Recherche en Evolution) de l'ancien Institut des Sciences de l'Homme (ISH) en 2016. La Maison des Sciences de l'Homme Lyon-St Etienne a vu le jour au 1er janvier

2018. Désormais, la MSH regroupe tous les laboratoires SHS du site soit 53 unités. Elle continue de proposer des ressources et des services mutualisés à ses membres. Elle est désormais bien structurée autour d'un comité de pilotage, un conseil scientifique et le conseil des directeurs d'unités. Elle a privilégié trois axes thématiques (environnement urbain, santé et société, sociétés et humanités numériques) et un axe transversal (genre). L'hôtel à projets est un véritable incubateur dont le rôle est d'identifier puis d'accompagner des projets innovants. L'Université Lumière Lyon 2 apporte un financement important à la MSH via les locaux (bureaux, salles de réunion, espaces de l'hôtel à projets), 3 ETP et une dotation annuelle. La MSH s'appuie également sur les fonds alloués par le CNRS et dans une moindre mesure par les autres tutelles. Depuis 2017, elle a été financée par l'IDEX à hauteur de 150k € par an ce qui lui a permis de lancer 3 appels à projets.
Dans l'intervalle, l'Université Lumière Lyon 2 a également intégré la FR Agorantic portée par l'université d'Avignon et a travaillé à la création de la SFR Relys (Recherche en éducation Lyon Saint-Etienne). En parallèle, l'établissement a continué à se positionner dans les réseaux nationaux, notamment *via* la participation à des groupements d'intérêt scientifique. L'établissement est actuellement partenaire de 11 groupements soit 4 de plus qu'en 2016 (Gis Gestes, Gis religions, Gis Real2 et GIS Atlast). Il a porté le projet de création du GIS Religions inauguré en 2018. Ce projet a été monté avec le CNRS et de nombreuses universités françaises. L'établissement a attribué un bureau et un ETP au GIS. Par ailleurs la convention avec le GIP CIERA a été rediscutée : un MCF de l'établissement est déchargé de 64 heures pour faire vivre le pôle lyonnais et un bureau a été mis à disposition du GIP.

Un positionnement en soutien aux unités de recherche

Concernant les unités, la Vice-présidence recherche a apporté son soutien aux restructurations et aux évolutions des 32 unités sous tutelle ou cotutelle Lyon 2. Elle a par exemple accompagné la restructuration de l'unité LADEC qui est passée du statut de FRE à celui d'EA suite au désengagement de l'ENS Lyon puis du CNRS. Elle a également soutenu l'émergence d'une équipe en psychologie du développement, le DIPHE. Ces 2 unités ont été évaluées favorablement par le HCERES en 2020 et sont devenues des UR à compter de 2021. L'établissement a également accompagné, avec les autres Vice-présidents du site, les unités dans la préparation du prochain contrat y compris par la mise à disposition de personnel temporaire.
Les rôles sont clairement définis entre la DRED et les unités : la direction de la recherche et des écoles doctorales met en œuvre la politique recherche de l'établissement et fait l'interface entre les unités et les services de l'établissement. Au cours du contrat, la DRED a été restructurée en Pôles et Services de manière à répondre au plus près aux besoins en services support des unités et de leurs membres (enseignants-chercheurs et doctorants).

L'établissement a continué, lors du contrat, à mettre des moyens humains dans les unités pour les fonctions de soutien à la recherche (à ce jour 39 ETP, 3 de plus qu'en 2016). Les missions des BIATSS affectés dans les unités de recherches vont de la gestion financière jusqu'à l'édition en passant par le recueil et l'analyse de sources archéologiques (un poste d'IGE en archéologie mutualisé entre deux unités a été créé en 2019).

En 2017, l'établissement a revu le modèle d'allocation des moyens aux unités. Un groupe de travail piloté par la Vice-présidente recherche et composé d'élus de la Commission Recherche et de directeurs d'unité (en respectant un équilibre entre UMR et EA et entre champs disciplinaires) a été réuni à plusieurs reprises. Le modèle adopté comporte une part fixe qui représente 75% du total et correspond à la prise en compte de l'effectif pondéré de chaque unité, et une part variable qui correspond à la prise en compte de critères incitatifs (nombre de soutenances d'HDR et de thèses, nombre de doctorants recrutés hors site, financés et en cotutelle, nombre de prix obtenus, montant des crédits ouverts hors dotation en fonction du nombre de contrats gérés par l'Université Lumière Lyon 2). La mise en œuvre de ce modèle a permis de déterminer la dotation théorique des unités pour 2018. A partir de ce calcul, il a été proposé de réduire « l'effet de choc » que représentait, pour le budget 2018, la mise en œuvre du modèle pour les unités dont la dotation diminuait de façon conséquente. Il a été décidé qu'aucune unité ne subirait une baisse de plus de 15%. Inversement, aucune unité n'a bénéficié d'une augmentation de sa dotation supérieure à 35%. Ce nouveau modèle parfaitement transparent a permis de prendre en compte l'évolution des effectifs des unités, la suppression de la notion de tutelle principale et la disparition de la note AERES.

Au niveau financier, l'établissement a continué de financer la recherche *via* des appels à projets internes (APPI) pour favoriser l'interdisciplinarité, la valorisation et la collaboration avec des acteurs

non académiques. Pour chaque édition, des appels blancs ont été maintenus, mais la commission recherche a également souhaité proposer des thématiques (notamment les thématiques des pôles de spécialité en 2020). L'établissement a également maintenu le dispositif de subventions pour manifestations scientifiques (SMS) pour soutenir l'organisation de manifestations scientifiques d'envergure. Enfin, l'établissement a créé le dispositif ASTRE pour aider à l'amorçage de projets. En outre, chaque année, lors du dialogue de gestion, les unités peuvent faire remonter leurs « besoins spécifiques », pour financer de l'investissement ou une aide ponctuelle en vacations.

L'établissement a travaillé sur l'éméritat en 2018 après la mise en place d'un groupe de travail qui a réuni des enseignants-chercheurs, un émérite et les Vice-présidents RH et Recherche. Le groupe de travail a décidé de mettre en place une charte de l'Enseignant-Chercheur émérite et de revoir le formulaire de demande d'éméritat. L'enjeu était de ne pas conditionner l'éméritat à l'encadrement de thèses. Désormais, le candidat doit transmettre un rapport d'activité pour justifier de sa demande et l'éméritat peut être accordé même si le demandeur a des activités de recherche sans encadrement de thèse. L'éméritat est accordé pour 3 ans, renouvelable une fois pour 3 ans, puis renouvelable par période de 2 ans.

Les missions en matière de bibliométrie sont développées avec pour objectif principal de contribuer à la visibilité de l'établissement en matière de produits et d'activités scientifiques. L'activité repose essentiellement sur le suivi de la production des unités sous tutelle de l'université à travers :

- la collecte et l'assemblage de données bibliographiques dans des bases de données ;
- la qualification et l'analyse de ces données ;
- la réponse aux enquêtes régulières (IPERU, classements internationaux) et demandes ponctuelles (fourniture d'informations ou d'indicateurs pour des besoins de pilotage de la recherche).

L'objectif est de rendre compte de la visibilité de la production des unités de recherche. Il s'agit également d'assurer une veille professionnelle sur les signatures et les sources d'information afin d'optimiser la collecte des données.

Une volonté de dialogue assumée

Tout au long du contrat, l'établissement a approfondi ses liens avec le CNRS, en participant notamment à tous les Dialogues d'Orientation et de Ressources (DOR) et de façon systématique aux réunions organisées par la DR7 pour discuter des arbitrages dans le cadre des dialogues de gestion. Ces réunions bi-annuelles se sont avérées très utiles car elles permettent de faire le point sur chaque unité avec l'ensemble des tutelles (moyens demandés et alloués, problématiques). Et donc d'avoir une vision partagée de chaque unité.
Au cours du contrat, la commission recherche est devenue un vrai lieu de discussion de la politique de la recherche. Dans sa composition, les partenaires principaux (CNRS, DRARI et Région) ont un représentant nommé, le choix des personnalités extérieures élues se fait en fonction des partenariats existants. La vice-présidence s'appuie sur une instance préparatoire pour établir les ordres du jour. A chaque commission, un projet de recherche est présenté (projet de création d'un groupement d'intérêt scientifique, projet d'envergure récemment financé, projet structurant, etc). La commission est également le lieu où ont été discutées les évolutions structurelles (réorganisation du doctorat, moyens alloués aux unités, etc.) ainsi que les projets de loi ou d'appels à projets (LPR, PIA, etc.). Conformément aux statuts de l'établissement, les élus répartissent chaque année les moyens alloués aux unités. Les différentes procédures mises en place pour le doctorat ont également été présentées et validées par les élus. La vice-présidence s'appuie également sur les élus pour évaluer les dispositifs de financement internes, classer les dossiers à faire remonter aux financeurs et mettre en place des groupes de travail thématiques.
Le nouveau format de la commission recherche a permis de développer la collégialité. En novembre 2018, la Vice-présidente a organisé un séminaire hors les murs d'une journée qui a rassemblé les élus de la Commission recherche, les directeurs d'unités et les directeurs d'écoles doctorales. Le titre de ce séminaire était « Quels enjeux pour la recherche en Sciences humaines et sociales sur le site de Lyon-Saint Etienne ? ». Des thématiques telles que la science ouverte et la valorisation de la recherche, la labellisation HRS4R, la promotion du doctorat et l'évaluation HCERES ont été traitées en session plénière et en ateliers.
En parallèle, la Vice-présidente recherche a mis en place la conférence des directeurs d'unités. Ce lieu, qui regroupe tous les directeurs d'unités sous tutelle Lyon 2, permet de transmettre aux directeurs les informations concernant l'évolution de la politique recherche à différentes échelles,

d'évoquer les problèmes liés à la politique de site et d'échanger sur différents sujets avec d'autres directions de l'établissement.

Une réorganisation de la DRED pour un meilleur soutien à la recherche

La réorganisation de la DRED a permis d'améliorer l'appui apporté aux unités. Ainsi la réorganisation du pôle financier, qui est devenu au cours de ce contrat le service support et d'appui aux gestionnaires pour les questions budgétaires et notamment le suivi des conventions, s'est révélée efficiente. En effet, le pôle développe et centralise le suivi budgétaire et financier des conventions gérées sur l'enveloppe recherche, que ce soit en dépenses ou en recettes. Cela permet de traiter de la globalité des questions recherche avec la DAF, de diminuer le nombre d'interlocuteurs et d'améliorer le suivi. Le pôle financier effectue également un suivi de l'enveloppe recherche (au niveau dotation et ressources propres). En parallèle la DRED a mis en place des réunions avec les gestionnaires depuis 2020.
Le renforcement du service projets et de la gestion des données de la recherche a été très bénéfique en termes d'appui aux unités de recherche et a permis de développer les services offerts. Le service a organisé des réunions de lancement de projets avec les lauréats de certains dispositifs de financement. Cela a permis de mieux accompagner les unités dans le montage de projets.
Le positionnement de l'établissement dans la gestion de projets auprès de l'ensemble de financeurs (COST, H2020), y compris les plus pointilleux en termes d'exécution budgétaire (FEDER), est bon avec désormais quelques dépôts en coordination de projets H2020. Les unités répondent également à une diversité d'appels à projets auprès de différents financeurs comme l'ANRS, le Collège de France, l'ADEME, d'autres ministères, etc. Contrairement aux projets déposés auprès de l'ANR et de l'Europe, l'établissement n'a pas la possibilité d'avoir une vision complète des projets déposés. Il ne connait que les projets financés et gérés à Lyon 2 (entre 30 et 45 nouveaux projets financés par an sur la période).
Enfin, l'établissement a lancé un projet de déploiement d'une base de données Access ayant vocation à lister l'ensemble de ses partenariats. Cette base permettra d'améliorer le suivi et le référencement des conventions qui étaient auparavant effectués sur Filemaker et se limitaient aux seules conventions formalisées.

La progression des résultats aux appels à projets locaux et nationaux

Les enseignants-chercheurs de l'établissement ont répondu avec succès à plusieurs appels à projets de l'IDEXLyon. En 2018, l'établissement a obtenu 73 018 € au titre des collèges académiques et 32 300 € en 2019. Depuis 2018, une moyenne annuelle de 2 enseignants-chercheurs a obtenu un financement dans le cadre de l'appel Impulsion réservé aux nouveaux arrivants sur le site. Il est à noter que l'établissement a aussi reçu un financement « Fellowships » à hauteur de 709 281 € et un financement « Scientific Breakthrough » à hauteur de 900 000 €. Enfin les Enseignants-chercheurs de l'université ont obtenu des financements IDEX pour des opérations à l'international, l'organisation de colloques et dernièrement un financement de 50 000 € pour un appel COVID.
Au niveau régional, le nombre de dépôt à l'AAP Pack Ambition International, s'agissant des projets recherche, est en baisse (aucun en 2021). Le nombre de projets financés a oscillé entre 1 et 2 (le plus souvent) sans véritable tendance. Le nombre de projets déposés a été bon lors de la première année du dispositif Pack Ambition Recherche (10 dépôts et 3 financements) en 2017. Lors des éditions suivantes, du fait de la sélectivité accrue du dispositif et surtout de son orientation très défavorable aux SHS, ce nombre est allé diminuant ; il n'y a eu qu'un seul projet financé en 2018 et en 2019, aucun en 2020. Trois projets ont été déposés en 2021.
Par ailleurs, 29 projets ANR ont été financés de 2016 à 2020 (source : SIM ANR) et 54 si on étend la statistique aux projets hébergés (source : COHERIS). Le taux de succès est très important pour les projets ANR, en dépit d'un nombre de dépôts qui pourrait être plus important mais qui est néanmoins loin d'être négligeable même si les projets sont souvent portés par un nombre plus limité d'unités de recherche. L'établissement a participé aux 2 vagues de projet EUR (dans le cadre du PIA 3) : 2 projets ont été déposés en coordination pour la 1ère vague et 3 projets déposés comme coordinateur en vague 2. Ces projets n'ont malheureusement pas été retenus mais ont permis à des communautés thématiques de recherche de se structurer à l'échelle du site et à l'échelle de l'établissement (préfiguration des pôles de spécialité).

Les pistes de progression concernent tant les activités de recherche que le soutien à la recherche.

Certaines ont déjà été amorcées mais la plupart seront à développer dans le cadre du nouveau contrat.

- En août 2020, une référente à l'intégrité scientifique (professeure émérite, ancienne directrice d'unité) a été nommée. L'établissement ayant choisi de privilégier une approche collective des enjeux d'intégrité scientifique, la RIS s'est entourée d'un comité de 9 membres représentant différentes disciplines. A l'échelle nationale, elle s'investit aussi dans le réseau des RIS. Le rôle du comité est de prévenir les manquements à l'intégrité scientifique par des actions de sensibilisation et d'accompagner la communauté scientifique dans ses questionnements. Il est aussi de traiter les signalements de manquement à l'intégrité scientifique (un cas a été traité et un est en cours de traitement). Dans un contexte où les pratiques scientifiques sont légitimement interrogées et où les travaux académiques comme leurs résultats sont parfois rudement contestés, l'inscription de l'université dans une démarche d'intégrité scientifique doit permettre de construire sereinement les conditions d'un rapport de confiance de la société envers la recherche ;

- Concernant le développement de la recherche sur projet, il faudra mettre en œuvre une politique plus proactive d'incitation à répondre à des AAP ambitieux (MSCA, ERC), renforcer l'effet de levier des appels internes vers des appels de plus grande envergure et revoir le dispositif ASTRE jusqu'à présent peu sollicité ;

- Il conviendra également de définir une politique de frais de gestion avec une répartition claire entre les UMR/UR et la DRED qui prenne en compte l'augmentation annoncée des frais de gestion versés par l'ANR dans le cadre de la LPR. Ces frais de gestion permettront à l'établissement de poursuivre une politique pro-active en matière de recherche en injectant des moyens supplémentaires dans le recrutement de personnels d'appui à la recherche (personnel administratif mais aussi ingénieurs), dans l'équipement de certaines unités qui développent une recherche à dimension expérimentale ou s'investissent dans les humanités numériques, ou encore dans la valorisation des projets ;

- Il faudra en outre renforcer les outils de suivi des conventions de recherche (mise en place de la base Access, logiciel de suivi des conventions dans le cadre du SDSIN), et mieux communiquer autour de la recherche en faisant connaître les laboratoires et les travaux qui y sont menés, les enseignants-chercheurs, les doctorants, etc. L'établissement réfléchit en outre à l'élaboration d'une cartographie de la recherche.

3-2 Le doctorat et la formation doctorale

Le doctorat est délivré depuis 2016 par la COMUE, Université de Lyon. Les doctorants sont inscrits dans les établissements, qui ont le rôle « d'opérateurs » du doctorat de l'université de Lyon. Ils sont rattachés à une école doctorale (ED), les 17 ED du site étant regroupées dans un collège doctoral de site, créé en 2009. La COMUE a un service des études doctorales, qui vient en appui aux établissements opérateurs (logiciel de suivi de l'inscription pédagogique, portage d'un collège doctoral, suivi de l'insertion des docteurs, gestion de la formation transversale, etc.). Pour faciliter la réorganisation du doctorat sur le site, l'UdL a mis des moyens humains dans les établissements (un agent ASI positionné à la DRED et responsable de la scolarité du doctorat au sein de la direction, fait le lien avec l'UdL et répond aux enquêtes). Cette réorganisation n'a modifié qu'à la marge le rôle des établissements opérateurs puisqu'ils sont toujours en charge de la scolarité du doctorat, de l'inscription pédagogique et administrative jusqu'à la délivrance du diplôme.
L'Université Lumière Lyon 2 compte de nombreux doctorants (près de 1000) et entend, par le soutien qu'elle leur apporte, et par les formations et l'accompagnement qu'elle leur propose, contribuer activement au dynamisme et à la vitalité scientifiques en SHS. L'établissement délivre également l'habilitation à diriger des recherches dans les différentes disciplines représentées dans l'établissement (une quinzaine d'HDR soutenues par an par des enseignants-chercheurs de l'établissement ou des candidats externes qui choisissent un enseignant-chercheur Lyon 2 comme garant).

Evolutions de l'organisation du doctorat et nouvelles initiatives en direction des doctorants

Pendant ce contrat, plusieurs procédures ont été formalisées et validées en commission recherche (règles d'agréments, de changement de directeur de thèse, de césure, d'abandon, de soutenance et de composition des jurys). Par ailleurs, l'établissement est resté établissement référent pour les 3 écoles doctorales qu'il portait avant 2016 (3LA, ScSo et EPIC). A ce titre, de nombreuses réunions ont été organisées avec les directions pour partager de bonnes pratiques, formaliser des procédures et discuter de la mise en œuvre de l'arrêté de mai 2016, notamment des nouvelles prérogatives des écoles doctorales : taux d'encadrement, mise en place des comités de suivi individuel (CSI) via un formulaire commun. Récemment, sur fond de grandes incertitudes liées au positionnement de la formation doctorale dans le cadre des discussions sur l'université cible, la vice-présidence a organisé un groupe de travail (en parallèle de celui organisé par l'UdL) avec les directeurs d'ED et les responsables Lyon 2 du doctorat pour discuter du positionnement du doctorat et d'une éventuelle réorganisation des écoles doctorales.

Pour se conformer au circuit d'inscription du doctorat adopté sur le site, la DRED a centralisé à partir de l'année 2018-2019 l'inscription pédagogique du doctorat (auparavant l'inscription était dispersée entre les secrétariats d'UFR et la DRED). L'objectif de cette centralisation était d'harmoniser le circuit d'inscription au niveau de l'établissement, de diminuer le nombre d'interlocuteurs, de renforcer la place de l'école doctorale dans le processus d'inscription, de faciliter le suivi des doctorants et la remontée de données pour les enquêtes du Ministère (SIREDO, évaluation HCERES…). Pour faciliter cette réorganisation, l'établissement a créé un poste supplémentaire de gestionnaire de scolarité, sans diminuer les etp dans les UFR.

Tout au long du contrat, l'établissement a conforté sa politique de financement du doctorat en recrutant chaque année 31 CDU sur budget établissement (chaque ED gère la phase de sélection). Il a continué à proposer un accompagnement individualisé pour aider les doctorants dans la recherche d'un financement (notamment sur projets de recherche et dans le cadre de conventions CIFRE). On note d'ailleurs une augmentation des thèses CIFRE (12 contrats CIFRE signés en 2016 et 18 en 2019), ce qui montre que les liens entre la formation doctorale et le monde socio-économique se développent. En outre, les financements sur projets de recherche (dont quelques projets financés par la région) ont doublé, passant de 3 en 2016 à 6 en 2020.

Les enseignants-chercheurs de l'université ont continué à s'impliquer activement dans la formation doctorale et l'établissement a également initié de nouvelles actions de formation à l'attention des doctorants :

- Le SCD de l'Université Lumière Lyon 2 participe, avec le SCD de l'Université Lyon 3 et la Bibliothèque Diderot Lyon (BDL) à la formation doctorale en proposant, depuis 2017 des formations transversales intégrées au catalogue de formations doctorales de l'UdL (6 sessions organisées par an). Ces formations sont suivies par les doctorants de 5 écoles doctorales de l'établissement.
- En 2018-2019, l'Université tous âge (UTA) a noué un partenariat avec trois écoles doctorales (ScSo, 3LA, EPIC) pour participer à la formation des doctorants en leur proposant d'intervenir, sous la supervision d'un enseignant-chercheur du site, dans l'un de ses cycles de conférences et ainsi de s'exercer à la diffusion de leurs recherches auprès du grand public devant un auditoire exigeant (l'intervention est validée dans le cadre de la formation disciplinaire). Le but était d'initier les doctorants à la diffusion des savoirs universitaires mais aussi de montrer à un public non spécialiste ce qu'est la recherche universitaire en sciences humaines et sociales, à travers la présentation de la « jeune recherche ». En parallèle, ce dispositif offre aux doctorants la possibilité de suivre gratuitement des cycles de conférences UTA réalisés par des universitaires (participation également validée dans le cadre de la formation transversale).

L'établissement travaille en partenariat avec les écoles doctorales à faciliter l'intégration des doctorants dans leur formation et les accompagne dans leur réussite et dans leur poursuite de carrière en leur faisant connaitre les différents débouchés de la thèse. Depuis 2018, il soutient les doctorants qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement dans leurs premières expériences d'enseignement en les intégrant au cursus de formation destiné aux nouveaux MCF. L'établissement appuie également les doctorants qui veulent effectuer des vacations d'enseignement (ils peuvent également être recrutés en qualité d'agent temporaire vacataire à condition d'effectuer un maximum de 96 HETD). Il informe les doctorants en CDU sur les différentes activités complémentaires qu'ils peuvent choisir d'effectuer pendant leur contrat et assure un suivi de ces activités.

De nouveaux défis et de nouvelles actions à entreprendre

Différents points de vigilance sont à relever et de nouvelles actions devront être engagées pour améliorer l'organisation du doctorat et les conditions de réalisation de la thèse :

- Si le nombre de thèses financées a augmenté grâce à la diversification des types de contrats, on note, sur la période, une disparition des financements doctoraux directement alloués par la région suite à un changement de politique en la matière qui défavorise nettement les SHS. L'établissement doit poursuivre son action pour diversifier les sources de financement du doctorat et en particulier continuer son effort pour intégrer des contrats doctoraux dans les projets de recherche déposés, notamment à l'ANR.
- Il faudra également procéder à la refonte des règlements intérieurs des ED suite au transfert de compétences de la COMUE vers les établissements d'inscription.
- Pour le suivi des doctorants, il importera également de travailler à la mise en place du portfolio, à la poursuite de l'amélioration des pratiques concernant les comités de suivi de thèse et à la formation des encadrants.
- Un autre chantier est celui de la mise en place, à titre expérimental dans certaines mentions de doctorat, de thèses en VAE.

Pour le prochain contrat, les établissements habilités à délivrer le doctorat vont demander à être co-accrédités pour les écoles doctorales dont ils sont parties prenantes. L'Université Lumière Lyon 2 demande à être co-accréditée pour les 7 écoles doctorales dont ses enseignants-chercheurs sont membres et qui intègrent toutes les disciplines couvertes par l'établissement. L'établissement défend par ailleurs le maintien d'un collège doctoral de site avec des services mutualisés qui restent encore à définir. Le maintien de ces services est indispensable pour préserver une offre de formations transversales cohérente, riche et diversifiée pour l'ensemble des doctorants, mais aussi pour réaliser des enquêtes d'insertion régulières.

3-3 La politique de formation

Durant le contrat, l'université a mis en œuvre l'offre de formation initialement prévue, en y apportant cependant quelques ajustements, à la fois pour des raisons de soutenabilité financière et pour mieux adapter cette offre à la stratégie des équipes pédagogiques et des composantes, en lien avec celle de l'établissement. L'accent a aussi été mis sur la formation professionnelle (formation en alternance et formation continue), en conformité avec cette stratégie et avec la volonté de l'université de mieux s'inscrire dans son environnement, en lien avec les acteurs du territoire. L'établissement s'est attaché à assurer une plus grande lisibilité de ses formations et s'est notamment inscrit dans une démarche qualité pour l'ensemble de ses formations. Il s'est doté d'outils de pilotage et procède à des évaluations qualitatives et quantitatives de ses formations.

Une offre de formation initiale ajustée durant le contrat

Les maquettes initialement votées dans les instances sont rapidement apparues trop "consommatrices" d'heures au regard du budget de l'établissement. Ainsi, des modifications y ont été apportées, plus spécifiquement pour le niveau master, dès le début du mandat de la nouvelle équipe présidentielle au printemps 2016. En 2018 à nouveau, l'établissement a demandé aux composantes de revoir à la baisse plusieurs maquettes afin d'en limiter le coût (réduction du nombre d'options ouvertes dans certaines formations, recherche d'une plus grande mutualisation entre les cours...). Une réduction d'environ 2 000 heures a ainsi dû être opérée sur l'ensemble de l'offre de formation.
Par ailleurs, selon le modèle retenu, les diplômes n'étaient pas dotés à la maquette mais en fonction du nombre d'étudiants (H/E). Il en résultait que certains enseignements devaient fermer dans le cas où le nombre d'inscrits diminuait. Pour garantir la stabilité de l'offre de formation et respecter les projets pédagogiques, il a été décidé en 2018 d'accorder une dotation stable à l'ensemble des mentions (la seule variable étant le nombre de groupes de TD à ouvrir). Ainsi, les moyens pédagogiques alloués aux formations sont soclés avec des variations estimées annuellement au regard des inscriptions réalisées à l'automne. Il conviendra pour le prochain contrat de mettre en place dès la première année des modalités transparentes et précises pour cette allocation.

L'université s'est attachée, dès 2016, à réintroduire la possibilité pour les étudiants de suivre plusieurs langues durant leur cursus. Elle a également fait en sorte de permettre des évolutions de maquettes au cours du contrat, pour répondre aux évolutions des besoins et des enjeux pédagogiques. L'analyse de ces besoins a notamment pu être menée dans les conseils de perfectionnement qui ont été mis en place, permettant d'associer équipes pédagogiques, étudiants et représentants du monde socio-économiques à la réflexion sur les formations. Pour accompagner les équipes pédagogiques dans leurs réflexions, les enquêtes sur l'insertion professionnelle et les poursuites d'études sont aussi régulièrement diffusées aux responsables de formation par le Service d'Etudes et d'Analyse statistiques (SESAP) et ces données sont également disponibles sur le site internet de l'établissement. De même, les résultats des enquêtes sur les conditions d'études sont transmis à chaque composante, afin qu'elle puisse ajuster le contenu de ses formations, le cas échéant. Les modifications de maquettes ont fait l'objet d'un processus de validation établi selon un cadre défini (passage en réunion des conseils, transmission aux services de la Direction de la formation et de la vie étudiante pour instruction, échanges complémentaires entre composantes et services de la DFVE, arbitrage de la gouvernance et passage en CFVU).
Enfin, des évolutions des formations ont été opérées en lien avec des projets et des réformes intervenus en cours de contrat. L'université Lumière Lyon 2 a ainsi participé aux projets autour de la loi de 2018 relative à l'orientation et la réussite des étudiants (ORE) en particulier en créant un parcours de remédiation (CLEFS pour l'université) et en renforçant ses années préparatoires (en musique, arabe, puis chinois). Dans le cadre de la réponse à l'appel à projets Nouveaux Cursus à l'Université (NCU), un projet d'envergure a vu le jour au sein de la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié, autour de la personnalisation des parcours et de la modularisation de l'offre de formation. Enfin, dans le cadre des nouvelles modalités d'accès aux études de santé mises en œuvre à la rentrée 2020, l'Institut de psychologie a coconstruit avec l'Université Lyon 1, un parcours de licence avec option accès santé (LAS).
L'ensemble de ces modifications apportées en cours de contrat a donné lieu à examen et discussion dans les instances. A l'issue d'un vote préalable au sein des conseils de composantes, les propositions d'évolution/création des formations sont présentées par les responsables pédagogiques lors des réunions de la CFVU afin que les élus puissent leur poser toute question sur leur projet.

Une stratégie de développement de la formation en alternance et de la formation continue

L'établissement a souhaité mettre l'accent sur la formation professionnelle et sur la formation tout au long de la vie pour permettre les évolutions professionnelles. Une vice-présidence déléguée à la formation en alternance et à la formation continue a été créée. Ces missions, en lien avec l'inscription de l'université dans son environnement social et économique, ont été réaffirmées dans le projet d'établissement.
Ceci s'est concrétisé institutionnellement par la modification des statuts et la création du CFA Lyon2 en octobre 2019, rendu possible avec la réforme de la formation professionnelle de 2018. Le Service Commun de Formation Continue (SCFC) a aussi participé à la réalisation de 65 fiches mentions (110 parcours), fiches internes intermédiaires locales RNCP (avant 2017), et de 27 fiches nationales via le dispositif master Chain. Celui-ci s'est achevé en novembre 2019. 2 DU ont été enregistrés en 2020 au répertoire spécifique. Par ailleurs, le SCFC a conduit une démarche de sensibilisation et d'accompagnement des enseignants-chercheurs pour développer l'alternance et en particulier l'apprentissage. Pour développer la formation continue, elle a renforcé ses relations avec le monde socio-économique et notamment les branches professionnelles et les OPCO. Conjointement, le SCFC et le SCUIO IP développent une base de données entreprise dans le cadre d'une politique systématique de communication avec le monde socio-économique qui à ce jour enregistre près de 800 partenaires. Ce sont, depuis 2019, 6 formations qui se sont ouvertes à l'alternance et 2 formations qui ont été créées en alternance. Une vingtaine de Masters devrait ouvrir à l'alternance avec la nouvelle accréditation. Pour s'assurer que l'évolution ou la création de diplômes soient en lien avec les besoins de l'environnement socio-économique, les responsables de formations sont amenés à présenter des notes d'opportunités confirmant le soutien des branches professionnelles et/ou partenaires du monde socio-économique ou institutionnels dans leur projet. Le SCFC organise des ateliers depuis 2018 : approche par compétences, impact de l'alternance sur les dispositifs pédagogiques, accompagnement à la prise en main de la matrice budgétaire. Près de 90 EC ont participé aux ateliers APC entre 2018 et 2020 et toutes les nouvelles formations ou formations initiales ouvrant à l'alternance font l'objet d'une analyse pour évaluer la soutenabilité financière
S'agissant du pilotage des actions de formation continue et des ressources, un audit des activités de FC au sein de l'université a été réalisé au printemps 2018 associant largement les composantes et le

SCFC. Une nouvelle répartition des missions entre le SCFC et les composantes sur leur volet FC est en cours de déploiement. Par ailleurs, une réflexion sur une déconcentration / décentralisation de certaines activités avec les composantes développant la formation professionnelle est également en cours. L'audit a aussi préconisé de se doter d'un outil de pilotage de la Formation continue et de l'alternance. FCA Manager est aujourd'hui en cours de déploiement.
De plus, l'établissement s'est inscrit dans une démarche d'amélioration continue pour l'obtention de la certification Qualiopi. Dans le cadre de la LRU, de la GBCP et de la réforme de la formation professionnelle qui imposent aux établissements une comptabilité analytique, l'établissement mène une réflexion et développe ses outils d'analyse et de suivi de l'activité en particulier sur la formation professionnelle. Elle s'est déjà traduite par la construction d'une matrice budgétaire en coût complet pour analyser la soutenabilité de ses formations. Cette matrice est en cours d'expérimentation.

L'autoévaluation et les évolutions prévues pour la prochaine accréditation

Le travail sur l'autoévaluation des formations a été mené dans le cadre d'échanges avec les responsables pédagogiques, les directions des composantes et le vice-président délégué à l'évaluation des formations. Ce travail a également fait l'objet de présentations dans les instances. Cette méthode basée sur des échanges avec les responsables de diplômes a permis de mettre en avant les logiques d'organisation de chacune de nos formations, mais permet difficilement de rendre compte d'une caractéristique essentielle des formations de notre université, la forte intégration et intrication de toutes les formations au sein de l'établissement, à tous les niveaux de formation. L'Université Lumière Lyon 2 a en effet depuis longtemps encouragé la pluridisciplinarité tant au niveau de la recherche que de la pédagogie. La prochaine offre de formation s'appuiera à nouveau sur cette force que représente la pluridisciplinarité et s'emploiera à la systématiser. La complexité d'organisation d'une telle architecture est indéniable, mais ce sont ces passerelles et ces échanges qui fondent l'une des spécificités de l'Université Lumière Lyon 2. L'offre de formation proposée sera cohérente et intégrée, et insistera sur les échanges et la transversalité plutôt que sur les distinctions et les frontières disciplinaires.
La précédente accréditation a été marquée, en particulier au niveau licence, par un cadre pédagogique très rigide imposant des maquettes au format identique dans l'ensemble des disciplines. Le constat a été fait que cela ne répondait pas à la diversité des besoins, des méthodes et des pratiques pédagogiques dans les différentes formations de l'université. Le choix a ainsi été fait, pour la prochaine accréditation, de donner beaucoup plus de souplesse aux équipes enseignantes afin de leur permettre de concevoir, dans un cadre général partagé, des formats pédagogiques et un déroulement des cursus adaptés aux spécificités de leurs domaines.

Dans le même esprit, l'université souhaite permettre la personnalisation des parcours et donner ainsi plus de latitude aux étudiants dans la définition de leur cursus et de son déroulement. Si la taille de l'établissement et les contraintes logistiques qui s'imposent à lui ne permettent pas d'envisager une formation "à la carte" comportant des modules librement choisis au sein d'une mention et dans des unités complémentaires, le modèle retenu offre des choix de spécialisation et d'enseignements complémentaires dès la licence. Cette individualisation des parcours repose aussi sur la possibilité de réaliser la licence en quatre ans, ou bien de suivre simultanément deux cursus avec des aménagements spécifiques.

D'autres perspectives d'amélioration ont été pensées pour la future offre de formation : l'approche par compétences sera développée, l'initiation à la recherche dès la licence et dans tous les masters sera mieux intégrée dans les programmes de formation, ainsi que les pratiques numériques disciplinaires, qui seront également consolidées dans les nouvelles maquettes. L'enseignement des langues et en langues, dans le souci de favoriser le plurilinguisme et d'encourager la mobilité étudiante, sera également fortement soutenu.

Une organisation, des services et des outils pour améliorer les activités de formation

En 2016, le Service Pédagogie du Supérieur (SPS) a été créé afin d'accompagner les enseignants dans leurs pratiques pédagogiques, leur formation et leurs projets pédagogiques innovants. Le Service de Pédagogie du Supérieur a contribué à la mise en place et à l'animation du plan de formation des

nouveaux MCF et proposé des ateliers et formations à l'ensemble des enseignants et doctorants. Il accompagne les enseignants à la demande : prise en main des outils numériques, questions pédagogiques, projets pédagogiques. La généralisation de l'enseignement à distance due à la crise sanitaire a suscité une activité intense de production de tutoriels, d'assistance aux enseignants et d'aide à la production de ressources, pour le contrôle des connaissances tout particulièrement.
L'établissement a développé ses infrastructures informatiques et des salles d'innovation pédagogiques qui ont fait l'objet d'un vaste plan d'investissement. La DSI a vu également ses effectifs renforcés afin de répondre aux enjeux du développement du numérique dans les usages de l'établissement. La plateforme MOODLE mise en place depuis 2013 est la plateforme pédagogique de référence de l'établissement afin d'assurer le lien entre les enseignants et les étudiants. Son infrastructure a été rénovée et de nouveaux équipements et services ouverts : le système Ubicast a été déployé dans tous les amphithéâtres pour permettre la diffusion en direct et en différé des enseignements, BigBlueButton et Microsoft Teams ont été déployés. Les équipes de la DSI prennent en charge les aspects techniques de ces outils alors que le Service de pédagogie du supérieur assure la formation et l'accompagnement des enseignants. Des groupes de travail réunissant la DSI, le SPS et des enseignants sont organisés régulièrement afin de mettre en adéquation les attentes des enseignants-chercheurs et les évolutions techniques.
La numérisation des activités de la formation et l'enrichissement du système d'information de la scolarité a nécessité en 2018, la création d'un service dédié à la scolarité et au système d'information (SAMS), service de référence sur l'ensemble des outils de scolarité. Il prend également en charge la mise en place de processus et de documentations autour des activités de la scolarité.
Les 4 dernières années ont vu le déploiement d'une multitude projets autour de la scolarité, avec le souci d'une interopérabilité entre les applications et un service tourné vers l'usager. Les équipes du SAMS en lien avec la DSI ont pu enrichir le système d'information avec le déploiement d'outils spécifiques à chaque métier de la formation et aux différentes opérations de scolarité :

- Déploiement de OSE (application pour l'Organisation des Services d'Enseignement, qui permet le calcul et la mise en paiement des heures d'enseignements, intégré au système d'information de l'établissement et en particulier à l'outil Apogée). Le calcul des charges d'enseignement est donc fiabilisé, permettant un pilotage performant de l'offre de formation et un suivi analytique.
- Déploiement de FCA Manager (outil dédié à la gestion de l'activité de la formation continue et l'alternance).
- Déploiement de MoveOn depuis 2020, afin de disposer d'un outil de suivi du public international. L'intégration de MoveOn dans le système d'information permet un suivi précis des populations sortante et entrante et d'améliorer le service rendu.
- Déploiement de Ksup et refonte des sites internet de l'établissement en 2020 : cela a permis de rendre plus lisible nos diplômes et notre offre de formation initiale et continue.
- Déploiement d'ADE depuis 2017 au sein de l'ensemble des composantes d'enseignement afin d'offrir aux usagers (étudiants et enseignants) un affichage numérique et instantané de l'ensemble des emplois du temps,
- Déploiement d'eCandidat depuis 2017 pour permettre aux étudiants de déposer en ligne un dossier 100% numérique pour les candidatures aux différentes formations, ce qui simplifie leurs démarches. L'outil est aussi très apprécié des équipes administratives et pédagogiques car il simplifie la procédure et permet un gain de temps pour le traitement des dossiers.
- Déploiement de PJweb en 2020 : la chaine d'inscription de l'établissement se déroulait majoritairement sur site avec des dossiers papier. Depuis juillet 2020 et au regard de la crise sanitaire, la chaine d'inscription est à 100% dématérialisée grâce à la mise en place de l'outil PJ web qui permet le dépôt des pièces en ligne.
- Déploiement de Job Teaser : cette plateforme dématérialisée permet aux étudiants de retrouver sur une même interface des offres de stages, d'emplois et de jobs étudiants, des fiches entreprise pour présenter les structures et leurs méthodes de recrutement, des vidéos métier, des conseils et invitations aux événements liés à leur insertion professionnelle, conçus par Lyon 2 et les entreprises présentes sur JobTeaser. Cette plateforme permet également aux acteurs économiques et culturels de diffuser gratuitement leurs offres aux étudiants de l'université et de renforcer ainsi leur visibilité.

Les pistes d'amélioration identifiées

Le travail sur le pilotage et la soutenabilité de l'offre de formation enclenché au cours du contrat doit être poursuivi. L'Université a d'ores et déjà renforcé sa capacité de pilotage et d'anticipation en :

- Organisant la structuration et l'interfaçage des outils. Ce travail qui a démarré a pris une dimension plus stratégique dans le cadre d'un schéma directeur de l'informatique et du numérique ;
- Structurant les services pour renforcer la capacité de pilotage notamment en matière RH et de contrôle de gestion ;
- Organisant des temps d'échanges et de décision pour prendre en compte les évolutions, prendre les mesures correctives et anticiper les évolutions notamment via les dialogues de gestion avec les directions et les composantes ;
- Renforçant sa communication, le partage des données et la transparence ;
- Mettant en place un suivi d'indicateurs stratégiques ;
- Organisant un échange régulier avec les représentants des étudiants.

Ces actions doivent être prolongées. En particulier, la politique mise en place pour le système d'information de la formation sera suivie par une fiabilisation des données, ainsi qu'un renforcement des liens entre les différentes briques du système d'information. L'objectif à terme est une simplification de la saisie de données de qualité en intégrant les différents métiers de l'université. Il est nécessaire de poursuivre la mise en place d'un fonctionnement interconnecté pour développer un écosystème cohérent.

En vue de mieux accompagner les enseignants, différentes actions doivent encore être menées ou renforcées :

- La période de crise sanitaire constitue à la fois une chance et un risque pour l'innovation pédagogique. Elle a permis la diffusion rapide de nouvelles pratiques d'enseignement et la mise à disposition d'équipements qui ont ouvert de nouveaux possibles. Cependant, ces nouvelles pratiques ont été construites dans l'urgence. Certains enseignants ont pu se sentir découragés face à la mise en œuvre de nouvelles pratiques pédagogiques. Un travail important devra être mené pour en faire le bilan. A partir de ses conclusions, l'établissement devra mettre en place et construire un plan d'action en s'appuyant sur les meilleures expériences.
- L'accompagnement renforcé des enseignants-chercheurs pour favoriser le développement des modalités pédagogiques de type hybrides, FOAD répondant notamment à la situation de crise sanitaire, au besoin du marché et à la réforme de la formation professionnelle dans la sécurisation des parcours professionnels. En appui de cet accompagnement, l'établissement poursuivra le développement de salles d'innovations pédagogiques, pour permettre l'expérimentation de nouvelles formes d'enseignement adaptées à tous ses publics.
- La poursuite de l'accompagnement des enseignants-chercheurs sur l'Approche Par Compétences, la modularisation des parcours et l'ouverture de nos formations à l'alternance.

Pour la formation professionnelle, d'autres actions et démarches sont également prévues :

- Pour développer ses relations avec les partenaires socio-économiques, l'établissement doit se doter à terme d'un outil CRM (outil marketing) pour la relation partenariale qui permettra de qualifier ses relations et d'aller plus loin que dans la simple gestion de base d'une base de données.
- Pour rendre lisible et visible l'offre de FTLV, il est indispensable de continuer à référencer et enregistrer les diplômes au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et au Répertoire Spécifique (RS).
- La réforme de la Formation professionnelle a été une réelle opportunité pour le développement de l'alternance et en particulier l'apprentissage. L'université doit poursuivre le développement de ses formations en alternance. Un travail conséquent est encore à mener sur les blocs de compétences.

- Le déploiement opérationnel de FCA Manager doit se poursuivre et il convient d'initier une comptabilité analytique (travail commun SCFC et direction des affaires financières) et de conduire une démarche commune en généralisant les outils mis en place.
- L'absence d'outil de suivi des conventions de l'offre de formation pour l'ensemble des services de l'établissement est problématique pour assurer un pilotage et un suivi optimal. Un travail a été engagé sur ce sujet, piloté par la DAJIM.
- L'établissement doit poursuivre le déploiement de ses outils de pilotage pour développer son approche en comptabilité analytique ainsi que la réflexion sur la répartition des rôles et responsabilités entre SCFC et composantes sur le périmètre de la formation continue.

3-4 Le lien formation-recherche dans les cursus et la politique de recrutement

Le renforcement des synergies formation-recherche

L'articulation entre activités pédagogiques et activités scientifiques constitue l'une des spécificités et des richesses de notre établissement. Ce lien est une évidence au niveau du doctorat. Il est également tissé de longue date en master, avec des diplômes adossés aux laboratoires et de nombreux stages effectués par nos étudiants dans nos unités. Mais c'est aussi dès la licence que ce lien fait la valeur de nos cursus, l'enjeu étant d'offrir une formation par la recherche à tous les étudiants.

La connaissance des travaux les plus récents dans nos domaines de spécialité, la maîtrise d'outils et de méthodes d'enquête, la capacité à mener une analyse critique des matériaux et des données collectées constituent des compétences irremplaçables dans le parcours de nos étudiants et dans leur vie professionnelle future, quelles que soient leurs perspectives de poursuite d'études. Ces atouts pour les étudiants en formation initiale le sont également pour les stagiaires de la formation continue et de la formation tout au long de la vie. Notre université s'est engagée à ce que les stagiaires de la FC et les employeurs qui sollicitent nos services de formation TLV aient la garantie d'y trouver une formation exigeante nourrie par la recherche.

Les liens entre les mentions de Licence et de Master et la recherche (fondamentale et appliquée) sont d'ores et déjà bien établis. La richesse et la spécificité des différents mentions et parcours renvoient aux axes de recherche des unités auxquelles sont rattachés les enseignants-chercheurs. La création des pôles de spécialité, au croisement de la recherche et de la formation, doit permettre de développer les approches interdisciplinaires autour de thématiques ou d'objets communs. Au-delà des maquettes de formation, différentes initiatives menées au cours du contrat ont visé à renforcer cette articulation enseignement-recherche, à renforcer la formation par la recherche et à la recherche, à développer les compétences dans le domaine de la médiation scientifique :

- Les étudiants ont été invités à assister ou à participer à des journées d'études ou des colloques
- Certains laboratoires ont organisé des ateliers avec des étudiants de L3 et master ;
- Les stages dans les unités de recherche ont été développé en master, et parfois même en 3e année de licence ;
- L'accroissement du budget de fonctionnement des composantes a permis de développer les chantiers, les enquêtes et stages de terrain ;
- Le Musée des moulages a offert un laboratoire de qualité pour des activités de médiation scientifique et culturelle dans le cadre de certaines formations.

Les liens formation-recherche passent aussi par les nombreux travaux de recherche (notamment recherche action) menés sur l'enseignement et les pratiques pédagogiques dans l'enseignement supérieur. On peut citer à titre d'exemple les recherches menées au laboratoire ECP (Education, Culture, Politique) mais aussi à l'IUT sur la question de la formation en alternance ou encore au CFMI sur la formation des musiciens intervenants.

A travers le programme MINERVE (licence internationale), l'établissement a également essayé de créer des synergies à l'international entre formation et recherche par l'organisation de journées d'études : journées d'études en 2017 sur la thématique « Juristes en Europe : quelles formations, quelles évolutions, quel avenir ? » et en 2019 autour du thème "Pour un espace européen des savoirs. Expériences et perspectives" à l'occasion des 25 ans de MINERVE. Les ateliers sur des thématiques comme « Enseigner les langues pour les sciences humaines et sociales : un défi didactique » ; « Voyage vers l'ailleurs, voyage dans et vers la culture de l'autre » ; « Le réseau MATILDA et l'enseignement du genre » ; « Circulations, mobilités, échanges entre Est et Ouest de l'Europe », ont attiré plus d'une trentaine de chercheurs français et internationaux.

Les évènements liant la formation et la recherche sont difficiles à organiser, car les attentes des deux publics ne sont pas les mêmes. Les rencontres MINERVE pourront peut-être être élargies à d'autres formats. La DRI teste actuellement des échanges internationaux avec des universités partenaires où les chercheurs et les étudiants réfléchissent et travaillent ensemble sur un projet assorti d'une expérience de terrain (mobilité internationale).
Par ailleurs, il apparaît que la place de la recherche dans les formations de l'université est insuffisamment explicitée et mise en valeur. Il importera lors du prochain contrat de consolider cet atout, tant pour l'attractivité des formations que pour la valorisation des compétences acquises par les étudiants.

Un renforcement du lien formation-recherche à travers la politique de recrutement
La stratégie mise en œuvre lors de ce contrat pour le renouvellement ou la création de postes d'enseignant-chercheur a consisté à associer étroitement les besoins dans le domaine de l'enseignement et dans celui de la recherche. Si les taux d'encadrement ont été un indicateur important pour les arbitrages de la campagne d'emploi, ils ont systématiquement été associé à l'examen des besoins scientifiques, des spécialités de recherche en jeu pour les laboratoires, des enjeux d'encadrement doctoral.
L'objectif est donc de mener une politique d'emploi concertée entre les composantes de formation et les unités de recherche, fondée sur une définition commune des priorités en matière de recrutement:

- Un travail collaboratif est demandé, pour la définition des besoins comme pour la rédaction des fiches de poste, entre les UFR ou instituts et les unités de recherche ;
- Le dialogue de gestion est désormais utilisé comme un outil de politique RH en matière de recherche (création par exemple d'un poste d'EC pour conforter la place de l'établissement dans une unité multi-tutelles ou pour renforcer une discipline rare) et de formation. Les directeurs d'unités de recherche sont depuis 2017 invités à participer aux dialogues de gestion des composantes de formation ;
- De façon systématique, la présentation des campagnes d'emploi en instance affiche le rattachement à une composante et celui à un laboratoire afin que les élus puissent se prononcer sur les deux volets.

Ces nouvelles manières de préparer la campagne d'emploi ont nécessité des adaptations et n'ont pas toujours été évidentes à adopter alors qu'une place prépondérante était auparavant donnée aux taux d'encadrement et aux enjeux d'enseignement. L'exercice nécessite parfois des régulations au sein des composantes ou des unités. Même si le fonctionnement mis en place est désormais bien intégré, certaines unités ont du mal à se saisir de cet outil pour développer une politique de recrutement propre et préfèrent laisser la définition du volet recherche des fiches de poste aux laboratoires. Certaines unités de recherche relèvent des domaines disciplinaires de plusieurs UFR ce qui complique parfois l'exercice.
On doit relever une autre difficulté qui réside dans la forte spécialisation de certains profils de recherche. Si l'université souhaite limiter l'endorecrutement et reste vigilante à la pluralité dans la composition des comités de sélection, les spécificités de certains profils rendent cet objectif parfois complexe à atteindre.

Cette stratégie d'association étroite des volets formation et recherche des campagnes d'emploi devra être poursuivie. Il sera sans doute nécessaire de continuer à communiquer régulièrement auprès des directeurs d'unités et d'UFR pour expliquer l'objectif et l'intérêt du dispositif pour l'établissement et pour les équipes.

3-5 La documentation

Pendant la période 2016-2020, les Bibliothèques Universitaires (BU) de Lyon 2 ont connu de profondes évolutions : confirmation de la place de la documentation électronique dans l'offre documentaire, multiplication des dispositifs de formation des usagers, développement de nouveaux services pour les chercheurs, modifications des espaces dans les deux BU, extension des horaires à la BU Chevreul. Le travail engagé repose sur plusieurs axes : une adaptation des services aux besoins des usagers, le renforcement de la collaboration avec les services et les enseignants, le développement de liens avec les partenaires.

Le souhait a été de développer des collections correspondant aux besoins des usagers en trouvant un équilibre entre support imprimé et documentation électronique. Un effort a été fait pour proposer aux usagers des formations aux compétences informationnelles adaptées à leur niveau d'étude et à leurs besoins. L'accès à la documentation devait progresser pour offrir aux usagers un accueil de qualité dans des espaces renouvelés. En lien avec la recherche enfin, la politique documentaire a évolué pour mieux valoriser la production scientifique de l'université.

Des actions **en faveur d'une amélioration continue du service**

Entre 2016 et 2020, le budget de documentation électronique a augmenté. Il a été mis en place un outil de découverte grâce auquel l'usager recherche dans l'ensemble des collections, ce qui favorise la complémentarité entre les supports ; la participation à ezMESURE a permis de mieux connaître les usages de la documentation électronique et les besoins des usagers ; et l'évolution régulière du système intégré de gestion de bibliothèque (SIGB) assure aux bibliothécaires un outil de travail toujours performant et aux usagers un service de qualité.
L'offre documentaire a fortement évolué entre 2016 et 2020 : les périodiques sont désormais surtout électroniques, le nombre de livres électroniques a augmenté et l'usage de la documentation électronique, favorisée par l'outil de découverte, ne cesse de croître. Le travail de signalement et de désherbage des collections en vue du Learning Centre a amélioré la qualité de l'identification des collections dans le Sudoc.
Pour les L1, Méthodoc propose depuis septembre 2015 une formation hybride qui combine autoformation en ligne sur la plateforme de cours Moodle et séance en présence assurée par les enseignants de l'UE transversale de méthodologie documentaire. Les équipes du SCD assurent la formation des formateurs et la création des supports sur Moodle. Les relations avec les responsables de masters se sont développées pour proposer une formation adaptée à chaque cursus. Le dispositif des Ateliers Doc a été modifié pour toucher un public plus large. Des rendez-vous personnalisés ont été proposés aux chercheurs. Les dispositifs de formation ont évolué pour mieux répondre aux besoins des usagers. Méthodoc s'étend désormais à un plus grand nombre de portails. Le dispositif d'auto-formation Accrodoc n'a pas été intégré à Moodle mais le sera au site web (travail en cours). Les interventions dans les cours de master augmentent et les Ateliers Doc ont un public et des domaines d'intervention élargis.
L'université a participé aux Plans Bibliothèques Ouvertes (PBO) pour la BU Chevreul. Les prêts et retours sur bornes (RFID mise en place avant 2016) se sont généralisés. Pour faciliter la réservation des espaces de travail en groupe, la solution Affluences a été adoptée fin 2016 et elle a permis de gérer un accès aux deux BU avec réservation obligatoire pendant la crise sanitaire.

- Ouverte en 2006, la BU Chevreul a été réaménagée en 2017 pour continuer d'offrir des espaces répondant aux besoins des usagers : après une enquête auprès des usagers et un groupe de travail interne, l'ouverture par l'université d'un PPI a permis la création d'un espace convivial au rez-de-chaussée, la relocalisation du bureau d'accueil, la création de salles de travail en groupe et le réaménagement de deux salles de formation. La BU Chevreul est désormais largement ouverte : 9h-22h du lundi au vendredi ; 10h-18h samedi et dimanche et 5 jours fériés. Le réaménagement de la BU Chevreul (printemps-été 2017, réouverture septembre 2017) en fait un espace incontournable sur le campus : la BU très fréquentée est désormais saturée.
- Pour le campus Porte des Alpes, le future learning centre donnera une dimension supplémentaire au travail engagé pour renforcer notre politique documentaire et les usages. La BU provisoire a ouvert en novembre 2020 dans l'attente de l'ouverture du Learning Centre – La Ruche.

L'enquête LibQUAL a été réalisée en 2016. En 2019, il a été décidé de créer une mission Enquêtes et une mission Animation culturelle. La mission Enquêtes a interrogé les usagers sur les travaux réalisés en 2017 à la BU Chevreul et a commencé en 2020 une enquête sur les collections. De septembre 2019 à mars 2021, la mission Animation culturelle a été très active, en liens étroits avec la mission Culture de l'université et avec la maison des étudiants.

Des ajustements envisagés ou en cours

- La capacité de travailler en transversal avec les autres services de l'université (DRED, DIMMO, SESAP, DRH, DSI) est un plus. Tout comme l'intégration au réseau des bibliothèques universitaires et la participation à des groupes de travail nationaux. Ces orientations déjà prises lors du contrat qui s'achève devront être renforcées.

- La commission documentaire au niveau du site n'est pas opérante et l'organisation d'une coopération parallèle de site entre BU est impossible en dehors de cette commission. Il sera nécessaire de parvenir à la mettre en place lors du prochain contrat.
- Il convient de poursuivre l'adaptation de l'offre documentaire aux enjeux de l'université (inflexion par rapport aux résultats de l'enquête sur les collections numériques et imprimées). La formation aux compétences informationnelles s'adapte aux évolutions du contexte pédagogique (développement massif des formations en ligne et en distanciel). Le travail sur la fiabilité des sources demeure essentiel (Cf. Fake news).
- Il importe enfin de renforcer les équipements sur Bron, ce qui devrait être le cas avec le learning centre. Dans l'attente, la BU provisoire sur Portes des Alpes permet un accueil et un service de qualité mais malheureusement certaines collections seront inaccessibles. Les travaux préparatoires à la mise en place opérationnelle du learning centre constituent l'enjeu majeur des prochaines années.

Domaine 4 : La réussite des étudiants

4-1 Le soutien aux étudiants pour un parcours universitaire et professionnel réussi

L'Université Lumière Lyon 2 est engagée dans une politique dynamique afin de favoriser la réussite de tous les étudiants. Que ce soit au sein du SCUIO-IP, de la Mission Handicap ou des composantes, chaque acteur de la communauté universitaire déploie ou renforce des actions permettant aux étudiants d'identifier les principales étapes, les démarches d'une orientation adaptée mais aussi d'être outillés pour la recherche d'un premier emploi. L'ensemble des actions s'élabore au regard des spécificités du bassin de l'emploi et se renforce grâce aux liens tissés avec les partenaires socio-économiques.

Informer, accompagner, favoriser l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants

Les actions déployées par l'établissement notamment grâce au SCUIO-IP démarrent avant même l'entrée à l'Université. En effet, il s'agit d'intervenir auprès des futurs bacheliers pour les informer sur les formations offertes par l'Université Lumière Lyon 2 et surtout faciliter la transition lycée-université.
Les dispositifs mis en place s'adressent ensuite aux étudiants en les accompagnant et en les conseillant à titre individuel ou collectif pour l'élaboration de stratégies de formation et de découverte du monde professionnel. Ainsi une préparation à l'insertion professionnelle est proposée via des formations aux techniques de recherche d'emploi, un accompagnement aux recherches de stages (enseignement Projet personnel et professionnel et atelier coaching).

La volonté d'être au plus près des étudiants pour les accompagner au mieux a conduit à la réalisation d'interventions auprès des différentes composantes : informer sur l'offre de service du SCUIO-IP, accompagner les équipes pédagogiques dans la réflexion sur l'Insertion Professionnelle et/ou l'Orientation des étudiants. En effet, l'ambition forte de l'Université Lumière Lyon 2 pour la réussite des étudiants repose sur l'articulation collaborative entre le SCUIO-IP et les composantes.

Les étudiants se voient proposer plusieurs actions comme :
- La possibilité de réaliser des stages de la L1 au M2, qui permettent également à l'étudiant de se professionnaliser et de jalonner son parcours d'expériences professionnelles venant individualiser sa trajectoire universitaire (Appui sur les outils : Career Center) ;
- En 2019, le SCUIO-IP, grâce au soutien de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, a créé un serious game, Eternia, permettant d'introduire un accompagnement basé sur la connaissance de soi et l'engagement de l'étudiant dans l'exploration de son projet professionnel ;
- Une proposition d'ateliers dédiés à la connaissance de soi, au développement de son réseau, aux candidatures de master, au bilan de césure ;
- Le développement d'une culture entrepreneuriale portée par l'établissement à travers la nomination des Référents Innovation Créativité Entrepreneuriat (RICE) au sein des équipes pédagogiques des composantes, pour développer une offre de formation en lien avec l'incubateur de l'UDL et sensibiliser de nouveaux publics.

L'ensemble de ces actions a un impact certain et identifié sur l'accès au premier emploi et diminue incontestablement le risque de déclassement d'un jeune diplômé. D'autres initiatives comme notamment, le parrainage, ou le semestre Rebond, mis en place depuis quelques années au sein de l'Université Lumière Lyon 2, contribuent également à la réussite de nos étudiants. En complément, le dispositif propose un volet citoyen permettant aux étudiants d'aller à la rencontre d'acteurs extérieurs à l'université (collectivité, association, entreprise). Le « Rebond citoyen » constitue une porte d'entrée pour une citoyenneté plus inclusive et participative pour des jeunes désintéressés ou peu intégrés en L1.

Une organisation nouvelle depuis la mise en place de Parcoursup

S'agissant de la mise en œuvre du classement des candidatures sur Parcoursup, l'établissement délibère chaque année sur les attendus spécifiques pour chaque portail, mais également sur un cadrage général des modalités d'examens. Il guide le travail des commissions d'examens des vœux instaurées pour chaque formation. L'établissement a fait par ailleurs, le choix d'examiner l'ensemble des candidatures que les lycéens viennent de baccalauréat général, technologique ou professionnel.

Afin de prendre en compte la diversité des néo-entrants et sécuriser le passage à l'université, l'établissement a fait le choix de créer au sein du SCUIO-IP, un pôle de coordination des études. Ainsi, des coordinateurs se consacrent à l'accompagnement des étudiants pour favoriser leur réussite. Ils secondent les enseignants responsables, dans l'identification et l'accompagnement des étudiants fragilisés (605 entretiens individuels), en risque de décrochage ou en ré-orientation (274 étudiants / 547 fiches de suivi). Ils jouent donc un rôle d'interface entre les étudiants d'une part, les services, les équipes pédagogiques et les gestionnaires de scolarité. Le travail mis en place a été enrichi par le déploiement progressif du contrat pédagogique.

A partir de novembre 2018, le parcours Créer Lire Ecrire et Faire de la Science pour l'Université (CLEFS), expérimenté à l'université Lumière Lyon 2 dans le cadre des financements de la loi ORE, fournit un accompagnement renforcé pour prévenir décrochage, par la combinaison d'un système de tutorat, et d'un enseignement hybride spécifique.

Le développement de l'accompagnement des doctorants

La diversification de l'offre de formations doctorales doit permettre de valoriser les compétences acquises par les doctorants durant leurs années de thèse et favoriser leur insertion professionnelle. Avec l'arrêté sur le doctorat de mai 2016, l'orientation et l'insertion professionnelle des doctorants ont en effet pris une place beaucoup plus importante. Le doctorat est désormais considéré comme une expérience professionnelle à part entière. C'est pourquoi on ne parle plus d'insertion professionnelle mais de poursuite de carrière des jeunes docteurs.

Chaque année, une journée d'information consacrée au doctorat et à son financement est programmée à destination de l'ensemble des étudiants de Master afin de les aider dans leur orientation. Des doctorants et des jeunes docteurs participent à cette rencontre afin de partager leur expérience ce qui permet aux étudiants de se faire une idée beaucoup plus concrète de ce qui les attend. Les étudiants peuvent également solliciter – ce qu'ils font de plus en plus, un rendez-vous avec une conseillère carrière positionnée à la DRED, qui peut les aider à trouver un financement adapté à leur projet, les encadrants de thèse n'étant pas toujours au fait des possibilités qui existent en la matière. Afin de mieux les préparer à l'après-doctorat, la conseillère carrière offre en outre aux doctorants et aux jeunes docteurs un accompagnement individualisé dans la constitution de leur portfolio, *via* des ateliers dédiés proposés quel que soit le niveau d'avancée de leur thèse.

En parallèle, l'établissement participe aux actions menées par le pôle carrière et emploi du service doctoral de l'UDL. La mutualisation de la politique doctorale au niveau de la COMUE s'est en effet traduite par des initiatives concrètes dans le domaine de la poursuite de carrière des jeunes docteurs, en particulier par l'organisation de rencontres doctorants-entreprises qui ont pris différentes formes.

L'accompagnement des étudiants porteurs de handicap

L'Université Lumière Lyon 2 s'est dotée depuis 2015 d'un schéma directeur du handicap. Il a été renouvelé pour 3 ans en 2019 avec 4 axes stratégiques, pour faire de l'Université Lumière Lyon 2 une université inclusive, permettant la pleine réussite des étudiants en situation de handicap.

Ce schéma prévoit de faciliter l'accès à l'Université, d'accueillir, d'accompagner et de former les étudiants en situation de handicap. La Mission Handicap et le service de santé universitaire ont adapté leur organisation pour répondre à l'augmentation du nombre d'étudiants accueillis au sein de l'établissement (augmentation de 25% environ chaque année).

L'activité de la mission handicap a été amplifiée :

- + 69% du nombre d'étudiants en situation d'handicap accompagnés entre 2016/2017 et 2019/2020 ;
- + 50 % du nombre d'aménagements d'examens entre 2016/2017 et 2019/2020 et doublement du nombre d'aménagements d'études entre 2017/2018 et 2019/2020.

La principale faiblesse de cette organisation reste l'absence de locaux dédiés sur le campus Berges du Rhône.

4-2 Une politique de vie étudiante active

Depuis 2016, une forte volonté d'améliorer les conditions de vie des étudiants et la vie étudiante sur les campus a été portée par l'équipe présidentielle. Celle-ci s'est déployée à travers plusieurs objectifs:

- Soutenir les initiatives étudiantes et encourager l'engagement et la vie citoyenne sur les campus ;
- Améliorer les conditions de vie et de la santé des étudiants (notamment aide sociale, alimentation, accès aux soins, prise en compte de la santé mentale) en complémentarité de l'offre d'accompagnement social du CROUS ;
- Promouvoir les activités physique et sportives à travers un encadrement et des équipements de qualité ;
- Développer la vie culturelle et artistique qui participe à la formation intellectuelle des étudiants et contribue à ouvrir l'université à des pratiques et apprentissages diversifiées ainsi qu'à des publics extérieurs.

Cette volonté politique s'est traduite par une prise en compte particulière tout au long du mandat de la qualité des conditions d'étude et de vie étudiante. Les sujets autour de la vie étudiante et des conditions d'études au sens large ont été traités au sein des Commissions Formation Vie Universitaire et Recherche au même titre que les débats sur les maquettes de formation ou les sujets recherche. L'émergence du sujet vie étudiante comme un des facteurs clés de la réussite des étudiants a contribué à faciliter la mise en œuvre d'actions opérationnelles sur cette thématique et à renforcer la transversalité mais a aussi comme objectif de permettre à nos étudiants d'être des citoyens engagés et responsables.

Les objectifs concernent également les politiques d'accompagnement pour favoriser une pratique sportive (développement de l'offre, activités sportives en autonomie), renforcer le lien social via des activités proposées (café de la MDE) ou le développement des ateliers de pratique culturelle, préserver des créneaux pour faciliter la participation (banalisation du créneau 3 (12h-14h) du jeudi). Enfin, il s'agit de permettre à nos étudiants de s'inscrire dans un territoire en développant nos actions en lien avec les acteurs du territoire.

Des dispositifs majeurs développés **au sein de l'**établissement

La création d'un dispositif « engagement étudiant » s'est traduit par la mise en place d'une équipe d'enseignants en soutien du service vie étudiante pour accompagner les étudiants dans un travail de

mise à distance, d'analyse de leur engagement et de son impact sur l'acquisition de compétences (Valorisation sous forme d'un bonus pour le second semestre).

Le renfort de l'offre de services et d'accompagnement des associations étudiantes a eu un impact réel : structuration d'une équipe d'accueil et renforcement de l'équipe vie étudiante en charge du soutien des initiatives étudiantes, mise à disposition de salle et de matériels en soutien des initiatives étudiantes, révision de la charte d'agrément, révision de la charte de fonctionnement de la commission FSDIE.

La mise en place de dispositifs d'aides sociales pour les étudiants marque l'attachement de l'université à l'accompagnement des étudiants : création d'un poste d'assistante sociale, délibération instaurant la possibilité d'aides sociales pour les étudiants, création d'une commission aides sociales, convention de partenariat avec le CROUS, appel à projets pour mise en place d'une épicerie solidaire au sein de l'établissement, une convention avec Gaélis pour l'Agoraé, une convention avec le secours populaire pour l'accompagnement des étudiants les plus précaires, la mise en place d'un Budget participatif Etudiant (vote d'un règlement du budget participatif étudiant avec montant de 40 000 € affecté pour les budgets).

Un acte fort a été le passage du SUMPPS en Service de Santé Universitaire. Au printemps 2017, le projet a été lancé en lien avec les partenaires institutionnels avec un travail mené sur l'évolution des missions des agents et des travaux de mise aux normes des locaux. En novembre 2019, les missions du service ont évolué. Les missions de promotion et prévention de la santé ont été élargies aux actes de soins (prescriptions). Ainsi, l'offre de service propose depuis fin 2019, des consultations de médecine générale, de gynécologie, de soins infirmiers, de psychologie.

L'offre en matière de vie étudiante et de campus s'est considérablement améliorée depuis 5 ans mais ...

L'accompagnement social et sur la santé s'est beaucoup structuré et étoffé depuis 5 ans. Les besoins restent importants et il conviendra d'ajuster régulièrement le contenu et le volume de nos offres de services en fonction des besoins et en articulation avec les partenaires agissant sur les questions de précarité étudiante. Des difficultés persistent cependant en matière d'accompagnement social sur deux champs :

- L'accès au logement dans une métropole ou l'offre de résidences étudiantes est faible par rapport à la demande ;
- L'accompagnement d'une partie des étudiants internationaux qui arrivent avec un financement très insuffisant pour travailler dans des conditions satisfaisantes.

L'animation et les initiatives étudiantes se sont beaucoup développées au cours des 5 années. L'offre d'accompagnement des associations a gagné en professionnalisme et en offre de services à disposition des associations. Ce travail de long terme a permis de proposer une offre d'animation à distance durant la période de crise sanitaire entièrement co-construite et co-animée avec les associations étudiantes. Ainsi :

- Le dispositif « engagement étudiant » entre 2016/2017 et 2019/2020 a été en progression : augmentation de 68 % du nombre d'étudiants bonifiés ;
- Le renfort de l'offre de services et d'accompagnement des associations étudiantes est en progression également : doublement du nombre de dossiers mais une augmentation du montant total des aides de 8%, triplement du volume horaire de salles mises à disposition pour les initiatives étudiantes et augmentation de 40 % du nombre d'associations agréées par an ;
- La mise en place de dispositifs d'aides sociales pour les étudiants qui ont des résultats : baisse du nombre d'étudiants bénéficiant d'exonération ou d'un remboursement de frais d'inscription : divisé par 3, passage de 0 à 100 du nombre d'étudiants bénéficiant d'une aide sociale pour une année universitaire, augmentation de 35% des aides du CROUS pour les étudiants Lyon2 et 40 % du nombre de bénéficiaires. Pour le budget participatif étudiant, 89 projets ont été proposés, 817 personnes ont voté et 8 projets ont été effectivement réalisés.

La principale faiblesse reste la différence d'offre de services pour les initiatives étudiantes entre le campus de PDA et Berges du Rhône du fait du manque de place sur ce campus. Afin d'améliorer l'offre

proposée aux étudiants, le SSU sera relocalisé dans de nouveaux locaux d'ici 2024 et une recherche de locaux sur le campus Berge du Rhône est en cours.

L'Université a engagé une réflexion et un groupe de travail associant tous les partenaires associatifs et institutionnels pour mener une action globale et stratégique afin de lutter contre la précarité étudiante.

La pratique sportive en appui aux dispositifs déployés

Afin de répondre aux attentes des étudiants, un large panel d'activités physiques et sportives est proposé. Chaque année universitaire, l'offre est adaptée, avec une augmentation des activités bien-être et des sports de pleine nature et la fermeture des cours les moins fréquentés par les étudiants. Ainsi, l'offre sportive s'est étoffée et renouvelée pendant la période du contrat. Des projets innovants, comme le projet SERAC, ont été proposés aux étudiants et ont rencontré beaucoup de succès. L'ancrage de la pratique sportive dans le cursus universitaire des étudiants s'est renforcé.

Un travail de coopération et de transversalité a été engagé avec les composantes et avec la Direction de l'action culturelle et la Direction de la formation et la vie étudiante pour des actions conjointes. L'enjeu principal est d'augmenter le nombre d'étudiants accédant à la pratique sportive sur les deux campus.

Il a ainsi été proposé un accompagnement spécifique pour une pratique sportive sur mesure des étudiants :

- le suivi des sportifs de haut niveau (SHN) a fait l'objet d'un travail approfondi avec l'actualisation de la Charte des SHN et la mise en place d'un accompagnement individualisé ;
- un projet innovant a été développé pour aider les étudiants à gérer le stress et l'anxiété à l'approche des examens ;
- des cours de sport sont proposés aux étudiants de Licence 1 suivis dans le cadre du semestre rebond pour contribuer à une dynamique de réorientation.

La pratique sportive des étudiants en autonomie s'est développée avec l'ouverture des installations sportives universitaires sur des temps hors enseignement pour permettre une pratique libre de l'escalade, du tennis, de la musculation, de la danse et du futsal et le recrutement d'étudiants vacataires pour l'animation de ces créneaux.

L'amélioration des installations sportives universitaires (ISU) s'est traduite par la réception des travaux de rénovation du mur d'escalade en 2017, du studio de danse, des nouveaux pas de tir à l'arc et des nouveaux terrains de handball en 2019, la mise en service du nouveau stade synthétique en septembre 2019.
Le SUAPS poursuivra ses efforts pour adapter l'offre de formation aux attentes des étudiants. L'approche par compétence et l'accompagnement personnalisé seront des axes de travail approfondis et la présence du sport dans les enseignements optionnels transversaux pour les étudiants de licence dans les nouvelles maquettes apportera une ouverture et une meilleure intégration dans leur cursus.

Des activités culturelles en complément

Le service d'action artistique et culturelle (SAAC) contribue non seulement à animer un campus mais également à répondre aux enjeux d'innovations pédagogiques, de recherche, de maillage sur le territoire avec les autres partenaires culturels. Il assure l'accompagnement au montage de projets artistiques, la production ou l'accueil de différents spectacles au sein d'une salle de 430 places mais également en extérieur lors d'évènements comme *Jazz à cours & Jardins.* Une soixantaine d'évènements sont ainsi organisés chaque année, et ce dès la rentrée de septembre comme en 2019 avec « Lyon 2 hausse le son », où plus de 12 concerts et animation musicales ont été proposés aux étudiants sur 10 jours, sur les deux campus principaux.

L'équipe du service a été renforcée en 2019 avec le recrutement d'une assistante de projets culturels pour le développement et le suivi des projets ainsi que le recrutement d'étudiants comme

ambassadeurs culturels, qui ont pour mission de faire connaitre les activités et les missions du service culturel et d'assurer l'accueil du public lors des évènements.

Des ateliers de pratique culturelle sont proposés aux étudiants autour de la danse, de la photographie, de l'écriture, des pratiques musicales, cinématographiques et théâtrales. Le nombre et la nature des ateliers évoluent en fonction des demandes des étudiants.
Le créneau banalisé mis en place le jeudi entre 12h et 14h sur le campus PdA aurait pu permettre d'envisager un nouveau mode de consommation "flash" de pratiques ou évènements culturels, avec des actions courtes, mais la crise sanitaire n'a pas permis d'en voir les effets concrets.

Enfin, pour renforcer l'affirmation de l'Université comme acteur culturel à part entière dans la cité, la consolidation des partenariats se traduit par la participation de l'université à une dizaine d'évènements culturels métropolitains par an, comme la biennale de la danse de Lyon, ou le Festival Rendez-vous Bron Numérique.

4-3 La participation des étudiants à la gouvernance

Dans le cadre de ses statuts (approuvés en CA du 27/4/2018, modifiés le 20/09/2019), l'Université Lumière Lyon 2 affirme son attachement aux valeurs de service public et déploie ses activités au bénéfice de tous les usagers et de la société dans son ensemble. Dans ce cadre, elle attache une importance particulière à la participation des étudiants à sa gouvernance.

Le souhait d'une participation à la vie démocratique et à la gouvernance de l'établissement de la part des étudiant est un marqueur fort de la volonté politique de l'université. Ce souhait a été confirmé dans le cadre du projet d'établissement voté en février 2019. Dans ce document, l'établissement affirme qu'il souhaite « encourager l'engagement et la vie citoyenne sur les campus pour faire de l'université un espace de participation et de débats impliquant les étudiants dans la vie de l'institution».

En effet, il est estimé qu'une participation active des étudiants aux décisions prises par l'établissement relatives notamment aux conditions d'études, d'examen et de vie à l'université ne peut qu'avoir un effet bénéfique pour la réussite de tous. La prise de responsabilités par l'étudiant dans la vie institutionnelle de l'Université Lumière Lyon 2 constitue un élément formateur, complémentaire à la scolarité et participe au dynamisme de l'établissement. L'étudiant doit avoir la possibilité d'aller plus loin que son rôle d'usager du service public et de s'investir au sein de son université

L'amélioration des modalités de participation

L'ambition a été de développer la participation des élus étudiants dans les instances, de les associer et de les intégrer ainsi à la prise de décision.
Concrètement, il s'agit :

- d'assurer une meilleure présence des élus étudiants dans les diverses instances, notamment en modifiant la composition du CA et du CAC, en accroissant la représentation des élu.es étudiants;
- de développer la présence des élus étudiants dans les conseils de composantes ;
- d'associer les usagers pour rendre un service adapté aux besoins.

Plusieurs décisions ont été prises pour renforcer cette participation :

- La refonte des statuts de l'université a augmenté le nombre de représentants étudiants au sein du CA et du CAC ;
- parce que la citoyenneté universitaire est nécessaire à la démocratie de l'université et à son fonctionnement, la CFVU du 9 juin 2017 a voté une Charte de l'élu étudiant afin de ne pas pénaliser mais d'encourager ceux qui s'engagent dans la vie institutionnelle de notre université (cadre général d'aménagements des études), avec un possible soutien financier de l'établissement aux organisations étudiantes représentatives souhaitant mettre en œuvre

des actions de formation, et des espaces d'affichage dédiés aux organisations étudiantes dans toutes les composantes ;
- L'envoi d'un calendrier des instances par semestre, afin de permettre aux étudiants de planifier leur présence en tant que membres élus.

En fonction de l'actualité de la vie de notre établissement, des échanges entre les représentants élues des organisations syndicales et la gouvernance avaient été initiés de manière informelle depuis quelques années. A l'occasion de la crise sanitaire, ces rencontres ont été fixées de manière régulière à raison d'une réunion tous les 15 jours entre des représentants étudiants de la CFVU et la Vice-présidente, accompagnée de la Directrice Générale des services adjointe en charge de la Formation.

En dehors des temps d'échange formels, la gouvernance s'est attachée à rencontrer les organisations syndicales étudiantes quand elles en exprimaient la demande. Une écoute attentive a conduit à faire avancer les demandes, comme par exemple l'ajustement des dispositifs d'aide au numérique, une meilleure prise en compte des étudiants salariés ou des étudiants en fracture numérique pendant la période de crise sanitaire (demande des dispenses d'assiduité en cours d'année facilitée).

Les Vice-présidents étudiants (VPE)

Les Vice-présidents étudiants sont élus au sein du CAC (Vice-président étudiant du CAC) et du CA (Vice-président du CA chargé des relations avec les étudiants) pour un mandat de 2 ans.
Dans le cadre de la charte de l'élu étudiant, votée en CFVU en 2017, les rôles des VPE ont été définis : ils peuvent notamment être élus membres du bureau de la gouvernance, lors des séances duquel sont évoqués les sujets ayant trait à la vie de l'université, ou y être invité en fonction de l'ordre du jour, dans le respect des statuts de l'Université. Ils assurent un lien privilégié entre les étudiants et les services administratifs de l'université sur les missions qui leur sont dévolues par l'université. Le VPE du CA siège de droit à la représentation permanente du CA, tout comme le VPE du CAC l'est pour la représentation permanente de la CFVU. Le VPE du CAC co-préside par ailleurs les sous commissions CVEC aides sociales et projets initiatives étudiantes conjointement avec la Vice-Présidente chargée de la formation et de la vie étudiante. Enfin, ils sont également membres d'un certain nombre de commissions thématiques.
Dans le cadre de la charte, afin de pouvoir accomplir pleinement leurs missions, les Vice-Présidents Étudiants bénéficient des accès aux bâtiments de l'Université nécessaires à l'exercice de leurs attributions, d'un téléphone portable et d'un ordinateur portable professionnels, de cartes de visite, et d'un bureau le cas échéant partagé, équipé d'une imprimante.
Les Vice-présidents Étudiants bénéficient également d'une prise en charge de leurs frais de déplacement entre les campus universitaires pour les besoins de l'exercice de leur mandat. L'université prend également à sa charge l'adhésion à la Conférence des Étudiants Vice-Présidents d'Université dans la limite de 2 adhésions par an ainsi que Les frais de déplacement et de participation des deux Vice-Présidents étudiants aux colloques de la CEVPU.

Un bilan mitigé

Ces éléments représentent un terreau favorable pour que les étudiants s'investissent dans la gouvernance de notre université. La gouvernance tient à toujours les associer aux décisions prises, dans le cadre des instances et a mis en place des actions de communication diversifiées pour les associer au mieux.
Les étudiants de notre université sont connus pour leur forte implication dans les débats qui traversent notre société et leur grande conscience citoyenne. Beaucoup d'entre eux ont intégré le dispositif engagement étudiant, même si l'établissement a fait le choix de ne pas valoriser les mandats électifs dans ce cadre.

Malgré tout cela, l'impulsion souhaitée afin d'augmenter la participation des étudiants à la gouvernance n'a pas abouti aux résultats escomptés. Leur mandat de 2 ans est assez court, et ils peinent à s'y investir pleinement du fait de leurs emplois du temps, pour certains de leurs activités professionnelles parallèles à leurs études.
Il a été ainsi constaté une forte absence des élus étudiants en conseils, notamment en CFVU et ce malgré le vote de la charte de l'élu étudiant en 2017. Si leur participation était correcte en début de mandat, au fil des mois, leur absence a augmenté alors que des sujets d'importance y étaient traités,

et malgré le fait que les dates des conseils et des commissions sont choisies, dans la mesure du possible, en adéquation avec le calendrier universitaire, prenant notamment en compte les périodes d'examens et d'interruption de cours afin de permettre aux élus étudiants d'y siéger régulièrement. On peut reconnaître que le nombre d'instances mais aussi de commissions/groupes de travail est assez dense et permet difficilement aux élus étudiants de pouvoir s'y investir dans la durée. De même, les sujets traités parfois techniques (juridique, financier etc …) ne sont pas toujours accessibles.

La conséquence de cela est que certaines instances ont pu se tenir, avec regret, sans représentants étudiants. D'autres ont fait l'objet de mouvement étudiant et de blocages, notamment dans le cadre de la mise en application des dispositifs liés à la Loi « Orientation et Réussite des étudiants » de mars 2018. Par ailleurs, certaines organisations syndicales ont pu parfois remettre en cause le fonctionnement des instances, estimant que l'expression des élus étudiants n'étaient pas assez reconnues ou que leurs poids dans le résultat ne leur permettaient pas de faire évoluer les dossiers traités.

Avec le nouveau mandat qui démarre pour les élus étudiants, comme pour les VPE, une nouvelle communication et un partage de la charte de l'élu étudiant sont en cours.
La question d'une plus grande participation étudiante dans la gouvernance est un objectif qui reste d'actualité pour les années à venir. Les leviers pour l'améliorer ne sont pas simples à mettre en œuvre mais une meilleure communication, plus ciblée pourrait permettre de la développer.

Domaine 5 : Valorisation, diffusion des savoirs et médiation scientifique

5-1 La valorisation de la recherche

Si la question de la valorisation et de la médiation était peu abordée dans le contrat 2016-2020, en-dehors de la question des Presses Universitaires de Lyon (PUL), elle a en revanche été mise en avant dans le cadre du projet d'établissement, qui prévoit de définir un modèle de valorisation en SHS à destination de publics non académiques et a engagé l'établissement dans une démarche ambitieuse de science ouverte visant à partager les résultats et les données de la recherche avec l'ensemble de la communauté académique. Parallèlement un effort d'accompagnement des unités de recherche et des chercheurs dans ce type de démarches a été entrepris.
L'un des premiers objectifs est de proposer d'autres modèles de valorisation de la recherche en SHS et de mettre en avant la responsabilité sociétale de nos disciplines qui peuvent contribuer à l'innovation sociale dans de nombreux domaines, notamment par le développement des services à la collectivité. L'objectif est aussi de :

- Réfléchir aux enjeux scientifiques de la recherche partenariale et de la valorisation et les renforcer en rendant nos domaines d'expertise plus visibles à l'extérieur ;
- Identifier les secteurs où des partenariats avec le monde socio-économique et culturel peuvent être noués ou consolidés en se dotant de structures transversales (de type chaires ou instituts) ;
- Soutenir les projets de recherche comportant un volet valorisation ;
- Mettre à disposition, en les rendant accessibles à tous grâce à différents outils, les résultats de la recherche dans une démarche de science ouverte.

Afin de tenir ces objectifs, l'établissement a recruté une chargée de partenariat et de valorisation de la recherche avec pour missions principales de définir, proposer et mettre en œuvre la stratégie d'établissement en matière de valorisation des activités de recherche et d'assurer l'interface entre les unités de recherche et le monde socio-économique et culturel. Ainsi, un travail transversal de promotion des activités des chercheurs (qui se base sur les rapports d'évaluation des unités de recherche) a été lancé et s'est concrétisé par des actions de diffusion et par la réédition du livret de la recherche (1er semestre 2021). Ce poste a également permis de renforcer les liens avec la SATT.
Depuis 2019, le détail des modalités de valorisation des projets APPI constitue un critère de sélection des projets, même si la valorisation reste toujours insuffisamment développée par les porteurs.
En 2021, une vice-présidence Sciences et société a été créée afin d'assurer un portage politique et stratégique du développement de ces démarches visant à faire des « sciences avec et pour la société ».

Liens avec la SA**TT Pulsalys, incubateur et accélérateur d'innovations Deep Tech de Lyon & St** Etienne :

L'université Lumière Lyon 2 a renforcé ses liens et échanges durant ce contrat avec la SATT Pulsalys, notamment par la création du réseau des CoValo. Les liens se traduisent par :

- pour chaque laboratoire, identification d'un correspondant de la valorisation qui permet de faire le lien avec la SATT, de communiquer autour de l'offre de Pulsalys mais aussi de partager des expériences ;
- Organisation de réunions régulières avec la SATT ;
- Accompagnement de plusieurs projets d'unités Lumière Lyon 2 :
    - Start-up Lab'N'Biz
    - Jeu de société Serious games Kosmopolit ;
    - Des licences et logiciels ;
- Ateliers de la SATT sur différentes thématique (Brevet, propriété intellectuelle hors brevet, entreprenariat) pour les enseignants-chercheurs et doctorants ;

Par ailleurs, un doctorant de Lumière Lyon 2 a été lauréat du programme Jeunes chercheurs de PULSALYS puis primé au concours i-PhD. Enfin, des enseignants-chercheurs Lyon 2 ont répondu avec succès à un appel SHS lancé par la SATT, financé par l'IDEX.

Stratégie partenariale

La stratégie partenariale initiée en 2010 avec le lancement de la chaire entrepreneuriat en ESS (17 partenaires) s'est poursuivie durant ce contrat par des actions tant dans le domaine de la formation que de la recherche participative. Ainsi, en 2021 abouti un projet de chaire partenariale, TrALIM (Transitions Alimentaires) initié en 2018, co-portée avec l'Institut Paul Bocuse autour des questions de transitions alimentaires. L'objectif de ces chaires est de favoriser les interactions entre l'université et les acteurs du monde socio-économique autour de thématiques bien définies et de montrer l'apport des SHS à des questions de société.

Par ailleurs, depuis le début de 2020, la DRED a créé une base de données des partenariats recherche de l'université, pour en réaliser une cartographie :

- Type de partenaires (TPE, PME, grandes entreprises, collectivités, structures de santé, structures culturelles etc.) ;
- situation géographique (local, régional, national, international) ;
- thématiques concernées, etc.

Cet outil doit permettre d'identifier les partenariats recherche qui pourraient être formalisés et d'améliorer la visibilité des partenariats existants.

Science ouverte

L'intérêt de notre établissement pour l'accès libre n'est pas nouveau et le plan national pour la science ouverte de 2018 nous a permis de s'engager plus avant dans cette démarche.

Différents services travaillent sur cette thématique :

- au niveau du service commun de documentation :
    - Participation à l'Open Access Week (OAW), au groupe OA/SO (Open Access /Science Ouverte) de l'UdL, et organise des journées d'étude sur ce thème ;
    - Participation au comité pour la Science Ouverte (COSO), au groupe de travail Science ouverte (GTSO) de Couperin (sous-groupe Etudes et données) et au groupe de travail ORCID (Open Researcher and Contributor ID) ;
    - Depuis 2016, diffusion des thèses via Thèses en ligne (TEL), et alimentation d'un serveur pour la diffusion sur l'intranet (formalisation d'un projet de récupération des thèses électroniques à partir de 2001) ;
    - Travail avec l'UDL sur le nouveau circuit des thèses ;
    - Création du portail HAL Lyon 2 en 2018 : création de collections personnalisées de laboratoires, dépôt et diffusion des mémoires de master via DUMAS (Dépôt Universitaire de Mémoires Après Soutenance) ;
    - Recrutement d'un IGE contractuel pour travailler sur l'édition électronique de revues ;
    - Sensibilisation et formation des chercheurs à la logique de l'accès ouvert, à l'utilisation de HAL et au développement de Plans de gestions de données ;

- Création d'un poste IGE contractuel mixte entre le SCD et la DRED sur la gestion des données de la recherche pour développer des plans de gestion de données, et ainsi répondre aux exigences des grandes agences de financement ;
- Au niveau de la DRED : recrutement de contractuels assurant la saisie rétrospective des données dans HAL.

Le travail effectué conjointement par le SCD et la DRED sur la création du portail HAL a porté ses fruits puisque l'on constate une augmentation nette des dépôts dans l'outil HAL, en espérant que cela se poursuive au fil de l'eau. Sur la question des Plans de gestions de données, les premiers dépôts ont été effectués en 2020, en lien avec les obligations nationales liées à la Science ouverte.

L'établissement participe également au projet REPÈRES, qui a été lauréat en 2020 du Fonds national pour la science ouverte (FNSO). Par ailleurs, un conventionnement est en cours pour la création avec Lyon 3 et la MSH d'un pôle éditorial Lyon-Saint-Etienne consacré à l'édition électronique.
Enfin, pour illustrer l'importance porté par l'équipe présidentielle à la science ouverte, il faut préciser que la Vice-présidente chargée de la recherche est membre du réseau des référents pour la science ouverte créé récemment par la CPU.

Des points à développer

Les différents recrutements ont permis de renforcer les équipes de la DRED et du SCD. Mais les disciplines SHS ont encore des difficultés pour trouver des voies de valorisation qui leur soient propres. Mesurer l'impact des projets en SHS s'avère par ailleurs une entreprise compliquée.

Des dispositifs restent à améliorer ou à développer pour mieux valoriser les travaux de nos chercheurs :

- Développer davantage les relations avec les unités de recherche ;
- Concernant la science ouverte, il faut noter la fragilité du support RH pour le projet « Données de la recherche », qui dépendra en partie de la mise en place de la GED ;
- Avec le retour de la diplomation du doctorat dans les établissements d'inscription, il faudra probablement revoir à nouveau le circuit de diffusion des thèses ;
- Mettre en place une stratégie de détection des projets avec un fort potentiel de valorisation
- Développer les partenariats SHS / Sciences exactes (faire émerger, en favorisant la pluri- et l'interdisciplinarité, des questionnements transversaux aux Sciences humaines et sociales mais aussi à l'interface des Sciences du vivant, des Sciences expérimentales et de l'Ingénierie).

Par ailleurs, une réflexion est en cours pour la création d'une fondation afin de développer le mécénat et la politique partenariale de l'université.
Ces actions permettront de proposer d'autres modèles de valorisation propres aux disciplines des SHS. L'enjeu est de stimuler les unités de recherche pour qu'elles valorisent mieux leurs activités lors du prochain quinquennal, en proposant par exemple davantage de projets dans le cadre du Salon Innovative SHS.

5-2 La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique

En tant qu'université de Sciences Humaines et Sociales, l'Université Lumière Lyon 2 a un rôle tout particulier à jouer dans la société : celui du développement de l'esprit critique, de la compréhension et de l'intelligence de nos sociétés, de l'accompagnement des acteurs sociaux, économiques et culturels dans l'appréhension des phénomènes sociaux. L'Université doit également assumer sa mission de diffusion et de médiation, s'engager dans des démarches de science collaborative ou participative ouvertes sur la société et de co-construction des savoirs. L'Université a souhaité structurer le travail sur les périmètres de la culture artistique, muséale et scientifique mais aussi de la valorisation de la recherche. C'est un axe fort du projet d'établissement. La volonté est également de créer des partenariats avec le territoire.

Des actions symboliques de cette orientation

L'émergence des dynamiques de diffusion des savoirs, en initiant et confortant des expérimentations scientifiques, des rencontres entre chercheurs et communauté universitaire, publics scolaires, grand public et partenaires académiques et culturels, la société civile est un objectif important. Le travail mené en ce sens cherchait à susciter l'implication en des initiatives croisées d'enseignants/chercheurs, doctorants, masterants à la programmation et à l'animation d'actions, d'événements de médiation scientifique en parallèle à des colloques, à des journées d'études, à des projets pédagogiques. C'est ainsi par exemple que le CFMI est reconnu et propose des actions sur l'ensemble de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Quelques exemples d'actions et de partenariats :

- Master classes conçues au croisement entre Recherche et Création artistique, dans l'objectif de faire se rencontrer chercheurs, artistes et publics et inviter à s'interroger sur des questionnements en résonance avec la société ;
- Accueil de festivals et de tables rondes avec des partenaires extérieurs :
    - *Interférences* et les films documentaires proposés par l'association Scènes publiques ;
    - *Ecrans mixtes* et le cinéma engagé ;
    - Théâtres des Célestins de Lyon (Hors les murs), TNP de Villeurbanne (Les Résonnances), Théâtre La Renaissance d'Oullins (Avant-propos)
- Accueil d'expositions :
    - *30 ans de la Chute du mur de Berlin*, avec le CHRD
    - ***Biennale d'Art contemporain, Veduta*** avec le MAC de Lyon.
- Développement de partenariat :
    - UdL avec Pop'Sciences, Boutique des Sciences ;
    - Métropole de Lyon lors des Journées Européennes du Patrimoine ;
    - Biennale de Lyon (Danse et Art contemporain).

La valorisation des recherches, des travaux auprès du grand public passe également par les médias (presse écrite, radio), à l'exemple de l'adhésion au média en ligne *The Conversation* en décembre 2019, ou des publications postées sur le portail Pop'Sciences de l'UdL ou par l'offre de cycles de conférences de l'UTA, dont le programme est désormais validé par la Commission recherche pour valoriser les travaux pluridisciplinaires de Lyon 2, en lien avec l'actualité de la recherche.

Presses universitaires de Lyon

Les Presses universitaires de Lyon (PUL) publient, depuis 1976, des ouvrages de sciences humaines et sociales. Suite à une réorganisation interne à l'établissement, les PUL sont devenues un service de la DRED en 2018. Des moyens humains ont été accordés pour renforcer l'équipe (division du poste de responsable scientifique entre un poste de responsable éditoriale et un poste de responsable scientifique avec décharge dans le référentiel enseignant, passage du poste de graphiste à 100%.

En parallèle de ces moyens humains accordés pour développer la production des PUL, les rôles du comité éditorial, présidé par la Présidente de l'Université, du comité de lecture et du comité des directeurs de collection ont été clarifiés. La composition de ces comités a été remaniée avec des règles d'appartenance claires (par exemple, un membre du comité de lecture ne peut pas être directeur de collection), et un élargissement pour que l'ensemble des disciplines de l'établissement soient représentées.

Par ailleurs, l'établissement a développé sa stratégie numérique puisque depuis fin 2019, les ouvrages des PUL sont diffusés sur la plate-forme OpenEdition Books. Plus de 200 titres sont ainsi proposés au format numérique, notamment en sociologie, études de genre, littérature et histoire. Tous les ouvrages sont en accès libre au format HTML dès parution ainsi qu'en vente sur une sélection de librairies en ligne (Amazon, Elibraire, etc.).

Pour développer la visibilité des PUL au sein de l'université, une solution serait de créer une librairie et un espace de rencontres ouvert sur l'université et de nouer de nouveaux partenariats (UTA, MOM, MUMO). Pour développer la visibilité des PUL à l'extérieur, il conviendra de développer des partenariats locaux ou nationaux avec des institutions culturelles (Villa Gillet, Manufacture d'idées, Musée des Beaux-Arts de Lyon, Musée des confluences, etc.) ainsi que les relations avec la presse tant régionale que nationale.

Université Tous Ages (UTA)

Depuis 2016, le programme de l'UTA a été recentré sur les disciplines scientifiques de l'Université, et son organisation a été pensée pour favoriser l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs dans son offre de conférences et de cours. L'objectif est désormais de s'ouvrir à un public plus jeune en faisant évoluer les modalités pédagogiques et en diversifiant l'offre de conférences et de cours. Il faudra également développer les partenariats pour compléter les actions mise en place. Le travail du comité scientifique, mis en place en 2020, doit permettre de consolider l'offre de l'UTA et d'initier de nouvelles orientations en fonction des axes prioritaires de l'Université.
Les points de vigilance pour l'UTA sont la promotion de sa programmation auprès d'un large public et la résolution des problématiques de locaux.

Des réussites et des progrès

Sur la durée de ce contrat, différentes actions représentent de véritables réussites en matière de diffusion des savoirs, mais certains progrès restent à accomplir.
Quelques exemples de réussites :

- Alimentation de rubriques ciblées publiées sur le site web de l'Université Lumière Lyon 2 (articles, portraits) et relais de ces publications via les réseaux sociaux, à l'exemple du projet de Colorimétrie de la galerie médiévale du MuMo ou de celui « Regards sur » la crise sanitaire (post premier confinement du printemps 2020) ;
- Publication d'un magazine dédié à la valorisation des travaux scientifiques et des équipes de chercheurs : « RchRch », qui a pour ambition de partager les savoirs et les connaissances en train de s'élaborer dans les 32 laboratoires de recherche de l'université, de décrypter le monde qui nous entoure et de rendre la recherche et ses résultats accessibles à toutes et tous. Il rappelle ainsi, au fil des pages, à quel point les Sciences humaines et sociales, dans leur très grande diversité, sont indispensables à la pensée humaine et à l'intelligence des sociétés.
- Emergence des Pôles de spécialité structurés autour de thématiques en lien avec des enjeux de société majeurs : ces groupes interdisciplinaires d'enseignants-chercheurs annoncés dans le projet d'établissement, se coordonnent dans une démarche transversale entre formation et recherche, dans le but de décloisonner les champs scientifiques étudiés au-delà des projets propres aux laboratoires ou aux Instituts et UFR.
- Réouverture du Musée des Moulages (MuMo) en 2019 qui propose une exposition permanente et des activités pédagogiques ou scientifiques.
- Les moyens mis au service de la maison d'édition de l'établissement vont permettre sur le long terme de poursuivre sa professionnalisation.

Contrairement aux sciences exactes, pour lesquelles la culture scientifique participe depuis de très nombreuses années à faire valoir la Recherche par la transmission et la sensibilisation du grand public, ou pour susciter le soutien financier du tissu économique et des acteurs institutionnels, en SHS la démarche est bien plus novatrice et s'inscrit dans une prise de conscience récente des chercheurs en vue de dépasser les périmètres disciplinaires en des regards croisés, d'inciter à ouvrir les travaux scientifiques à leur appropriation par la société, de développer des démarches de co-construction des savoirs.
La perspective d'une nouvelle organisation structurelle des services concourant à ces missions de diffusion des savoirs et de médiation scientifique en les regroupant en une nouvelle direction dédiée (Projet d'établissement de juin 2019) vient donner une perspective supplémentaire. Il en est de même avec le nouvel élan donné par les Pôles de spécialités.

Domaine 6 : Les politiques européenne et internationales

L'adoption d'une stratégie internationale approuvée annuellement

Au mois de mars 2017, le Conseil d'administration a doté notre établissement d'une stratégie internationale, combinant dimensions formation et recherche. Elle souligne la nécessité d'insérer notre établissement dans les réseaux internationaux, de fournir à nos étudiants une gamme élargie de destinations de mobilité et de double diplomation, de promouvoir la mobilité de nos enseignants-chercheurs, et de poursuivre le travail entamé d'amélioration de l'accueil des étudiants internationaux. L'Université Lumière Lyon 2 bénéficiait d'ores et déjà d'une certaine visibilité à l'international. L'enjeu était donc de capitaliser sur l'existant, de le consolider mais aussi de le développer afin d'accroitre le rayonnement et l'attractivité de l'établissement au-delà de nos frontières. Il était aussi de dépasser une juxtaposition de partenariats très disparates pour mettre en place une stratégie d'ensemble plus construite et plus efficace.

Une attention particulière est portée, dans cette stratégie, au programme international MINERVE, au développement de la mobilité doctorale et à l'intégration de nos unités de recherche dans la réponse à des projets internationaux ainsi que la promotion de la mobilité de nos personnels BIATSS. Pour la partie « recherche » de la politique internationale (projets et mobilité enseignante et doctorale), et à la différence de la partie formation, il a été décidé de ne pas cibler d'aires géographiques, car cela est difficilement compatible avec la logique des laboratoires qui ont souvent des politiques internationales propres à leurs disciplines. La stratégie vise donc à accroître la visibilité internationale de la recherche et à soutenir la levée de fonds.

Enfin, il faut souligner que cette stratégie se veut globale en ce qu'elle comprend tous les acteurs de l'établissement, et vise tout particulièrement à créer plus de liens entre la DRI, la DRED et le CIEF (Centre International d'Etudes Françaises).

Les objectifs **de l'établissement**

Les objectifs que s'est fixé l'établissement dans le précédent contrat et dans son projet d'établissement dans le domaine des relations européennes et internationales sont nombreux et ambitieux :

- Accompagnement des enseignants-chercheurs dans le montage de projets de recherche européens, soutien à l'organisation de colloques internationaux, implication dans des LIA et développement de l'inscription de l'université dans des partenariats et réseaux internationaux;
- Augmentation du nombre de thèses en cotutelles ou qui peuvent prétendre au label européen du doctorat ;
- Développement de la mobilité des doctorants vers des régions non-partenaires de la région ;
- Simplification de l'inscription à Lyon 2 de doctorants étrangers ;
- Amélioration de la qualité de l'accueil des étudiant.es et professeur.es invité.es ;
- Engagement dans le processus de labellisation ;
- Renforcement des liens entre services pour une meilleure coordination des actions ;
- Accentuer l'internationalisation de l'établissement, pour partie, mais pas seulement, par l'accroissement des mobilités ;
- Priorisation géographique des relations internationales sur des aires géographiques ciblées ;
- L'internationalisation des parcours de formation, de la licence au doctorat.

Les réalisations concourant à la consolidation des relations européennes et internationales pendant le contrat

De nombreuses actions et initiatives ont permis de conforter la stratégie internationale pendant le contrat qui s'achève. La stratégie a été soutenue tout au long du contrat afin d'obtenir des financements externes pour soutenir les projets et mobilités en partenariat avec, à titre d'exemple, la Roumanie, la Serbie, la Bosnie… A compter de 2018, l'établissement s'est lancé dans la démarche de labellisation HRS4R qui évalue les pratiques dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de conditions de travail des chercheurs, la labellisation Bienvenue en France et la labellisation ECHE.

La politique de plurilinguisme a été développée avec un renforcement du dispositif MINERVE mais aussi la possibilité ouverte à tous les étudiants de licence de suivre deux langues pendant tout leur cursus.

Le Bureau des étudiants internationaux – International student office a été lancé en janvier 2020 sur le campus Porte des Alpes. Une équipe multilingue offre un service d'accueil administratif intégré (visa, assurance maladie, logement etc.), une intégration culturelle des étudiants internationaux (binômes avec des étudiants français), des excursions, des tandems linguistiques et une intégration académique (mentoring et ateliers), un soutien aux étudiants très fragilisés par le confinement. Le rapprochement avec le Students Welcome Desk et l'espace ULYS de l'UdL a été important.

Fin 2018, le pôle international recherche a été créé au sein de la DRED avec pour mission de cartographier l'activité de recherche de l'établissement, mais aussi d'améliorer l'accompagnement des doctorants et enseignants-chercheurs dans leur mobilité, d'être un point d'entrée pour les doctorants internationaux et d'améliorer le suivi des cotutelles et codirections internationales de thèse. Concernant les cotutelles de thèses, un gros travail de remise à plat a été effectué. Des procédures claires ont été établies et la convention type a été revue pour correspondre aux évolutions induites par l'arrêté de 2016. Pour faciliter le traitement, cette convention type a été traduite dans différentes langues.

Une nouvelle impulsion a été donnée pour la sensibilisation et l'aide au montage de projets internationaux avec les autres établissements du site, en complément de la veille sur les différents appels diffusés *via* la DREDline. La DRED peut désormais offrir un accompagnement personnalisé aux équipes sur des appels spécifiques et a aussi aidé au montage de projets H2020 en coordination (création d'un poste d'ingénieur en charge du montage de projet spécialisé sur les projets européens de recherche).

Des résultats significatifs

- Le renforcement du Service Projets et Partenariats, qui était l'un des axes de la stratégie internationale, a eu pour effet une meilleure prise en charge des projets des enseignants-chercheurs et une amélioration du taux de réussite de nos projets.
- Le nombre d'accords de diplôme en partenariat international (DPI) est resté stable pour l'Europe et il y a eu une augmentation des double-diplômes à l'international (+45%).
- Les cinq dernières années ont permis d'augmenter de +7% la mobilité sortante. Cette croissance est portée par les stages (+220%), la mobilité en formation baisse en revanche de -22%. Au niveau des DPI nous affichons une baisse des sortants de -18% (surtout à cause de la baisse de -29% pour l'Europe car le développement des accords monde ont permis une augmentation de +8%). Au niveau des entrants la baisse est moins prononcée : -7% (+77% monde et -27% EU). Les chiffres sur l'Europe peuvent s'expliquer par la perte de l'accréditation UFA pour 2 de nos cursus avec l'Allemagne en 2018. Les bons chiffres dans les DPI monde peuvent s'expliquer par la forte augmentation des accords (nous avons en 2020 plus d'accords DPI monde qu'en Europe).
- Les chiffres de la licence Internationale MINERVE qui a fêté ses 25 ans en 2019 sont extrêmement encourageants, et viennent à nouveau conforter la stratégie déployée pour soutenir et surtout consolider un programme qui est unique dans le paysage universitaire français.
- Le développement de cours spécifiques à destination des étudiants entrants rencontre un vif succès car ces cours répondent à une demande ciblée et spécifique de cette population. Ils permettent une meilleure intégration en France et une valorisation du statut d'étudiant étranger. Par ailleurs, un label spécifique a été créé, le CELC Lumière (Certificat d'Etudes de Langues et Cultures), qui permet à des étudiants entrants en échange d'être mieux guidés dans le choix des cours et allie apprentissage du français et cours en anglais et en français.
- Le Bureau des Etudiants Internationaux est un grand succès et a vu dans sa première année de fonctionnement et par temps de confinement (à partir du mois de mars 2020) plus de 1000 étudiants utiliser ses services.

- L'effort de communication (site internet, lettre aux personnels, promotion lors des journées d'accueil des nouveaux personnels) a porté ses fruits. Entre 2016 et 2019, on note une augmentation de plus de 240% du nombre de mobilités du personnel.
- Le travail mené par le pôle international de la DRED a permis de réduire considérablement les délais d'instruction des co-tutelles et a entrainé une hausse notable du nombre de thèses en cotutelle qui est passé de 6.21% (2015/16) à 8.50% (2019/20).
- Dans la période sous revue, neuf projets H2020 ont été déposés en moyenne chaque année et 4 projets ont été financés, dont un financement Marie Curie. Par ailleurs, un COST, des financements FEDER, et d'autres DG de la Commission européenne ont été obtenus, ce qui a permis de diversifier les sources de financements de projets. L'établissement s'est inscrit en outre dans les dispositifs d'incitation créés au niveau du site (Elan-ERC) et a obtenu un financement pour monter un réseau de chargés de projets en SHS (COOP-AURA-SHS) pour échanger sur les spécificités de la réponse des SHS aux appels à projets internationaux.
- L'université s'est également appuyée sur le Collegium de Lyon (IEA) pour accueillir de nombreux chercheurs étrangers. Sur la période, le nombre de chercheurs accueillis dans des unités rattachées à l'Université Lumière Lyon 2 est passé de 4 en 2015-2016 à 9 en 2019-2020 (avec un seuil de 10 par an en 2017-2018 et 2018-2019). 45% des chercheurs du Collegium sont dans des unités Lyon 2. Pour 2021, un système de co-financement des chercheurs par le Collegium et l'établissement a été instauré pour l'accueil de deux chercheurs.

Des ajustements et des améliorations à engager

Les indicateurs quantitatifs sont relativement stables ou en progression et de nombreuses initiatives ont été impulsées. Toutefois quelques faiblesses demeurent auxquelles différentes réponses peuvent être apportées :

- Pour répondre à la baisse de l'attractivité au niveau européen (que ce soit en formation ou au niveau doctoral), plusieurs leviers peuvent être actionnés. Du point de vue de la communication, les double-diplômes, MINERVE et d'autres activités internationales sont encore très peu visibles au niveau national et international. Un travail sur des ressources plus interactives, modules de préparation à la mobilité internationale, des vidéos d'alumni et d'enseignants-chercheurs rendront les formations, de la licence au doctorat, plus visibles et attractives. Du point de vue du format des mobilités, nous avons engagé un travail sur des mobilités plus courtes afin de les rendre plus compatibles avec le rythme des études dans les pays partenaires et économiquement plus attractives.
- Il faut aussi continuer à accompagner l'internationalisation de la recherche tant sur le volet du montage de projets que sur la mobilité, notamment par le financement de bourses de mobilité, la création d'un appel à projets ou de contrats doctoraux privilégiant la dimension internationale, ou encore le fléchage de moyens sur l'accueil de doctorants et de chercheurs étrangers, en privilégiant le cas échéant certaines zones géographiques.

On peut observer que globalement la stratégie a produit des effets positifs – toutes les zones ont vu une augmentation du nombre d'accords et de financements extérieurs pour soutenir nos activités. De plus, on peut légitimement nourrir des espoirs quant à la prochaine campagne d'appels européens, où seront déposés de nouveaux projets (MIC, partenariat stratégique, renforcement des capacités, etc.) impliquant des partenaires en Bosnie, Russie, Ukraine et Burkina Faso, ainsi que les pays des Balkans. La question se posera, pour les prochains ajustements du document stratégique, de savoir s'il convient de maintenir les mêmes priorités géographiques, ou, dans certains cas, de considérer que l'impulsion voulue a été donnée, et qu'il est temps de se tourner vers d'autres priorités.

VOLET SPECIFIQUE
UNIVERSITE LUMIERE – LYON 2

Introduction

I- Les axes transversaux appelés à se développer dans le cadre de la ComUE UdL

I-1- Etre un acteur essentiel du pôle LLSHS du site
I-2- Poursuivre la construction d'une offre de formation de site
I-3- Renforcer les liens avec les acteurs socio-économiques, les acteurs institutionnels et culturels

II- La formation

II-1- Garantir la diversité des formations disciplinaires et valoriser les compétences transversales
II-2- Développer la pluridisciplinarité et faciliter l'orientation par la spécialisation progressive
II-3- Internationaliser les formations
II-4- S'ouvrir à des publics diversifiés
II-5- Renforcer les usages du numérique et de la pédagogie dans le supérieur
II-6- Mettre en place une démarche qualité dans le pilotage des formations

III- La recherche

III- 1 – Soutenir une recherche innovante et pluridisciplinaire ouverte sur les enjeux de société
III- 2 - Accroître la visibilité internationale de la recherche
III- 3 - Développer les outils de pilotage et la valorisation de la recherche
III- 4 – Renforcer l'articulation recherche/formation et accompagner l'évolution du doctorat

IV- Une organisation et des structures au service des missions de l'université

IV-1- Renforcer la communication interne et la coopération entre services
IV-2- Poursuivre la mise aux normes des locaux et amplifier les travaux sur le campus Porte des Alpes
IV-3- Mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines
IV-4- Assurer le renforcement des Systèmes d'Information (SI)
IV-5- Contribuer à la création du pôle LLSHS au sein de la ComUE UdL

Jalons

Annexe financière

Indicateurs de performance

Annexe formation et recherche

INTRODUCTION

L'université Lumière Lyon 2 est actuellement l'une des deux grandes universités de Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales du site de Lyon-Saint-Etienne. Cette position et ces domaines de spécialités appellent le développement de stratégies permettant tout à la fois de valoriser les spécificités de l'établissement et de jouer un rôle moteur dans le déploiement d'orientations partagées sur le site.
Le premier enjeu est de mettre en œuvre une politique de formation initiale et continue exigeante au service des étudiant.es, garantissant un cadre commun aux formations de l'établissement tout en laissant aux équipes pédagogiques la définition des modalités et de l'organisation des enseignements. Cette politique vise à favoriser l'orientation et la spécialisation progressive des cursus, assure dans un cadre concerté entre les composantes et les services centraux la souplesse nécessaire à l'organisation de la formation continue et des formations en alternance, organise la mise en commun de formations entre établissements du site lorsque cela contribue à une meilleure lisibilité de l'offre de formation et correspond à des projets pédagogiques partagés.
Il s'agit aussi de mener une politique de recherche respectueuse de la diversité des disciplines et de leur structuration, qui organise de manière concertée au sein des conseils et avec les directions des laboratoires la répartition des moyens et des crédits, qui défend les SHS au sein de la COMUE et qui s'attache à y développer des services de support et d'accompagnement mutualisés, notamment par la restauration d'une véritable Maison des Sciences de l'Homme.
Ces ambitions pour les formations et la recherche en SHS nécessitent également, de manière transversale, une politique internationale permettant, au-delà d'un renforcement de la mobilité enseignante et étudiante (licence, master, mais aussi doctorat), d'établir et de garantir de véritables relations internationales en matière de formation et de recherche.

I- Les axes transversaux appelés à se développer dans le cadre de la ComUE UdL

I-1- Etre un acteur essentiel du pôle LLSHS du site
Les universités Lyon 2 et Lyon 3 sont les deux grandes universités de LLSHS du site Lyon-Saint-Etienne. Il leur revient, en partenariat et en s'appuyant sur leurs spécificités respectives, de soutenir la place et le développement des SHS sur le site. Cela passe par le renforcement des unités de recherche de ce domaine et notamment par la refondation d'une Maison des Sciences de l'Homme (MSH se substituant à l'actuel ISH) donnant un support aux activités de recherche par la mise à disposition de services et d'outils partagés et permettant le déploiement de projets communs en SHS, tant à l'échelle du site que dans le cadre de programmes nationaux et internationaux. Le développement des SHS passe aussi par une affirmation plus claire de leur place et de leur force fédératrice dans les projets pluridisciplinaires. Cette perspective pluridisciplinaire est encouragée par des projets de coopération et de mutualisation tels que celui de la MSH, qui est appelée à développer des axes de recherche structurants dans lesquels pourront se reconnaître l'ensemble des laboratoires, et par le soutien aux initiatives mobilisant des chercheur/euses issu.es de différentes unités de recherche et disciplines. Plus généralement, des rapprochements entre les deux universités Lyon 2 et Lyon 3 devront être envisagés pour rendre l'offre de formation en LLSHS plus lisible et pour assurer une meilleure visibilité de ces domaines de formation et de recherche, tant sur le site qu'à l'échelle nationale et internationale.

I-2- Poursuivre la construction d'une offre de formation de site
Le travail de coopération mené sur le site au niveau des masters doit se poursuivre. Il en va de même pour les pôles formation-recherche qui se structurent dans le cadre des travaux préparatoires à la candidature IDEX et qui présentent les grands axes de développement du site de Lyon. Ce travail pourra également être mené au niveau des licences, notamment les licences professionnelles, où la concertation entre les quatre universités du site, incluant leurs IUT, est essentielle et facilite l'orientation des étudiant.es des premiers cycles.
L'enseignement des langues devra également donner lieu à une coopération plus poussée des centres de langues. Articulées à une découverte des cultures, ces formations de site peuvent encore dynamiser la mobilité internationale et rencontrer une demande de formation continue pour les acteurs de la vie socio-économique et culturelle de la Région.
Enfin, il sera envisagé d'unifier la préparation à l'agrégation en renforçant la coopération (déjà très avancée dans certaines filières) entre les établissements. Il importe également de mieux coordonner l'offre de formation en LLSHS avec l'université Lyon 3 afin de lui donner une meilleure lisibilité.

I-3- Renforcer les liens avec les acteurs socio-économiques, les acteurs institutionnels et culturels

Les liens avec les acteurs du monde socio-économique, institutionnel et culturel sont renforcés par l'accent mis sur la formation continue et la formation en alternance, avec un pilotage politique renforcé par l'intermédiaire d'une vice-présidence dédiée en vue de mieux accompagner les équipes dans l'ingénierie de formation. L'introduction de stages dans l'ensemble des maquettes de master devra également s'accompagner de la mise en place de réseaux de partenaires et du développement de projets collectifs. Les différentes chaires impliquant des formations, des laboratoires, des partenaires économiques, associatifs et institutionnels doivent encore être valorisées et renforcées. Par ailleurs, l'établissement porte le projet de liens plus étroits entre les activités des campus et celles des communes de la métropole, à la fois en ouvrant les activités de l'université à un public diversifié et en participant aux projets développés par les communes. Dans le domaine de la recherche, les programmes impliquant, sous différentes formes, les collectivités locales, les acteurs du monde socio-économique ou des institutions culturelles seront encouragés. L'augmentation du nombre de thèses en contrat CIFRE – et donc l'accompagnement consacré à ces projets – constituera également une priorité.

II- La formation

II-1- Garantir la diversité des formations disciplinaires et valoriser les compétences transversales

L'université Lyon 2 propose des formations dans des disciplines variées et parfois pas ou peu développées dans d'autres établissements du site ou de la région. Cette richesse doit être préservée, de la licence au doctorat. Elle doit s'accompagner, pour les formations à petits effectifs, d'un effort de mutualisation avec les établissements du site lorsque des cursus analogues y sont proposées. Elle doit aussi s'accompagner d'une meilleure valorisation des compétences acquises dans ces cursus pour soutenir les étudiant.es, tant dans leurs projets de formations que pour leur insertion professionnelle.

La politique des stages en licence et master, les options professionnalisantes et les UE transversales pourront être déclinées de manière différentielle selon les spécificités de chaque cursus. L'Unité d'Enseignement (UE) transversale, présente dans toutes les maquettes de licence, a pour vocation de favoriser la professionnalisation par l'accent mis sur l'entrepreneuriat et les initiatives étudiantes, par le renforcement de l'ouverture internationale (seconde langue ou programme Minerve), par la pratique des stages ou bien par des niveaux avancés de certification informatique. Les enseignements de TIC sont ainsi intégrés dans l'ensemble des licences de l'établissement en L1 et L2 et doivent permettre l'accès au plus grand nombre d'étudiant.es à la certification C2I. Dans une partie des licences, ces enseignements se poursuivent en L3, avec le passage d'un enseignement général à un enseignement de TIC spécialisées dans les disciplines concernées. Le projet personnel et professionnel de l'étudiant passe enfin par l'acquisition tout au long du cursus de méthodes, d'outils, de compétences propres aux secteurs d'activité sur lesquels débouchent les formations.

II-2- Développer la pluridisciplinarité et faciliter l'orientation par la spécialisation progressive

La pluridisciplinarité est en premier lieu présente dans la nouvelle offre de formation de l'université Lyon 2 à travers les « portails » mis en place en première année. Alliant des disciplines qui s'articulent les unes aux autres dans la perspective d'une formation intellectuelle ouverte et de qualité, ces portails visent notamment à favoriser l'orientation des étudiant.es. A l'issue de leur première année, ils et elles ont ainsi la possibilité de choisir entre plusieurs mentions de licence. Ces portails donnent l'opportunité de poursuivre dans une perspective alliant plusieurs disciplines complémentaires dès la L2 ou en L3, avec des parcours ouverts, pour une partie d'entre eux, sur d'autres champs disciplinaires que celui de la mention du diplôme. Il s'agit de donner une solide formation intellectuelle aux étudiant.es en garantissant la maîtrise d'un socle disciplinaire tout en développant des connaissances et compétences en lien avec d'autres domaines. Il s'agit aussi de favoriser l'accès à des masters thématiques pluridisciplinaires, pour la plupart co-accrédités, qui engagent un partenariat étroit entre des équipes et des pratiques disciplinaires variées en vue d'une formation alliant des savoirs et des compétences complémentaires.

II-3- Internationaliser les formations

Le développement de l'internationalisation des formations dispensées par l'établissement ne pourra se faire sans une politique d'ouverture internationale ambitieuse, qui passe par la création et/ou le renforcement des synergies entre les formations et les relations internationales, avec les différentes ressources de l'établissement (CIEF[1], Centre des langues, Minerve), la généralisation de la pratique d'une seconde langue et le développement des mobilités. Cela se fera également par la construction d'une véritable stratégie

[1] CIEF : Centre International d'Etudes Françaises

d'établissement en matière de relations internationales (identification de zones prioritaires, développement fort de diplômes en partenariat international).
L'attractivité de l'université auprès des partenaires actuels et futurs passe également par le développement des enseignements en anglais ou autres langues étrangères, à tous les niveaux de formation. Il s'agit tout à la fois de permettre une formation linguistique renforcée et de favoriser la mobilité entrante et sortante. Ce modèle existe d'ores et déjà dans certaines composantes et sera si possible étendu à d'autres, en lien avec leurs projets pédagogiques.
Le programme Minerve proposant des cours et conférences en langue étrangère au sein des cursus suivis par les étudiant.es, sera poursuivi et étendu à d'autres langues, ainsi qu'aux formations de niveau master. Pour ce faire, sa visibilité sera renforcée, non seulement auprès des différents publics mais également auprès des partenaires nationaux et internationaux.
Enfin, cette internationalisation des formations nécessite une participation constante, voire augmentée, aux projets éducation et formation tout au long de la vie dans le cadre du programme Erasmus +. Le Service des Relations Internationales aura pour mission de soutenir les projets de ce type.

II-4- S'ouvrir à des publics diversifiés
L'ouverture à des publics diversifiés passe par la mise en œuvre de tarification et de services adaptés. Il sera nécessaire de prolonger la réflexion entamée sur les tarifs de la formation continue en fonction du type de formation proposé et des publics visés afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier de ces dispositifs. Par ailleurs, le développement des outils numériques et de formes alternatives de pédagogie doit être renforcé pour les étudiant.es ou stagiaires de la formation continue en cours d'emploi afin de proposer des formations adaptées aux conditions dans lesquelles se déroulent les reprises d'étude.
L'ouverture de l'université vers les publics éloignés est aussi ancrée dans le paysage universitaire lyonnais par le biais de l'université Tous Ages (UTA). Il s'agit à présent, tout en s'assurant que ce service ne se substitue ni à celui de la formation continue de l'université, ni aux activités des associations d'éducation populaire, de développer et de mieux cibler son activité, pour permettre à différents publics de bénéficier de la diffusion des savoirs. A cet égard, les partenariats de l'université avec des institutions culturelles et artistiques du site de Lyon participeront activement à cette diffusion.

II-5- Renforcer les usages du numérique et de la pédagogie dans le supérieur.
Les enseignements de TIC sont dispensés pour partie à distance, par le biais de cours et d'activités proposés sur la plateforme de cours dès la rentrée 2016. D'autres activités développées sur la plateforme de cours, en langue notamment, viennent en soutien à l'enseignement en présentiel. De manière plus générale, le recours aux outils numérique accompagne les cours en présentiel avec des ressources et exercices mis à disposition des étudiant.es par les enseignant.es-chercheur.es.
Plus largement, la question de la pédagogie doit être renforcée dans la réflexion des enseignant.es-chercheur.es sur leur métier, et dans le soutien qui leur est apporté par l'établissement. Aussi l'établissement développera une cellule de pédagogie du supérieur, rattachée à la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante, dont la tâche principale sera de proposer son soutien aux collègues enseignant.es-chercheur.es qui souhaitent mettre en place des pratiques innovantes en matière de pédagogie ainsi qu'aux doctorant.es qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement dans leur premières expériences d'enseignement.

II-6- Mettre en place une démarche qualité dans le pilotage des formations
L'université s'engage de manière plus approfondie dans la démarche d'évaluation des enseignements, et plus largement de la formation. L'ambition est de mettre en œuvre un système d'information partagé et négocié avec l'ensemble des acteur/trices de Lyon 2, permettant de disposer d'indicateurs de suivi des formations et de fonder une politique d'orientation des moyens (campagne de postes, services, moyens pédagogiques, locaux).
L'établissement a mis en place des comités de perfectionnement des masters, ouvert aux partenaires de la formation ainsi qu'aux étudiant.es. Les formations co-accréditées se développeront en s'appuyant sur ces comités (évaluation, pilotage par objectifs, évolution des maquettes, requalification des parcours types, etc.) ainsi que sur une coordination collégiale des mentions de masters co-accréditées.
Afin de poursuivre l'amélioration des services rendus à l'étudiant.e, aux enseignant.es, aux agent.es en charge de la gestion des formations et de la vie étudiante, l'établissement souhaite renforcer un certain nombre de dispositifs en se dotant d'outils d'aide à l'orientation, de gestion des emplois du temps et des salles, d'évaluation des enseignements.
L'amélioration et la fiabilisation des données sur les effectifs étudiants et sur leur évolution par année et par cursus doit aussi permettre de mieux dimensionner les moyens (effectifs enseignants, nombre de groupe de TD, utilisation des locaux, etc.) à la mesure du volume des demandes d'inscriptions dans chaque formation.

Jalons 1 - Renforcement de l'évaluation des enseignements
2 - Systématisation des conseils de perfectionnement
3 – Evaluation et ajustement de l'offre de formation
4 – Développement de la cellule de pédagogie du supérieur
5 - Développement de la valorisation des projets personnels et des initiatives étudiantes

Indicateur commun de performance IC1 : Taux de réussite en licence en trois ans
Indicateur commun de performance IC2 : Taux de réussite en licence en quatre ans
Indicateur commun de performance IC3 : Taux de réussite en master en deux ans
Indicateur commun de performance IC5 : Insertion professionnelle
Indicateur commun de performance IC6 : Evaluation des enseignements et des formations
Indicateur commun de performance IC7 : Développement de la formation continue
Indicateur commun de performance IC8 : Variation des horaires d'ouverture du SCD ou SICD
Indicateur spécifique de performance IS1 : Relations internationales

III- La recherche

L'université Lyon 2 est le principal établissement de recherche dans les secteurs Lettres Langues Sciences humaines et sociales et Economie-Droit-Gestion sur le site de Lyon-Saint-Etienne et couvre un très large champ d'expertise qui englobe également des disciplines qui relèvent des sciences du vivant (sciences cognitives) et des sciences de l'ingénieur (génie industriel et informatique pour l'entreprise, fouille, analyse et modélisation de données complexes). Elle est la tutelle, principale ou secondaire, de 32 unités de recherche qui regroupent environ un millier d'enseignant.es-chercheur.es et est impliquée dans 3 fédérations de recherche. Elle compte près de 1200 doctorant.es réparti.es dans 7 Ecoles doctorales pluridisciplinaires et pluri-établissements.

III- 1 – Soutenir une recherche innovante et pluridisciplinaire ouverte sur les enjeux de société
Au cours du quinquennal, l'université Lyon 2 s'attachera à maintenir le haut niveau scientifique de ses unités de recherche, UMR et EA, en leur donnant les moyens de développer, en toute liberté, des projets ambitieux, petits et grands, ancrés dans des champs disciplinaires qui ont leur propre dynamique. La création d'une UMR d'anthropologie d'envergure nationale participe de cette volonté de faire rayonner une discipline qui est un point fort de l'établissement, tant en matière d'enseignement que de recherche.

L'université Lyon 2 confirmera en outre son implication dans les LABEX et EQUIPEX portés par une dynamique de site dont elle est pleinement partie prenante comme en témoigne sa participation active à la définition des axes de recherche prioritaires du projet IDEX 2 dans lesquels les LLSHS auront un rôle structurant à jouer. Elle continuera en outre à soutenir les fédérations de recherche qu'elle a contribué à fonder et est prête à s'impliquer dans de nouvelles créations sur des thématiques fédératrices (éducation, santé, travail, humanités numériques, etc.) susceptibles de réunir, autour d'objets et de projets communs, des enseignant.es-chercheur.es venu.es de l'ensemble des disciplines des LLSHS mais aussi des sciences du vivant, des sciences de la nature et des sciences de l'ingénieur.e. Elle maintiendra en outre sa contribution à des structures de recherche thématiques organisées à l'échelle nationale ou régionale/locale (GIS, GIP et autres). Elle soutiendra activement le montage de nouveaux partenariats liant les unités de recherche avec les collectivités locales, les entreprises, les établissements sanitaires et médico-sociaux, les institutions culturelles ou le monde associatif.

L'université Lyon 2 s'engage par ailleurs à s'investir dans la refondation d'une Maison des sciences de l'homme du site Lyon-Saint-Etienne, pilotée par l'UDL, en lien étroit avec le CNRS et les autres universités et écoles concernées et en particulier à contribuer activement à la redéfinition de ses missions et à la construction de son projet scientifique, la nouvelle structure étant appelée à jouer le rôle d'incubateur de projets pluridisciplinaires ciblés sur une ou plusieurs thématiques structurantes susceptibles de mobiliser un grand nombre d'unités de recherche en LLSHS.

Dans une configuration dominée par les appels à projet fléchés (définis par les agences européenne et nationale, les structures d'excellence ou par la Région) qui ne permettent pas à toutes les unités de recherche et à tous les chercheur.es de trouver leur place, l'université Lyon 2 se donnera les moyens de lancer chaque année des appels à projets non fléchés qui permettront à ses enseignant.es-chercheur.es de développer des projets collectifs pluridisciplinaires qui ne s'inscrivent pas dans les axes prioritaires du site, mais peuvent déboucher sur l'émergence de thématiques ou problématiques innovantes. Le dispositif d'Appel interne à projets (AIP) sera donc reconduit sous une forme renouvelée après consultation de la

Commission de la recherche de l'établissement.

III- 2 - Accroître la visibilité internationale de la recherche

Les initiatives visant l'accroissement de la visibilité internationale de la recherche à Lyon 2 devront s'articuler avec celles développées sur le site, en particulier par l'UDL. Afin de conforter son rôle d'accueil de chercheur.es et de doctorant.es étranger.es, l'université pourra s'appuyer sur les services proposés par l'espace Ulys. Elle pourra également renforcer ses liens avec l'Institut d'études avancées (Collegium) récemment restructuré en revoyant les modalités de son implication et en privilégiant, par exemple, le cofinancement d'allocations à destination de chercheur.es étranger.es confirmé.es dont elle estime qu'ils et elles peuvent contribuer à nourrir les axes prioritaires ou émergents de telle ou telle de ses unités de recherche.

L'accueil de ces chercheur.es étranger.es, comme celle des Professeur.es invité.es, pourra déboucher sur la signature de partenariats ou de conventions cadres avec des établissements étrangers. Il conviendra par ailleurs d'encourager les laboratoires à s'engager, dans le cadre du dispositif mis en place par le CNRS, à la création de Laboratoires internationaux associés (LIA) avec un partenaire européen ou non européen.

Le développement d'une politique d'internationalisation de la recherche impose également de renforcer les liens entre la Direction de la recherche et des études doctorales (DRED) et le Service des relations internationales (SRI). Afin de répondre aux exigences du programme H2020, l'établissement devra s'engager dans le processus de labellisation européenne HRS4R (*Human Ressources Strategy for Researchers)*, qui impliquera la DRED et la DRH. Il est également nécessaire d'améliorer la communication en direction des partenaires internationaux sur nos activités de recherche[2].

L'augmentation du nombre de thèses réalisées en co-tutelle (si possible dans le cadre de conventions cadre) par des doctorant.es de Lyon 2 constituera une autre priorité, de même que l'augmentation du nombre de thèses pouvant prétendre au Label européen du doctorat et la constitution de jurys internationaux. Le soutien à la mobilité des doctorant.es vers des régions non partenaires de la Région ou du PALSE devra également être développé et l'inscription de doctorant.es étranger.es facilitée.

III- 3 - Développer les outils de pilotage et la valorisation de la recherche

Une meilleure visibilité de la production scientifique des enseignant.es-chercheur.es de Lyon 2, en particulier à l'international, supposera de fiabiliser la collecte de données bibliométriques avec le soutien du Service d'études statistiques et d'aide au pilotage de l'établissement dans le cadre du projet IPERU développé par l'Observatoire des sciences et des techniques (OST). Cette démarche implique de mettre au point une procédure de signature standardisée des publications, en lien avec la ComUE.

L'université Lyon 2 s'engage par ailleurs à définir une politique d'éthique et d'intégrité en recherche en lien avec le CNRS, la COMUE et les unités de recherche. Elle prévoit également d'associer de façon plus systématique les directeur/trices d'unité à la définition de la politique documentaire et de recherche de l'établissement en les rencontrant régulièrement et en les invitant à participer, selon l'ordre du jour, aux séances de la Commission de la recherche. Une des priorités de l'établissement sera également d'instaurer un véritable dialogue de gestion avec les unités de recherche sur le modèle de ce qui se pratique déjà avec les UFR. L'enjeu sera de déterminer les besoins pluriannuels humains et financiers de chaque laboratoire. L'établissement devra donc fiabiliser ses données (*via* la recherche d'un outil adapté pour le SI Recherche) pour permettre d'identifier les apports humains, budgétaires et matériels respectifs des différentes tutelles et les moyens qui peuvent être alloués à chaque unité. La collaboration amorcée avec le CNRS dans ce domaine devra donc être poursuivie et élargie aux autres tutelles ainsi qu'aux EA. En parallèle, l'établissement devra repenser son système d'allocation des moyens en déterminant des critères objectifs de répartition de l'enveloppe recherche entre la dotation aux unités, les financements internes récurrents et les aides spécifiques. Ce travail de longue haleine sera entrepris en concertation avec les unités de recherche et discuté au sein de la Commission Recherche.

Le soutien de l'établissement aux Presses Universitaires de Lyon participera de la valorisation de la recherche produite par les enseignant.es-chercheur.es de Lyon 2. En lien avec le service communication, l'établissement confirmera en outre sa participation à un certain nombre d'initiatives telles que les éditions

[2] Le Livret de la recherche offre un panorama complet des unités de recherche liées à Lyon 2 avec mention de leurs domaines d'expertise et de leurs partenariats internationaux ou avec le monde socio-économique, et des pages recherche du site de l'établissement.

annuelles de la « Fête de la science » ou « La nuit européenne des chercheurs » (sic) et s'investira dans la Boutique des sciences.

La politique de valorisation de la recherche de l'établissement se concrétisera enfin par le maintien d'un dispositif de soutien aux manifestations scientifiques d'envergure impliquant un ou plusieurs laboratoires ayant pour tutelle Lyon 2 ainsi que des partenaires extérieurs.

III- 4 – Renforcer l'articulation recherche/formation et accompagner l'évolution du doctorat

Afin de renforcer l'articulation recherche/formation, l'université Lyon 2 prendra, à l'échelle du site, toute sa place dans les nouveaux collèges académiques. En interne, elle perpétuera la politique d'association des directeur/trices d'unités de recherche (UMR et EA) aux réunions mensuelles du Conseil des composantes. Elle s'engage également à promouvoir une politique d'emploi concertée entre les UFR ou Instituts et les unités de recherche (définition commune des priorités en matière de recrutement d'enseignant.es-chercheur.es) et à conforter l'adossement des masters à des équipes de recherche ou aux chaires thématiques existant sur le site.

Afin de garantir aux maître.sses de conférences nouvellement élu.es à Lyon 2 la possibilité de poursuivre leurs recherches et de s'intégrer à leur unité de recherche tout en s'investissant dans leurs nouvelles fonctions pédagogiques, l'université Lyon 2 envisage de mettre en place un système de décharge d'enseignement pendant la première année d'activité.

Dans le domaine de la formation doctorale, l'université Lyon 2 participera, à l'échelle du site, à la réflexion sur la promotion des spécificités des LLSHS. Elle encouragera en outre la concertation entre les 3 écoles doctorales dont elle est référente afin qu'elles mutualisent leurs bonnes pratiques et développent des initiatives communes privilégiant l'autonomie des doctorant.es dans le montage de projets pluridisciplinaires (universités d'été, laboratoires juniors). Elle s'engage par ailleurs à conforter sa politique de financement du doctorat et à renforcer l'accompagnement des doctorant.es dans la recherche de sources de financement alternatives aux contrats doctoraux uniques (conventions CIFRE, financements régionaux, fondations, bourses pour doctorant.es étranger.es, etc.). Elle s'efforcera en outre de donner la possibilité à l'ensemble des doctorant.es, de faire des vacations d'enseignement. Enfin, en lien avec la COMUE, elle mettra en place des procédures de doctorat en formation continue et en VAE.

Jalon 6 - Mise en place de procédures et outils de pilotage de la recherche

Indicateur commun de performance IC4 : Taux de réussite en doctorat

IV- Une organisation et des structures au service des missions de l'université

IV-1- Renforcer la communication interne et la coopération entre services

L'université Lyon 2 compte de très nombreux services et composantes de formation entre lesquels le dialogue et les échanges doivent être permanents. Par ailleurs, la direction d'un établissement repose sur des principes de subsidiarité et de démocratie, principes qui ne peuvent se concevoir sans une communication transparente et ouverte. Aussi, la communication interne sera un des axes du volet contractuel et passera par différentes actions telles que :

- La définition des missions et des cœurs de métiers de chaque direction et service, composantes et laboratoires, avec une clarification des fonctions,
- Une démarche d'évaluation des politiques mises en œuvre au sein de l'université,
- Le respect absolu des prérogatives des diverses instances,
- L'organisation d'évènements rassembleurs pour les personnels.

Pour cela, il sera nécessaire :

- ✓ de développer la démarche de dialogue entre l'université et ses composantes de formation concernant les besoins et objectifs de chacune comme leur intégration dans le projet de l'établissement.
- ✓ d'associer une démarche d'évaluation intégrale *ex ante* et *ex post* des opérations entreprises et financées des actions engagées, des conventions de recherche, de formation, de conventions

internationales… La démarche qualité passe par la production d'indicateurs complets, quantitatifs et qualitatifs.

- ✓ d'anticiper davantage les changements, les orientations et les besoins, synthétisés sous la forme de lettres de cadrage (budgétaire…), de schémas directeurs (de stratégie immobilière, des SI,…). Il conviendra également d'harmoniser les pratiques de gestion des conventions (frais de gestion, valorisation, répartition des risques, amortissements, TVA, coûts environnés…), démarche initiée au niveau du site dans le cadre de la convention de gestion qu'il convient d'amplifier. Il sera important dans cette optique, de construire un véritable système d'information dédié à la gestion des conventions (internationales, de recherche, de formation, de ressources humaines, etc.) afin d'en améliorer le suivi et la gestion.

IV-2- Poursuivre la mise aux normes des locaux et amplifier les travaux sur le campus Porte des Alpes

Cette période contractuelle sera orientée autour de la rénovation des deux principaux campus, rénovation dont le Plan campus et le CPER seront les instruments :

- pour le site Berges du Rhône (BdR), le plan Campus permettra une mise en sécurité et une accessibilité des locaux, ainsi qu'un renfort de la performance énergétique par le biais d'une meilleure isolation et de performances énergétiques accrues.
- dans le cadre du CPER, un schéma directeur sera arrêté pour la réhabilitation du site Portes des Alpes (PDA). Ce dernier prévoira une remise à neuf des locaux, un renforcement de l'isolation et de façon générale, une amélioration significative des conditions de travail. Il s'inscrit dans une nécessaire réhabilitation urbaine d'ensemble.

Le projet de développement du campus PDA concerne à la fois la construction d'un Learning-centre / Lieu commun et le logement étudiant, mais également les déplacements, la performance énergétique, les espaces paysagers et récréatifs, l'aménagement des espaces publics, la création d'un centre de santé… Le CROUS mettra notamment en chantier une résidence universitaire devant atteindre 450 logements étudiants.

Concernant les moyens financiers, l'université devra veiller à assurer les frais de GER[3] (cf. les engagements liés au plan campus qui devront être assumés dès la fin des travaux).
Le pilotage des chantiers nécessitera, de la part de l'établissement, une amélioration de ses procédures et outils de suivi : gestion centralisée des contrats de maintenance, mise en place et suivi d'un schéma directeur de la logistique, inter-opérationnalité des outils de gestion immobilière et logistique avec d'autres outils de l'établissement, voire ceux de l'UdL. Il sera également procédé à la mise à jour de tous les documents et procédures en lien avec les aspects sécurité (DUER[4], plan de continuité d'activité…), le SPSI devant faire l'objet d'une mise à jour à l'issue des travaux du campus PDA.
Enfin, il convient de mieux articuler les besoins des usager.es avec les programmes de constructions neuves ou les opérations de réhabilitation.

IV-3- Mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines

Les efforts entrepris par l'université en matière de structuration de la politique des ressources humaines devront se poursuivre, notamment au travers d'une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Cela passe en priorité par un renfort des outils RH à disposition de l'encadrement. Ainsi, l'effort de formation à la conduite des entretiens professionnels et à la rédaction des fiches de poste sera poursuivi.
En parallèle, il est indispensable que l'établissement consolide ses procédures et affine sa cartographie des métiers, afin de mieux accompagner la mise en place de la nouvelle offre de formation.
Au cœur de cette politique de gestion prévisionnelle, le dialogue RH avec l'ensemble des services et composantes de l'université doit devenir structurel. Dans cet objectif, il conviendra de réaliser un état des lieux très précis par service. En complément, l'analyse prévisionnelle des besoins devra permettre de construire un plan de formation pluriannuel. De la même façon, les services seront encouragés et accompagnés par la Direction des Ressources Humaines afin d'élaborer leur projet de service.
Outre l'élaboration d'un plan de prévention des risques psychosociaux au cours de la période, la mise en œuvre effective du Schéma Directeur du Handicap adopté en juillet 2015 devra permettre d'atteindre 6% de personnels en situation de handicap en 2020, grâce notamment à des efforts marqués sur le recrutement, y compris en constituant des viviers pour les catégories BIATSS et enseignant.es-chercheur.es et le maintien dans l'emploi des agent.es en situation de handicap.

[3] GER : Gros Entretien Renouvellement
[4] DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Enfin, des mesures de résorption de la précarité seront engagées, en particulier par l'accroissement de la part des contrats à 100% et de la part de titulaires parmi les agent.es. La limitation du temps partiel subi vise en particulier à améliorer la qualité de vie au travail, à limiter le nombre d'agent.es enmployé.es sur les mêmes fonctions et à stabiliser le personnel. Ces mesures doivent contribuer à améliorer le suivi et l'accompagnement des usagers et ainsi le service rendu.

IV-4- Assurer le renforcement des Systèmes d'Information (SI)

La Direction des systèmes d'information doit continuer le déploiement de son Schéma Directeur des systèmes d'information (SDSI).

Les faiblesses identifiées doivent orienter le plan d'action vers les secteurs non encore réellement pris en compte ou insuffisamment développés (SI patrimoine, Recherche, Relations Internationales). Pour répondre aux besoins identifiés en termes de pilotage de l'établissement, il conviendra de consolider le SI RH, par la mise en place des outils inter-opérationnels, ce qui est essentiel pour contrôler les flux prévisionnels de charges de personnel.

Le renforcement de la sécurité, le maintien en condition opérationnelle, le renforcement des réseaux sont aujourd'hui des questions centrales pour l'établissement. Il s'agira d'autre part de conforter la prestation de services aux étudiant.es et au personnel : renforcement de la couverture Wifi, passage à la téléphonie IP, renforcement du support utilisateurs et développement de l'environnement virtuel de travail et d'enseignement…

IV-5- Contribuer à la création du pôle LLSHS au sein de la ComUE UdL

Lyon 2 et Lyon 3 sont des partenaires naturels, à la fois par leur complémentarité des disciplines en LLSHS et par la force que ces deux universités représentent dans le domaine des Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales. Les deux universités sont riches d'une histoire qui explique leurs particularités et leurs identités et fait la force de chacune. Cette symbiose, l'université Lumière Lyon 2 et l'université Jean Moulin Lyon 3 la rechercheront sur des projets précis, à la fois en matière de recherche où la complémentarité est déjà souvent source de projets féconds. En matière de formation, cela a permis de préserver des cursus à faible effectif, de monter des préparations très performantes pour les concours de l'agrégation, mais aussi de construire des masters interdisciplinaires et de peser face aux autres établissements importants du site, en sciences dures notamment. Les deux universités ont la volonté d'aller plus loin sur des projets dépassant le strict cadre de la recherche et de la formation, par exemple dans le domaine des Relations internationales, celui de la mutualisation des marchés publics quand c'est possible… La réalisation de la MILC (Maison Internationale des Langues et Culture) montre que même en matière de construction, le pôle SHS est une réalité.

Jalons 7 - Mise en place d'une démarche qualité
8 - Généralisation des dialogues de gestion avec les composantes et les unités de recherche
9 - Elaboration d'un nouveau SDSI, mise en œuvre des SI patrimoine, recherche, international et renforcement des SI existants
10 - Développement des outils de communication
11- Point d'étape sur la résorption de la précarité

Indicateur commun de performance IC 9 : Endorecrutement des enseignants – chercheurs : bilan et prévision
Indicateur commun de performance IC10 : Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public
Indicateur commun de performance IC11 : Pilotage financier
Indicateur commun de performance IC12 : Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers
Indicateur commun de performance IC13 : Taux d'occupation des locaux
Indicateur commun de performance IC14 : Evolution des surfaces immobilières

Récapitulatif des jalons de la trajectoire de Lyon 2

Année d'observation	2016	2017	2018	2019	2020
Formation :					
1 - Renforcement de l'évaluation des enseignements					
2 - Systématisation des conseils de perfectionnement					
3 – Evaluation et ajustement de l'offre de formation					
4 – Développement de la cellule de pédagogie du supérieur					
5 - Développement de la valorisation et de l'accompagnement des projets personnels et professionnels ainsi que des initiatives étudiantes					
Recherche :					
6 - Mise en place de procédures et outils de pilotage de la recherche					
Gouvernance et pilotage :					
7 - Mise en place d'une démarche qualité					
8 – Généralisation des dialogues de gestion avec les composantes et les unités de recherche					
9 - Elaboration d'un nouveau SDSI, mise en œuvre des SI patrimoine, recherche, international et renforcement des SI existants					
10 - Développement des outils de communication					
11 – Point d'étape sur la résorption de la précarité					

Annexe financière pour la période 2016-2020
Université Lumière-Lyon 2

- L'université Lyon 2 qui dispose d'un volet spécifique dans le contrat de site Université de Lyon recevra chaque année, conformément à l'article L 712-9 du code de l'éducation, une dotation en crédits qui comprend le montant global de la dotation de l'Etat en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement.
- Les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer.
- L'établissement s'est fixé des objectifs, en matière d'endorecrutement des professeurs et des maîtres de conférences, conformément à l'article L 952-1-1 du code de l'éducation.
- L'établissement s'engage à mettre en place, pendant la durée du contrat, une comptabilité analytique conformément aux articles 59 et 209 du décret 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

- Pour l'année 2016, la dotation prévisionnelle initiale, avant application de la mise en réserve, de l'université Lyon 2 financée par le programme 150 "formations supérieures et recherche universitaire" et le programme 231 «vie étudiante» est la suivante :

Dotation prévisionnelle initiale	
Université Lyon 2	2016
Masse salariale	103 116 615 €
Fonctionnement	10 352 668 €
Dotation prévisionnelle initiale	113 469 283 €

- Pour les années 2017, 2018, 2019 et 2020 la dotation prévisionnelle de cet établissement fera l'objet d'une notification qui en précisera le montant annuel.

INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DE LYON 2

	Pages
FORMATION ET DE RECHERCHE	
IC 1 – Taux de réussite en licence en trois ans	
IC 2 – Taux de réussite en licence en quatre ans	
IC 3 – Réussite en Master en 2 ans	
IC 4 - Réussite en doctorat	
IC 5– Insertion professionnelle	
IC 6 – Evaluation des formations et des enseignements	
IC 7 – Développement de la formation continue	
IC 8 – Variation des horaires d'ouverture du SCD ou du SICD	
PILOTAGE	
IC 9 – Endorecrutement des enseignant.es – chercheur.es : bilan et prévision	
IC 10 – Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public	
IC 11 – Pilotage financier	
IC 12 – Pilotage du système d'information et des services numériques aux usager.es	
IC 13 – Taux d'occupation des locaux	
IC 14 – Evolution des surfaces immobilières	

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

IC 1	TAUX DE RÉUSSITE EN LICENCE EN TROIS ANS	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2011 diplômée en 2014
Champ de la mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2011

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	*Ecart taux observé – taux attendu (M3)*
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômé.es 2013 (cohorte 2010) pour mémoire	36.2%	89.1%	56%	***+ 9.1***
	Diplômé.es 2014 (cohorte 2011)	41.4%	90%	60.5%	***+ 11.8***
	Moyenne nationale (cohorte 2011)	27.2%	86.8%	42.3%	***0.0***
	Cible 2020 (méthode 3 uniquement)			58 %	

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

La spécialisation progressive a été placée au cœur de la réforme de la Licence. La nouvelle maquette de Licence qui entrera en vigueur à la rentrée 2016 organise la première année autour de 14 portails pour accéder en L2 aux 24 mentions de Licence donnant lieu à d'éventuels parcours type en L3.
Le travail réalisé autour des 14 portails proposés aux étudiant.es de L1 vise à encourager la mise en œuvre du principe de progressivité dans le choix des parcours. Avec son socle commun de connaissance et de compétences, la L1 est donc une année de découverte qui

permet de se familiariser avec plusieurs disciplines et de confirmer ou de repenser une orientation. À la fin de la première année, l'étudiant.e choisit une mention de L2, en continuité avec les enseignements du portail. En faisant le choix d'un portail, l'étudiant.e est moins « spécialisé.e » et son orientation en 2ème année en sera facilitée. Le portail facilite la réorientation en Semestre 2 si le choix initial d'orientation ne convient pas à l'étudiant.e.

La mise en place d'un outil statistique de gestion des flux depuis cette année va également permettre de déceler les étudiant.es en difficulté. Un meilleur suivi et une meilleure connaissance des étudiant.es en situation fragile permis par ce nouvel outil favoriseront la construction et la mise en place d'une politique d'orientation active.

Enfin, la création d'une cellule de Pédagogie du supérieur au sein de la Direction de la Formation et de la Vie étudiante vise à améliorer l'accompagnement des nouveaux et nouvelles enseignant.es-chercheur.es, à favoriser la mise en place de méthodes pédagogiques différenciées et adaptées aux différents publics, à apporter un soutien aux équipes dans la mise en œuvre d'outils et de pratiques pédagogiques alternatives.

Commentaires de l'université

Précisions apportées par le SIES (mars 2011)

Définition des indicateurs de réussite
Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiant.es.
La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul décrites ci-dessous.

Pour un établissement :

Taux de réussite de la méthode 1 :
La méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en L1.

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ inscrit en L1 dans l'établissement l'année n / n+1.
Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiant.es de la base ayant obtenu la Licence à la session n+3 (ou n+2) quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

Taux de réussite de la méthode 2 :
La méthode 2 tient uniquement compte des résultats en L3.

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ inscrit.es en L3 dans l'établissement l'année n+2 / n+3 (quel que soit l'établissement d'inscription en première année).
Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiant.es de la base ayant obtenu le diplôme à la fin de l'année.

Taux de réussite de la méthode 3 :
La méthode 3 tient uniquement compte des étudiant.es qui, s'étant inscrit.es en L1 dans l'établissement, se sont réinscrit.es dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sorti.es du système universitaire en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ qui se sont inscrit.es 3 années de suite dans l'établissement (successivement en n / n+1, n+1 / n+2, n+2 / n+3) ou qui se sont inscrit.es dans l'établissement deux années (en n / n+1 et n+1 / n+2) et sont sorti.es du système universitaire l'année n+2 / n+3.
Sont également inclus.es les étudiants inscrit.es 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) : étudiant.es de la base ayant réussi la Licence à la fin de la deuxième ou de la troisième année (en n+2 ou n+3).

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

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

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

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

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

- sexe
- âge au baccalauréat (4 modalités : à l'heure ou en avance, en retard d'un an, en retard de plus d'un an, non bachelier.e)
- ancienneté d'obtention du baccalauréat (4 modalités : baccalauréat obtenu l'année de l'entrée à l'université, obtenu un an avant, obtenu deux ans avant ou plus, non bachelier.e)
- série du baccalauréat (7 modalités : Littéraire, Economique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier.e)
- pcs des parents (5 modalités : très favorisé (cadres, enseignant.es…), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employé.es…), défavorisé (ouvrier.es…), non réponse)
- discipline d'inscription en L1 (regroupée en 3 modalités : Droit, Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)

L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la valeur ajoutée. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte.
Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations (mention au baccalauréat par exemple) et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

IC 2	TAUX DE REUSSITE EN LICENCE EN QUATRE ANS	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2010 diplômée en 2014
Champ de la mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2010

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

Taux de réussite constaté en %	Périodes	Réussite en 3 ans	Réussite en 4e année	Cumul 3 et 4 ans	Valeur ajoutée (en points) en 3 et 4 ans
Etablissement	cohorte 2010	56 %	11.1 %	67.1 %	+ 6.7
Cible 2020 (méthode 3)	cohorte 2016		10 %		
Taux de réussite constaté en % Données nationales	cohorte 2010	42.9 %	13.9 %	56.8 %	0.0

Pour information

Filières d'origine des bachelier.es (méthode 3)	Cohorte 2010 établissement	Cohorte 2010 National
Bac général	82.5 %	78.5 %
Bac technologique	11.0 %	12.3 %
Bac professionnel	2.4%	3.7 %
Non bachelier.es	4.1%	5.5 %

Leviers d'action Voir les leviers d'actions exposés pour IC 1 Taux de réussite en Licence en trois ans

Commentaires de l'établissement

IC 3	RÉUSSITE EN MASTER EN 2 ANS	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Entrées en n, diplômé.es en n+2
Champ de la mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2011-2012, diplômé.es en 2013, inscrit.es en 2012-2013, diplômé.es en 2014.

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

	les études sur la réussite à l'université montrent que la réussite varie fortement selon ces caractéristiques. Aussi, à côté des indicateurs bruts, des taux simulés sont calculés par établissement, correspondant à la réussite qu'on pourrait observer pour l'université si celle des différentes catégories d'étudiant.es était identique à la réussite nationale pour ces mêmes catégories, définies par les critères suivants : - **âge à l'entrée en M1** (3 modalités : 22 ans ou moins ; 23 ans ; plus de 23 ans) - **formation suivie l'année précédente** (3 modalités : Bac+3, autre niveau, non inscrit). Lorsqu'il y a plusieurs inscriptions l'année précédente avec des niveaux différents, on conserve le cas Bac+3 - **discipline de l'inscription en M1** (regroupées en 4 modalités : Droit ; Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé) - **voie du diplôme en M1** (3 modalités : générale ou indifférenciée, professionnelle, recherche). L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la **valeur ajoutée**. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte. Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations (mention au baccalauréat par exemple) et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	***Ecart taux observé – taux attendu (M3)***
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômé.es 2013 (cohorte 2011) pour mémoire	38.6 %	84.3 %	36.7 %	***- 8.1***
	Diplômé.es 2014 (cohorte 2012)	37.1 %	83.6 %	35.4 %	***- 9.2***
	Moyenne nationale (cohorte 2012) en %	52.2 %	88.2 %	52.5 %	***0.0***
	Cible 2020 (méthode 3 uniquement)			38 %	

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université

L'écart entre la moyenne nationale et les chiffres de l'établissement est clairement la conséquence d'une part de la structure socio-démographique des étudiant.es et d'autre part de l'organisation pédagogique des formations. Ainsi avec plus de 10% d'étudiant.es en formation continue ou en reprise d'études (certain.es bénéficient d'un régime particulier de master en 4 ans) et à la spécificité des pratiques dans certains domaines comme la psychologie, l'établissement ne pourra pas accroitre sensiblement ce taux de réussite en 2 ans.

IC 4	REUSSITE EN DOCTORAT	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Les valeurs de réalisation sont disponibles en juillet de l'année n+1 pour les docteur.es de l'année civile n.
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

		Taux de l'établissement en 2014	Cible 2020 En %	Soutenances 2014 (données nationales)	Cible 2018 (PAP 2016)
Part des doctorats obtenus en moins 40 mois	DEG				
	SHS	**20 %**			
	Sciences	**20 %**			
	Ensemble	**18 %**	**20%**	**41.4 %**	**46 %**
Part des doctorats obtenus entre 40 et moins de 52 mois (pour information)	DEG	33 %			
	SHS	20 %			
	Sciences	60 %			
	Ensemble	22 %		%	%
Part des doctorats obtenus en moins de 52 mois	DEG	**33 %**			
	SHS	**40 %**			
	Sciences	**80 %**			
	Ensemble	**40 %**	**50%**	**72.8 %**	**80 %**
Part des doctorats obtenus entre 52 et 72 mois (pour information)	DEG	40 %			
	SHS	27 %			
	Sciences	20 %			
	Ensemble	28 %		%	%
Part des doctorats obtenus en plus de 72 mois (6 ans) (pour information)	DEG	27 %			
	SHS	34 %			
	Sciences				
	Ensemble	32 %		%	%

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

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Pour le prochain contrat, l'établissement va poursuivre sa politique en faveur de la réussite en doctorat en utilisant les leviers d'action suivants, pour certains déjà votés par les conseils centraux :
Inciter les écoles doctorales à faire une sélection plus stricte à l'entrée,
Favoriser les thèses financées,
Former les encadrant.es,
Continuer à baisser le plafond du nombre maximum de doctorant.es encadré.es par HDR, fixé à 10 en 2014.

Commentaires de l'université

Commentaires sur l'indicateur lui-même tel que demandé :

Un indicateur qui n'utilise que des valeurs relatives (en %) sans que soient données les valeurs absolues par ailleurs (n = xxx) ne permet pas de comparer des établissements les uns aux autres. En effet, une université dont 100% des doctorant.es soutiennent en moins de 52 mois peut avoir fait soutenir 15 thèses dans l'année, alors qu'une autre avec un score inférieur (75%, par exemple) peut avoir fait soutenir malgré tout 150 thèses. Se pose donc la question de la finalité de l'indicateur : déterminer si la politique en faveur de la formation doctorale a porté ses fruits ? savoir si la formation doctorale est de qualité ? L'Université est-elle une grande université de recherche ?

L'indicateur est un ratio rapportant des effectifs d'étudiant.es. La demande de la « Part des doctorats obtenus en moins de… » est ambiguë dès lors que la fiche ne précise pas si ce pourcentage est calculé par rapport à la totalité des thèses soutenues dans l'année tous secteurs confondus, ou seulement par rapport au total des thèses soutenues dans le sous-secteur correspondant (DEG, SHS, etc.). Autrement dit, on ne sait pas ce qui est relatif par rapport à quoi.

Dans le calcul du taux 2014 de l'établissement, nous avons décidé de rapporter le pourcentage au total des thèses soutenues dans le sous-secteur. La réussite est donc appréhendée au travers de la méthode de calcul décrite ci-dessous :

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ inscrit.es dans l'établissement l'année n et ayant soutenu leur doctorat au cours de l'année n/n+1.

Réussite en x mois (numérateur) : étudiant.es de la base ayant obtenu un diplôme doctorat au cours de l'année n préparé en x mois.

La répartition des doctorant.es par champ a été déterminée en fonction des disciplines SISE (la discipline « Sciences politiques » a été intégrée dans le champ SHS).

Commentaires généraux :

La réussite en doctorat peut s'expliquer par divers facteurs, mais améliorer l'accompagnement et le suivi des doctorant.es peut impacter cet indicateur.
L'établissement a donc déjà au cours du quinquennal précédent essayé d'influer sur cet indicateur en mettant en place différentes actions :

Réinscription systématique des doctorant.es chaque année : depuis deux ans, l'établissement demande une réinscription systématique des doctorant.es, en relançant les différents acteur/trices (doctorant.es, directeur/trices de thèse et directeur/trices d'école doctorale). Ces différentes relances permettent de mieux suivre les doctorant.es et de pouvoir donc identifier plus rapidement les doctorant.es qui abandonnent. Ce travail a aussi l'avantage de permettre de fiabiliser notre système d'information. Au cours du prochain quinquennal, il faudra que l'établissement systématise ce dispositif. Ce levier est le fruit d'un travail conjoint entre le pôle doctoral de la DRED et le service des inscriptions,

Instauration d'un plafond d'encadrement des thèses : la Commission Recherche a instauré, pour la première fois dans l'établissement, un plafond d'encadrement doctoral en septembre 2014.

Les chiffres 2014 montrent que notre établissement est assez loin de la moyenne nationale, mais cela s'explique par la spécificité LLSHS de notre université. En effet, les thèses en LLSHS sont généralement plus longues pour des raisons d'ordre scientifique et parce le/la doctorant.e n'a pas toujours de financement pour sa thèse. Cela explique pourquoi la cible pour 2020 ne propose pas d'atteindre la moyenne nationale car nous pensons que la spécificité LLSHS n'est pas prise en compte actuellement.

Par ailleurs, l'indicateur traite sans distinction la formation initiale et la formation continue. Or, les thèses en formation continue sont souvent plus longues car les doctorant.es cumulent un emploi (enseignant.es du Secondaire, praticien.nes salarié.es des métiers de la santé, etc.) et leur formation. Il serait peut-être intéressant d'avoir deux cibles, ce qui permettrait de mieux refléter la réalité du terrain.

Enfin, en tant qu'opérateur du doctorat, l'établissement va essayer de mettre en place les leviers d'action ci-dessus, mais la politique doctorale de l'établissement dépendra également de la politique portée par le collège doctoral au niveau du site et par les politiques menées au sein de chaque école doctorale, dont les attributions inscrites dans le prochain arrêté sont désormais plus larges encore.

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉ.ES	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉ.ES (SUITE)	Lyon 2

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

	Nombre de diplômé.es université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	Moyenne nationale
Master	1093	786	72.4%	70.1%
LP	316	152	48.1%	66.8%

Insertion des diplômé.es 2012 de Master et de Licence professionnelle

	Master				Licence Pro			
	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	moyenne nationale 2014 (%)	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	moyenne nationale 2014 (%)
Ensemble DEG	207	32	88	91	62	58	95	92
Droit	75	12	87	91	11	15	Ns	93
Economie	68	11	87	69	25	27	Ns	91
Gestion	57	9	96	93	26	16	ns	92
Autres DEG	7	1	ns	84				
Lettres, Langues, Arts	71	13	80	86	16	12	ns	82
Ensemble SHS	308	47	84	86	16	9	ns	86
Histoire-Géographie	61	9	85	83				
Psychologie	69	14	85	90				
Information communication	43	7	84	87	11	7	ns	87
Autres SHS	115	17	83	84	5	2	ns	85
Ensemble STS	55	8	85	90	20	21	ns	90
Sciences de la vie et de la terre								
Sciences fondamentales								
Sciences de l'ingénieur					20	21	ns	94
Informatique	55	8	85	95				
Autres STS								

Eléments de contexte socio-économique

Taux de chômage au 4ème trimestre 2014	Régional	
	National	10.1

% de diplômé.es boursier.es	Master	Université		LP	Université	
		National	29		National	52

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

La systématisation des stages en Masters ainsi que la refonte des masters avec la suppression de la distinction PRO et RECHERCHE contribuent à une meilleure insertion professionnelle des diplômé.es.
Les « comités de perfectionnement » qui seront mis en place à la rentrée 2016 au niveau de la formation et qui associeront partenaires extérieurs, professionnel.les, équipes pédagogiques Lyon2 et étudiant.es auront pour objectif d'évaluer la formation et de l'adapter en fonction des réflexions et propositions d'actions qui émergeront de ces comités.

Commentaires de l'université

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

A compléter par l'établissement

	Données de l'université	2014-2015	Cible 2020
Niveau L Hors LP	Nombre de mentions de L dans l'établissement	31	
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es en L	13 391	
	Part des mentions de L faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es dans une formation de L évaluée	13 391	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondant.es/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	41%	50%
Niveau M Hors ingénieur.es, IEP	Nombre de mentions de M dans l'établissement	39	
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es en M	6 098	
	Part des mentions de M faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es dans une formation de M évaluée	6 098	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondant.es/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	39%	50%
Autres diplômes DUT (x spécialités), LP (x mentions), Ingénieur.es (x diplômes), Classes préparatoires (x classes) et PACES	Nombre de diplômes concernés	14	
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es	271	
	Part des diplômes faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es dans une formation Autres diplômes évaluée	271	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	42%	50%

Cibles 2020 (réponses cumulées au terme du contrat)	
Taux de réponse aux enquêtes	50%
Part des mentions et diplômes faisant l'objet d'au moins une évaluation	100%

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS (SUITE)	Lyon 2

Précisions pour la licence

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

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

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

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

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

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

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université

L'Université Lumière Lyon 2 conduit depuis 2008 des enquêtes portant sur l'évaluation des formations. Ce dispositif est animé par un comité de pilotage présidé par le/la Vice-président.e chargé.e de la formation et de la vie étudiante.
L'évaluation de ce dispositif conduite en 2014 a mis en évidence la nécessité de le faire évoluer. Ainsi il a été décidé de dissocier dans l'évaluation ce qui relève des conditions de vie de l'étudiant.e de ses conditions d'études.
Une première enquête sur les conditions de vie a été conduite en 2014-2015, l'enquête sur les conditions d'études en 2015-2016. Il s'agit bien pour cette dernière d'identifier les facteurs qui relèvent de l'offre de formation, c'est-à-dire de l'établissement, de la formation et de l'organisation des conditions d'études.
Cette enquête a été déclinée en trois niveaux : les conditions d'études au niveau de la formation ; les conditions d'études au niveau de la composante ; les conditions d'études au niveau de l'Université (les services offerts et administrés en central, l'organisation de l'université…).
Le champ de l'enquête est les étudiant.es inscrit.es à l'Université Lumière Lyon 2 en 2015/2016, en excluant les étudiant.es qui ne suivent pas la totalité de leurs cours au sein de l'établissement (étudiant.es ayant une inscription dans une formation en convention, une inscription parallèle dans un autre établissement, étudiant.es en mobilité sortante, étudiant.es en formation à distance, etc.).
Cette enquête sera renouvelée en 2017-2018 et en 2020-2021.

L'université souhaite poursuivre de manière plus approfondie la démarche d'évaluation des enseignements, et plus largement de la formation. L'ambition est de mettre en œuvre pour le prochain contrat un système d'information partagé et négocié avec l'ensemble des acteur/trices, permettant de disposer d'indicateurs de suivi des formations. L'enjeu est bien de partager entre les composantes et les services centraux des indicateurs communs permettant de suivre au niveau de la CFVU les effets des politiques mises en œuvre pour atteindre les objectifs définis, et de fonder ainsi une politique d'orientation des moyens (campagne de postes, services, moyens pédagogiques, locaux).

A compter de la rentrée 2016, les résultats de ces enquêtes ont vocation à être utilisées notamment dans le cadre des « comités de perfectionnement » au niveau des Masters. Ces résultats devront contribuer à alimenter la réflexion critique et prospective sur l'évolution des formations. L'analyse et l'exploitation de ces résultats devront permettre un meilleur pilotage de l'offre de formation.

IC 7	DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Mode de renseignement de l'indicateur	établissement

A compléter par l'établissement

	Situation 2014 (S)	Cible 2020 (C)	Taux de croissance attendu (C-S)/S*100, en %
1-Heures stagiaires	630 497	670 000	6 %
2- Nombre de diplômé.es en formation continue	780	805	3 %
Dont Validation des acquis de l'expérience (VAE)	44	66	50 %
3- Chiffre d'affaires de la formation continue	3 353 514	3 600 000	7%

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

* : la notion 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.

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Les choix stratégiques de l'établissement et la convergence avec la politique mise en œuvre sur ce même champ par l'Université de Lyon permettent d'envisager une évolution positive.

- Création de postes dédiés pour accompagner une nouvelle ingénierie afin d'accroître les possibilités de modularisation, de bénéficier de l'apport du numérique, d'engager une politique partenariale et d'asseoir davantage le lien avec la recherche. Mise en pratique dès 2016-2017.
- Réponse collective UdL à l'AMI Germinet pour créer une dynamique de développement et « un changement de paradigme et d'échelle » : mutualisation et valorisation des « bonnes » pratiques au sein de l'Université de Lyon afin de lever les freins identifiés dans les différents rapports. Le travail est amorcé sur 2016.
- Réflexion en profondeur sur la question de la certification (RNCP, inventaire, blocs de compétences) pour redynamiser l'offre DU. Plusieurs UFR sont déjà parties prenantes (Psychologie et IETL)

- Politique engagée de calcul des coûts complets (et non plus en coûts marginaux) des diplômes en formation continue avec une matrice budgétaire unique à toutes les composantes de formation (UFR et Instituts) comportant des items homogènes en termes de nature et de méthodes de valorisation
- Lancement d'« études de marché » sur le positionnement de l'offre en FC, en termes de nature de cours, de volume horaire, de prix par rapport aux autres opérateurs publics et privés dans le cadre du renouvellement de leur catalogue de formation continue
- Révision des prix proposés sur la base de ces analyses en coûts complets, selon les publics et les financements associés éventuels.
- Développement des parcours en alternance pour permettre une mixité accrue des publics et diversifier les sources de financement.

Commentaires de l'université

La mise en œuvre des mesures énoncées, associée à une valorisation efficace de l'offre et un travail sur les coûts réels, devra permettre de faire évoluer le chiffre d'affaires dans une proportion non négligeable. Le pari de la modularisation et de fait, d'actions de formation plus séquencées et ciblées, drainera un nouveau public et amorcera sous une nouvelle forme l'entrée dans une logique diplômante.

NB : la mise en œuvre progressive de la loi de 2014 et les difficultés de financement dans le cadre du CPF, du fait des restrictions des listes d'éligibilité, rendent actuellement l'octroi de financements difficile.

IC 8	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage
Date et source de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Sont prises en compte dans le calcul de la cible les bibliothèques universitaires et les bibliothèques intégrées du SCD ou du SICD, et répondant également aux deux critères suivants : - ouvertes au moins 45 heures par semaine ; - dotées de plus de 100 places assises. Les bibliothèques non intégrées au SCD ou au SICD sont exclues du champ de la mesure.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Pourcentage d'augmentation globale de l'ouverture hebdomadaire dans l'ensemble des bibliothèques universitaires et intégrées répondant aux critères définis dans la rubrique « Champ de la mesure », entre l'année 2014 et l'année d'échéance du présent contrat. La moyenne est calculée sur la base des horaires en vigueur durant la plus grande partie de l'année pour chaque bibliothèque prise en compte dans le calcul. Les extensions ou réductions ponctuelles ne doivent donc pas être prises en compte dans ce calcul ; elles peuvent en revanche être signalées dans la partie Commentaires comme élément d'appréciation complémentaire.
Mode de calcul	Vd (valeur de départ) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques pour l'année 2013, en nombre d'heures. Va (valeur d'arrivée) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques pour l'année de l'échéance du contrat, en nombre d'heures. La cible correspond à la marge de progression réalisée, exprimée en pourcentage, et calculée de la manière suivante : T = (Va-Vd) / Vd x 100

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

A compléter par l'établissement

Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées en 2014 (Vd)	60,5
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées à l'échéance du contrat (Va)	54
Variation (Va-Vd)	-6,5
Cible 2020 (%)	65

Précisions

L'indicateur est destiné à mesurer l'effort accompli par l'établissement pour améliorer l'accessibilité des ressources documentaires à son public. Le « Plan Renouveau des Bibliothèques » lancé en 2010 par le MENESR a souligné l'importance de l'extension des horaires dans la réalisation de cet objectif.

Pour autant, l'histoire et les spécificités propres à chaque établissement peuvent impliquer des stratégies différenciées en la matière, telles que :

- privilégier une amélioration des services offerts par la bibliothèque à une augmentation des horaires (dans le cas, par exemple, d'une bibliothèque déjà très ouverte)
- maintenir le niveau d'ouverture hebdomadaire mais augmenter le nombre de jours d'ouverture dans l'année (périodes de vacances, notamment)
- concentrer les efforts sur un ou deux sites stratégiques en proposant une extension significative des horaires, ou au contraire, chercher à harmoniser les horaires des différentes sections du SCD.

Le contrat peut également être marqué par des regroupements de bibliothèques ou des fermetures temporaires de sites, voire des constructions de nouvelles bibliothèques, constituant autant d'éléments susceptibles de faire varier la politique poursuivie en matière d'horaires d'ouverture.

L'établissement est donc invité à donner en commentaires toutes les précisions ou compléments d'information qui lui paraîtraient utiles à une juste interprétation de la cible, notamment en ce qui concerne les bibliothèques restant à intégrer.

IC 8	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD (SUITE)	Lyon 2

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Il s'agit de développer une politique d'ouverture des horaires de SCD adaptée aux besoins évolutifs des usager.es et à leurs nouvelles pratiques de recherche documentaire. Cette adaptation des horaires d'ouverture se fera autant que possible dans le cadre d'une politique concertée de site.

Il convient cependant de garder à l'esprit que les contraintes budgétaires et les moyens en place ne sont pas les mêmes entre établissements (Université Lyon 1, Lyon 2, Lyon 3, ENS Lyon...). A titre d'illustration, le nombre d'ETPT titulaires dans les BU/SCD n'est pas le même entre la BU Diderot (ENS Lyon) et la BU Chevreul par exemple.... En outre les subventions versées au profit des SCD par les partenaires publics (MESR, CEDES Région Rhône-Alpes) ne sont pas identiques. Il n'est pas certain que le redéploiement de personnels et de moyens associés entre SCD soit envisagé à court terme.

L'amorçage de l'accroissement des amplitudes horaires sera fait dans le cadre de la mise en œuvre du programme Bibliothèque Ouverte déposé par l'Université de Lyon.

Commentaires de l'université

L'Université s'est engagée sur la dernière année à modifier les horaires d'ouverture du SCD, notamment celui du site Berges du Rhône. Les statistiques de fréquentation indiquent une baisse significative de la fréquentation du SCD aussi bien sur le site de Bron que celui du site Berges du Rhône (BU Chevreul) de plus de 10% en moyenne entre 2009 et 2014. Les statistiques de fréquentation des salles indiquent une baisse sensible après 19h et très faible sur le créneau 20h-21h.

Les facteurs explicatifs ont notamment trait à de nouvelles pratiques de recherche documentaire qui se font davantage en ligne que sur place – le SCD dans ses derniers budgets a pris acte de cette évolution en consacrant des ressources croissantes à la documentation électronique - et à la recherche par les étudiant.es de salles de travail en groupe plus que de salles de consultation individuelle d'ouvrages. Une autre explication tient à la mise en place d'horaires variables selon les jours. Le rétablissement d'horaires réguliers devrait permettre une meilleure visibilité du service pour les usager.es. La mise en place du dispositif Affluence ainsi que la coordination des horaires des bibliothèques du site dans le cadre du programme Bibliothèque ouverte devrait aussi aller dans ce sens.

Le financement de ces actions reste cependant incertain. Au titre des projets CEDES, l'établissement a soumis à la Région Rhône-Alpes le financement de vacations de monitorat en faveur du SCD. Au final, sur l'enveloppe globale destinée aux vacations de monitorat à destination principalement de la DFVE, de la DSI et du SCD, l'établissement a accru le montant versé au profit du SCD avec plus de 150 000 euros annuellement, en croissance de près de 10% sur la dernière année. Avec l'arrivée d'une nouvelle gouvernance à la Région Auvergne-Rhône-Alpes, il n'est pas certain que les crédits alloués au titre du Cedes restent identiques en termes de masses et de projets retenus.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE

IC 9	ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANT.ES-CHERCHEUR.ES / BILAN ET PRÉVISION	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

A compléter par l'établissement

Recrutement interne d'enseignant.es-chercheur.es ou endorecrutement		2013	2014	2015	Données cumulées 2013, 2014, 2015	Cible 2020 (données cumulées sur la période contractuelle)
Maîtres.ses de conférences	Effectifs*	4/20	8/24	3/8	15/52	
	%**	20%	33.33%	37.50%	28,84%	25%
Professeur.es des universités	Effectifs*	4/16	2/9	10/16	16/41	
	%**	25%	22.22%	62,5%	39.02%	30%

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

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

La composition des comités de sélection a évolué dès cette campagne 2016, suite à des décisions de principe prises au sein du Conseil académique en formation restreinte, pour l'ensemble de l'établissement.
A l'avenir, les directeur/trices d'U.F.R. et de laboratoire ne pourront plus assister aux délibérations du comité de sélection avec voix consultative. Par ailleurs, le plafond des membres du comité appartenant au laboratoire sera calculé sur la totalité des membres extérieurs et internes selon le principe de la stricte minorité. A titre d'exemple, pour un comité de huit membres, le nombre de membres du laboratoire recruteur ne pourra être supérieur à trois.

Commentaires de l'université

IC 10	DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROPRES ENCAISSABLES hors subventions pour charges de service public	Lyon 2

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

Description des indicateurs

Unité de mesure	Millier d'euros (K€)
Date de la mesure	Deux années civiles précédant la 1ère année du contrat ; dernière année civile du contrat
Champ de la mesure	Ressources financières encaissables hors subvention pour charges de service public, à savoir : 1. les droits d'inscription (70611 – 70612 – 70613) 2. les recettes de la formation continue (7065) 3. la taxe d'apprentissage (7481) 4. les contrats et prestations de recherche 5. les subventions (hors subvention pour charges de service public) 6. les dons et legs des fondations (7581 – 7582 – 7585 – 7586 – 7587) 7. les produits exceptionnels (771 – 772 – 775 – 778) 8. les autres ressources propres (701 – 702 – 703 – 7063 – 7064 – 7066 – 7067 -70681 – 70688 – 707- 708 – 7091 – 7092 – 7093 – 7094 – 7095 – 7096 – 7097 – 7098 – 7445 – 746 – 752 – 755 – 757 – 7583 – 7584 – 7588 – 76) Non pris en compte : 756 – 7562 – 777. (et hors classe 1, hors 7813, 7815 et 7873)
Mode de renseignement	Données fournies par l'établissement

A compléter par l'établissement

	2014	2015	Cible 2020
Droits d'inscription (1)	5 871 125	5 863 262	5 928 964 (+ 1 %)
Formation continue (2)	3 194 940	3 330 414	3 600 000 (+ 7%)
Taxe d'apprentissage (3)	699 548	582 843	700 000 (+ 20%)
Contrats et prestations de recherche (4)	1 137 149	945 742	1 230 000 (+ 30 %)
ANR investissements d'avenir (74411)	460 886	421 181	500 000 (+ 19 %)
ANR hors investissement d'avenir (74412)	456 289	385 408	480 000 (+ 24,50)
Hors ANR (704 – 705 – 7062 – 751)	219 974	139 153	250 000 (+ 80 %)
Subventions (hors subvention pour charges de service public) (5)	7 149 467	5 975 984	7 300 000 (+ 22 %)
Régions (7442)	1 763 328	1 350 949	1 500 000 (+11 %)
Union européenne (7446)	1 880 882	1 180 294	2 200 000 (+ 86 %)
Autres (7418 – 7443 – 7444 – 7447 – 7448 – 7488)(A)	3 505 257	3 444 741	4 600 000 (+ 4,50 %)
Dons et legs des fondations (6)	3 503	2 000	5 000 (+ 150%)
Produits exceptionnels (7)	30 668	29 688	35 000 (+ 18 %)
Autres ressources propres (8)	3 416 767	2 734 014	3 000 000 (+ 10 %)
Total	21 503 167	19 463 947	21 798 964 (+ 12 %)

(A) : A partir de 2016, les crédits ANR / PALSE seront comptabilisés dans la rubrique Autre car versés par l'UDL et non par l'ANR directement.

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

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

L'accompagnement des équipes dans la mise en place de formations continues et en alternance et dans la collecte de la taxe comme le recrutement de personnes expertes en ingénierie de projets sur la Recherche, les Relations Internationales et la formation continue doit permettre des réponses adaptées aux différents appels à projets / candidatures dans ces champs de compétences et ainsi faire évoluer nos ressources propres de type contractuel.

Commentaires de l'établissement

IC 11	PILOTAGE FINANCIER	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

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

A compléter par l'établissement

Actions prévues	Situation actuelle (2015)	Commentaires établissement	Cible 2020
1- Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires par la mise en place d'un dialogue de gestion dans une logique : objectifs / moyens / résultats. L'indicateur mesure les taux d'exécution (CF/ Budget modifié).	Fonctionnement : 81% Investissement : 48,8%	Il faut dissocier la sincérité des prévisions et le niveau des taux d'exécution et ne pas avoir à rattacher toutes nos recettes tel que sollicité par le Rectorat lors du BR2 2015	Fonctionnement 95% Investissement 90%
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…	2	Objectif 2016 : Développement de requêtes BO et envoi mensuel automatique auprès des différent.es acteur/trices de l'université	2
3- Élaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles (et notamment plan pluriannuel d'investissement).	2	Objectif 2016 : réunions régulières à tenir pour pouvoir acter des reprogrammations au fur et à mesure de l'avancement des travaux	2
4- Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale : la masse salariale devra faire l'objet d'un suivi particulier : tableaux prévisionnels et plans 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%).	2		2

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

A compléter par l'établissement

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

IC 12	PILOTAGE DU SYSTEME D'INFORMATION ET DES SERVICES NUMERIQUES AUX USAGER.eS	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

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

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

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'établissement

IC 13	TAUX D'OCCUPATION DES LOCAUX	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

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

Occupation des locaux	Situation actuelle (2016)				Taux d'occupation attendu en 2020
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SHON	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	26 313	23	5 241	102	99
Salles banalisées	346 451	322	20 765	96	98
Total				97	98

Leviers d'action

Optimisation des emplois du temps et du temps universitaire (sans doute un levier à la marge car les enseignant.es-chercheur.es assument également leur fonction de chercheur.es lorsqu'ils et elles n'enseignent pas...).

Ouverture de nouvelles salles de grandes capacités et de deux amphis sur le site BDR (investissements nécessaires).

Mobilisation d'autres sites d'enseignement dans le cadre de la co-accréditation en cours.

Commentaires de l'établissement

La mise à jour des relevés de surfaces et des plans des locaux entamée depuis 2012, informatisées sous AUTOCAD, a permis de fiabiliser année après année les surfaces SHON utilisées pour les enquêtes. D'autres données sont à conforter dans nos bases comme la nomenclature des salles qui n'est pas stable et explique pour partie les écarts entre les enquêtes.
Reste qu'au final, l'ensemble de nos locaux est saturé. Les chiffres présentés ci-dessus englobent l'ensemble des locaux de l'établissement mais notre campus Berges du Rhône présente des taux d'occupation encore supérieurs.
Malgré l'optimisation de la gestion de nos locaux, nous sommes en difficulté du fait de l'augmentation, années après années de nos effectifs, d'une offre de formation renforcée (Masters, Lpro, MEEF, DU) au cours du contrat qui s'achève, ainsi qu'à l'augmentation des évènements scientifiques et culturels depuis la mise en place en 2013 d'un service dédié (bilan 2014 : 396 évènements organisés allant d'1/2 journée à plus de 2 semaines).
Le passage pour la rentrée 2016 à la licence à 1 500 h, la réforme des L1 (portails), la volonté de développement de la formation tout au long de la vie, l'innovation par la création de nouvelles formations, la mise en accessibilité des locaux, et bien entendu la croissance des effectifs difficile à contenir, sont autant de facteurs pouvant générer de nouveaux besoins en locaux. L'adaptation de ces derniers, de nos modes d'enseignement et de notre calendrier universitaire, les mutualisations dans le cadre de la Comue, sont des pistes aujourd'hui mobilisées mais qui ne parviendront sans doute pas à totalement faire face aux besoins de nouvelles surfaces dédiées autant à la formation qu'à la production et à la diffusion des connaissances scientifiques… Le travail en cours portant sur la soutenabilité de notre nouvelle offre de formation permettra d'établir rapidement les nouveaux besoins liés à la formation.

Les données d'occupation communiquées sont celles de l'année universitaire 2014-2015.

IC 14	MESURE DES EVOLUTIONS DE SURFACES IMMOBILIERES (solde en m²)	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

	Situation existante			Objectifs		
Années	Dénomination bâtiment	Situation domaniale	m² existants	Objectifs prévisionnels de m² libérés	Objectifs prévisionnels de m² nouveaux	Objectif d'évolution des surfaces immobilières (m²)
Situation initiale	Tous bâtiments établissement		141 543			
2016	Musée des Moulages	Bien propre	2 773	2 773	-	-
	Blandan	Ville de Lyon	2 728	2 728	-	-
	MILC	Mise à dispo. FD	0	-	1 435	1 435
	N5 (BMP)	Bien propre	132	132		
2017	BMP « Z »	Location	4 318	4 318	-	-
	« Brumaire »	Location	202	202	-	-
	Bâtiment H (PDA)	Mise à dispo. FD	0	-	9 050	9 050
	Musée des Moulages	Bien propre	0	-	3 008*	3 008*
2018			-	-	-	-
2019	Learning center	A construire**	-	-	8 500	8 500
2020	Bâtiment J (PDA)	Mise à dispo. FD**	5 901	5 901	-	-
soldes				16 054	21 993	5 939
Evolution des m² à l'issue du contrat			141 543	16 054	21 993	147 482

* La superficie correspondante est indiquée en Surface de Plancher.

** Les surfaces indiquées seront à repréciser en cours de contrat puisque nous ne sommes à ce stade du CPER qu'au début de la phase avant-projet. Il est également possible que la surface « m² libérés » puisse être augmentée en intégrant des éléments du bâtiment K.

Précisions :

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

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

Commentaires de l'établissement :

Notre établissement a mis en place une politique immobilière fonctionnelle détaillée dans son SPSI (2012), un schéma directeur pour son campus PDA (2014) et une étude de maitrise d'œuvre urbaine est en cours. Elle dispose également d'un PPI ; l'ensemble étant évidemment articulé. La politique d'investissement a été confortée avec rigueur mais, malgré un gros effort financier consenti sur ses ressources propres, l'Université dépend encore très largement des ouvertures de crédits et des recettes correspondantes des partenaires territoriaux et de l'Etat (CPER, Plan Campus, etc.) afin d'améliorer la situation du bâti et les surfaces.

L'Université a mandaté un Bureau d'Etudes pour réaliser des études en vue de la mise en œuvre d'un Ad'AP, déposé le 27 septembre 2015, et validé depuis. L'Université a souhaité inscrire son engagement en créant une ligne Ad'Ap dans son PPI (à noter également la mobilisation de nos ressources internes (ateliers) pour réaliser les petites opérations de mise en accessibilité (ex. : marquages peintures).

Un point très fort, également à souligner, est que nous pratiquons depuis plusieurs années l'amortissement de notre patrimoine, ce qui nous permet d'alimenter correctement nos dotations au PPI, renforçant ainsi la capacité d'investissement.

Il est souhaitable que les équipes présidentielles, avec l'aide des compétences de la DIRPAT et du service de stratégie immobilière de la Comue de Lyon, poursuivent et intensifient les actions visant à la mise aux normes des bâtiments dédiés à l'enseignement, la recherche et la gestion. Il en va de même pour les projets immobiliers car les besoins sont évidents lorsqu'on regarde les taux d'occupation. Reste que sans un soutien continu et sans faille des pouvoirs publics (Etat et Collectivités), sa mission de service public ne pourra pas être assumée correctement et durablement. Face à cela, le prochain CPER 2015-2020 et le suivant seront déterminants pour les actions encore à mener notamment sur les sites non pris en compte pas le plan campus (3/5 de notre patrimoine…).

Notre campus Berges du Rhône bénéficiera dans les 4 ans qui viennent de travaux de mise aux normes mais aucune amélioration fonctionnelle n'est possible pour l'instant compte tenu du niveau des engagements financiers. Pourtant, il est clair que pour faire face à l'augmentation des effectifs, deux amphis de grande taille seraient nécessaires. Après les travaux du plan campus, des surfaces (actuellement dédiées aux opérations tiroirs) seront redéployées mais rien n'est envisageable pour l'instant pour des amphithéâtres.

INDICATEUR SPECIFIQUE DE PERFORMANCE

IS1	RELATIONS INTERNATIONALES	Lyon 2

Action	Relations internationales des établissements
Objectif	Renforcer l'ouverture européenne et internationale des établissements

Sous-indicateur 1 - Mobilité sortante – Nombre d'étudiant.es effectuant une mobilité non-diplomante

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre brut
Date de la mesure	Année n
Champ de la mesure	Etudiant.es inscrit.es en Licence et en Master
Objectif	Permet de mesurer le dynamisme à l'international de l'établissement

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Sont indiqués le nombre de mobilités effectuées, en ventilant par destination (Europe, hors Europe) et par type (études intégrées ou stage)
Source	Etablissement
Mode de calcul	

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Cible 2020
Total des mobilités en Europe, études /stages	258 / 34	291 / 23	353 / 23	**340**
Total des mobilités hors Europe, études /stages	340 / 114	326 / 106	311 / 66	**480**
Total des mobilités, tout confondu	**746**	**746**	**693**	**820 (augmentation de 18%)**

Leviers d'action

Mieux informer les étudiant.es et les enseignant.es-chercheur.es des avantages indéniables de la mobilité d'études, en matière de professionnalisation, de connaissance linguistique et d'ouverture culturelle. Travailler de manière concertée avec les organismes financeurs (Erasmus, CROUS, Région) pour étendre l'accès aux bourses pour les étudiant.es concerné.es.

Commentaires de l'université

La cible proposée peut sembler timide, mais elle dépend en grande partie de facteurs exogènes. En effet, l'Université travaillera encore et toujours pour accroître la mobilité étudiante sortante, sous toutes ces formes, car elle est gage de professionnalisation et d'ouverture, et nous tenons certaines des clés, dans la mesure où nous ouvrons de nouvelles coopérations et signons de nouveaux partenariats. Mais il faut aussi raisonner avec le fait

que les diminutions des bourses rendent nettement plus difficile la mobilité pour les étudiant.es, notamment celles et ceux aux moyens moins importants, et il faut aussi se rappeler que, plus marginalement, des évènements géopolitiques jouent un rôle – il n'est pas certain que l'on puisse développer des relations structurées avec la Turquie dans les mois et les années qui viennent, par exemple.

Sous-indicateur 2 - Mobilité dans le cadre de formations diplômantes (diplômes en partenariat international)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre brut
Date de la mesure	Année n
Champ de la mesure	Etudiant.es inscrit.es en Licence et en Master

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Est indiqué le nombre d'étudiant.es effectuant une mobilité **obligatoire** dans le cadre d'une convention de formation ou diplôme partagé ou conjoint. Sont séparées les mobilités entrantes et sortantes
Source	Établissement
Mode de calcul	Les chiffres sont donnés en ventilant par mobilité entrante et sortante, et par destination (Europe, hors Europe)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Cible 2020
Nombre d'étudiant.es sortant.es	Europe : 66 Hors Europe : 37 **103**	Europe : 75 Hors Europe : 54 **129**	Europe : 94 Hors Europe : 36 **130**	**160**
Nombre d'étudiant.es entrant.es	Europe : 100 Hors Europe : 2 **102**	Europe : 110 Hors Europe : 7 **117**	Europe : 106 Hors Europe : 3 **109**	**135**

Leviers d'action
La négociation et signature de nouveaux accords de formation partagée, et notamment avec des partenaires hors Europe.

Commentaires de l'université
Les formations partagées sont un vrai enjeu stratégique pour Lyon 2, et c'est pourquoi il convient de refléter cet état de fait dans des cibles un peu plus ambitieuses que pour la mobilité non-diplomante. Les mêmes remarques valent, évidemment, pour ce qui est de l'incertitude en matière de bourses et de conjoncture politique internationale, qui détermine les procédures d'obtention de visas et d'accès au terrain et aux institutions. Il sera particulièrement important de s'atteler à attirer plus d'étudiant.es de pays non-européen, car si l'équilibre entre les deux zones n'est pas atteint.

VOLET SPECIFIQUE
UNIVERSITE LUMIERE - LYON 2
ANNEXES « FORMATION » ET « RECHERCHE »

Accréditation : Liste des Formations

Annexe de l'arrêté du 23 mai 2016

Académie de LYON Université Lyon-II

L'établissement susvisé est accrédité à compter de l'année universitaire 2016-2017 en vue de la délivrance des diplômes nationaux suivants :

Capacité(s) en droit

	établissement(s) co-accrédité(s)	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
19990350 CAPACITE EN DROIT		2011-2012	10 ans	2020-2021

Diplôme(s) d'accès aux études universitaires

option	*établissement(s) co-accrédité(s)*	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
19990424 OPTION A		2011-2012	10 ans	2020-2021

Diplôme(s) universitaire(s) de technologie « cursus licence »

IUT de BRON

Spécialités	*implantation*	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
Qualité logistique industrielle et organisation	BRON	2016-2017	5 ans	2020-2021
Hygiène sécurité environnement	BRON	2016-2017	5 ans	2020-2021
Gestion des entreprises et des administrations	BRON	2016-2017	5 ans	2020-2021
Option(s) :				
Gestion comptable et financière (ex Finance-comptabilité)				
Gestion et management des organisations (ex Petites et moyennes organisations)				
Gestion des ressources humaines (ex Ressources humaines)				
Gestion logistique et transport	BRON	2016-2017	5 ans	2020-2021
Statistique et informatique décisionnelle	BRON	2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine ARTS, LETTRES, LANGUES

Licence(s)

mention(s)	établissement(s) co-accrédité(s)	année d'accréditation	durée	fin d'accréditation
20140747 Arts du spectacle		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140748 Langues étrangères appliquées		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140749 Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140751 Lettres, langues		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140750 Lettres		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140752 Musicologie		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140765 Sciences du langage		2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine DROIT, ECONOMIE, GESTION

Licence(s)

mention(s)	établissement(s) co-accrédité(s)	année d'accréditation	durée	fin d'accréditation
20160337 Administration publique		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140753 Administration économique et sociale		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140754 Droit		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140755 Economie et gestion	LYON 1	2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Licence(s)

mention(s)	établissement(s) co-accrédité(s)	année d'accréditation	durée	fin d'accréditation
20140756 Géographie et aménagement		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140758 Histoire de l'art et archéologie		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140757 Histoire		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160495 Humanités	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20140759 Information-communication	SAINT-ETIENNE	2016-2017	5 ans	2020-2021
20140760 Mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales		2016-2017	5 ans	2020-2021

20140761 Psychologie		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140762 Science politique		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140763 Sciences de l'Homme, anthropologie, ethnologie		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140764 Sciences de l'éducation		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140767 Sciences et technologies		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160345 Sciences sociales		2016-2017	5 ans	2020-2021
20140766 Sociologie		2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine ARTS, LETTRES, LANGUES
Licence(s) professionnelle(s)

Dénomination nationale / mention	*établissement(s) co-accrédité(s)*	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
20160348 Techniques du son et de l'image		2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine DROIT, ECONOMIE, GESTION
Licence(s) professionnelle(s)

Dénomination nationale / mention	*établissement(s) co-accrédité(s)*	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
20160350 Activités juridiques : assistant juridique		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160351 Activités juridiques : contentieux et recouvrement		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160352 Activités juridiques : métiers du droit social		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160354 Assurance, banque, finance : chargé de clientèle		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160355 Assurance, banque, finance : supports opérationnels		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160356 Logistique et pilotage des flux		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160358 Management des transports et de la distribution		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160359 Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160362 Métiers de la GRH : assistant		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160360 Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des associations		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160363 Métiers du BTP : travaux publics		2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
Licence(s) professionnelle(s)

Dénomination nationale / mention	établissement(s) co-accrédité(s)	année d'accréditation	durée	fin d'accréditation
20160365 Guide conférencier		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160366 Métiers de la communication : chef de projet communication		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160368 Métiers de la mode		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160369 Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160371 Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160372 Métiers du tourisme : commercialisation des produits touristiques		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160375 Métiers du tourisme et des loisirs		2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTÉ
Licence(s) professionnelle(s)

Dénomination nationale / mention	établissement(s) co-accrédité(s)	année d'accréditation	durée	fin d'accréditation
20160377 Logistique et systèmes d'information		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160378 Métiers du décisionnel et de la statistique		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160380 Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement		2016-2017	2 ans	2017-2018

Domaine ARTS, LETTRES, LANGUES
Master(s)

mention(s)	établissement(s) co-accrédité(s)	année d'accréditation	durée	fin d'accréditation
20160394 Arts de la scène et du spectacle vivant	ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160395 Cinéma et audiovisuel	ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160396 Didactique des langues	SAINT-ETIENNE	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160397 Français langue étrangère		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160398 Langues étrangères appliquées	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160399 Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales	SAINT-ETIENNE, LYON 3, ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160400 Lettres	SAINT-ETIENNE, LYON 3, ENS	2016-2017	5 ans	2020-2021

	LYON			
20160401 Mondes anciens	LYON 3, ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160402 Musicologie		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160403 Sciences du langage		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160404 Traduction et interprétation	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine DROIT, ECONOMIE, GESTION
Master(s)

mention(s)	*établissement(s) co-accrédité(s)*	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
20160405 Administration publique		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160406 Analyse et politique économique	SAINT-ETIENNE, ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160407 Droit des affaires	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160408 Droit privé	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160409 Droit public	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160410 Droit social	LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160411 Economie de l'environnement, de l'énergie et des transports	ENTPE LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160412 Economie du travail et des ressources humaines		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160413 Economie sociale et solidaire	SAINT-ETIENNE	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160414 Justice, procès et procédures	SAINT-ETIENNE, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160415 Management de l'innovation		2016-2017	5 ans	2020-2021
20160416 Management stratégique	LYON 1	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160417 Monnaie, banque, finance, assurance	SAINT-ETIENNE, ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160418 Risques et environnement	ENSM ST ETIENNE, EC LYON, ENTPE LYON, LYON 1, LYON 3, INSTITUT MINES-TELECOM	2016-2017	2 ans	2017-2018
20160420 Sciences économiques et sociales	ENS LYON	2016-2017	5 ans	2020-2021

Domaine SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
Master(s)

mention(s)	*établissement(s) co-accrédité(s)*	*année d'accréditati*
20160421 Anthropologie		2016-2017
20160422 Archéologie, sciences pour l'archéologie		2016-2017
20160423 Communication des organisations	LYON 3	2016-2017
20160424 Direction de projets ou établissements culturels		2016-2017
20160425 Ergonomie		2016-2017
20160426 Etudes sur le genre	LYON 1	2016-2017
20160427 Gestion de l'environnement	ENSM ST ETIENNE, SAINT-ETIENNE, LYON 3, ENS LYON, INSTITUT MINES-TELECOM	2016-2017
20160428 Gestion des territoires et développement local	LYON 3, ENS LYON	2016-2017
20160429 Géomatique	SAINT-ETIENNE, ENS LYON	2016-2017
20160431 Histoire de l'art		2016-2017
20160432 Histoire, civilisations, patrimoine	SAINT-ETIENNE, ENTPE LYON, ENSSIB LYON	2016-2017
20160430 Histoire	SAINT-ETIENNE, LYON 3, ENS LYON	2016-2017
20160433 Humanités numériques	ENSSIB LYON, LYON 3, ENS LYON	2016-2017
20160434 Information, communication	SAINT-ETIENNE, LYON 1, ENSSIB LYON, LYON 3, ENS LYON	2016-2017
20160435 Intervention et développement social	SAINT-ETIENNE	2016-2017
20160436 Journalisme		2016-2017
20160438 Mode		2016-2017
20160401 Mondes anciens	LYON 3, ENS LYON	2016-2017
20160441 Mondes médiévaux	LYON 3, CHAMBERY, EHESS PARIS, ENS LYON	2016-2017
20160444 Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique		2016-2017
20160446 Psychologie de l'éducation et de la formation		2016-2017
20160447 Psychologie sociale, du travail et des	EC LYON	2016-2017

	organisations			
20160443	Psychologie		2016-2017	5
20160449	Science politique	SAINT-ETIENNE, ENS LYON	2016-2017	5
20160450	Sciences cognitives	ENS LYON	2016-2017	5
20160452	Sciences de l'eau	LYON 1, LYON 3	2016-2017	5
20160453	Sciences de l'éducation	SAINT-ETIENNE	2016-2017	5
20160454	Sciences des religions et sociétés	LYON 3, ENS LYON	2016-2017	5
20160471	Sciences sociales	ENS LYON	2016-2017	5
20160420	Sciences économiques et sociales	ENS LYON	2016-2017	5
20160455	Sociologie	SAINT-ETIENNE, ENS LYON	2016-2017	5
20160456	Tourisme		2016-2017	5
20160457	Urbanisme et amenagement	ENTPE LYON	2016-2017	5
20160458	Ville et environnements urbains	SAINT-ETIENNE, ENS ARCH ST ETIENNE, ENS ARCH LYON, ENTPE LYON, LYON 3, ENS LYON	2016-2017	5

Domaine SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTÉ

Master(s)

mention(s)	*établissement(s) co-accrédité(s)*	*année d'accréditation*	*durée*	*fin d'accréditation*
20160427 Gestion de l'environnement	ENSM ST ETIENNE, SAINT-ETIENNE, LYON 3, ENS LYON, INSTITUT MINES-TELECOM	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160459 Informatique	ENSM ST ETIENNE, SAINT-ETIENNE, EC LYON, LYON 1, ENS LYON, INSTITUT MINES-TELECOM	2016-2017	5 ans	2020-2021
20160418 Risques et environnement	ENSM ST ETIENNE, EC LYON, ENTPE LYON, LYON 1, LYON 3, INSTITUT MINES-TELECOM	2016-2017	2 ans	2017-2018
20160452 Sciences de l'eau	LYON 1, LYON 3	2016-2017	5 ans	2020-2021

Label	Intitulé	Responsable	Tutelles		Partenaires
			Organismes	Établissements	
DS 6	**Sciences Humaines et Humanités**				
EA 4160	PASSAGES XX-XXI	Bérénice HAMIDI-KIM		U-Lyon 2	
EA 4163	GROUPE DE RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE SOCIALE (GREPS)	Nikos KALAMPALIKIS		U-Lyon 2	
EA 4147	ÉQUIPE DE RECHERCHE DE LYON EN SCIENCES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (ELICO)	Isabelle GARCIN-MAROU		U-Lyon 2 U-Lyon 1 U-Lyon 3 IEP Lyon ENSSIB	
EA 3082	LABORATOIRE D'ETUDE DES MECANISMES COGNITIFS (EMC)	Bernard LETE		U-Lyon 2	
EA 4571	EDUCATION, CULTURES et POLITIQUES (ECP)	Françoise LANTHEAUME		U-Lyon 2 U-Saint-Etienne	
EA 653	CENTRE DE RECHERCHES EN PSYCHOPATHOLOGIE ET PSYCHOLOGIE CLINIQUE (CRPPC)	Anne BRUN		U-Lyon 2	
EA 4162	CENTRE DE RECHERCHE EN TERMINOLOGIE ET TRADUCTION (CRTT)	François MANIEZ		U-Lyon 2	
EA 3728	LABORATOIRE D'ETUDES RURALES (LER) - SOCIÉTÉS ET ESPACES RURAUX DE L'EUROPE CONTEMPORAINE 19È-21È SIÈCLES	Claire DELFOSSE		U-Lyon 2	
EA 1853	LANGUES ET CULTURES EUROPEENNES (LCE)	Ralf ZSCHACHLITZ		U-Lyon 2	
EA 4573	DROITS, CONTRATS ET TERRITOIRES (DCT)	Isabelle BON-GARCIN		U-Lyon 2	
EA 4161	CONCEPTION DE L'ACTION EN SITUATION (COACTIS)	Martine SEVILLE		U-Lyon 2 U-Saint-Etienne	
EA 7356	INSTITUT DES LANGUES ET CULTURES D'EUROPE, AMERIQUE, AFRIQUE, ASIE ET AUSTRALIE (ILCEA4)	Almudena DELGADO LARIO		U-Grenoble U-Lyon 2	
UMR 5600	ENVIRONNEMENT, VILLE, SOCIÉTÉ (EVS)	Jean-Yves TOUSSAINT	CNRS	U-Lyon 3 U-Lyon 2 U-Saint-Etienne INSA Lyon ENSA Lyon ENS Lyon ENTPE ENSM-SE	
UMR 5189	HISTOIRE ET SOURCES DES MONDES ANTIQUES (HISOMA)	Véronique CHANKOWSKI	CNRS	U-Lyon 2 U-Lyon 3 U-Saint-Etienne ENS Lyon	
UMR 5190	LABORATOIRE DE RECHERCHE HISTORIQUE RHÔNE-ALPES (MODERNE ET CONTEMPORAINE) (LARHRA)	Bernard HOURS	CNRS	U-Lyon 2 U-Lyon 3 U-Grenoble ENS Lyon	
UMR 5648	HISTOIRE ET ARCHÉOLOGIE DES MONDES CHRÉTIENS ET MUSULMANS MÉDIÉVAUX (CIHAM)	Jean-Louis GAULIN	CNRS	U-Lyon 2 U-Avignon ENS Lyon EHESS U-Lyon 3	
UMR 5596	DYNAMIQUE DU LANGAGE (DDL)	Sophie KERN	CNRS	U-Lyon 2	

UMR 5138	ARCHEOLOGIE ET ARCHEOMETRIE (ArAr)	POUX Matthieu	CNRS	U-Lyon 2, U-Lyon1
UMR 5133	ARCHEORIENT ENVIRONNEMENTS ET SOCIETES DE L'ORIENT ANCIEN	Christophe BENECH	CNRS	U-Lyon 2
UMR 5191	INTERACTIONS, CORPUS, APPRENTISSAGE, REPRESENTATIONS (ICAR)	Sandra TESTON-BONNARD	CNRS	U-Lyon 2 ENS Lyon
UMR 5317	INSTITUT D'HISTOIRE DES REPRÉSENTATIONS ET DES IDÉES DANS LES MODERNITÉS (IRHIM)	Oliver BARA	CNRS	ENS Lyon U-Lyon 2 U-Lyon 3 U-Saint-Etienne U-Grenoble U-Clermont-2
UMR 5062	INSTITUT D'ASIE ORIENTALE (IAO)	Béatrice JALUZOT	CNRS	ENS Lyon U-Lyon 2 IEP LYON
UMR 5593	LABORATOIRE AMENAGEMENT, ECONOMIE, TRANSPORTS (LAET)	Charles RAUX	CNRS	U-Lyon 2 ENTPE
USR 3155	INSTITUT DE RECHERCHE SUR L'ARCHITECTURE ANTIQUE (IRAA)	François QUANTIN	CNRS	U-Aix-Marseille U-Lyon 2 U-Pau
FRE 3768	INSTITUT DES SCIENCES DE L'HOMME (ISH)	Jean-Louis GAULIN *(administrateur provisoire)*	CNRS	U-Lyon 2 U-Lyon 3 U-Saint-Etienne ENS Lyon IEP Lyon
FED 4147	INSTITUT SUPÉRIEUR POUR L'ÉTUDE DES RELIGIONS ET DE LA LAÏCITÉ (ISERL)	Philippe MARTIN		U-Lyon 2 U-Lyon 3 U-Saint-Etienne
FR 3621	SCIENCES ET TECHNOLOGIES DES CULTURES ET SOCIETES NUMERIQUES (Agorantic)	Marc EL BEZE		U-Avignon U-Lyon 2
FR 3747	MAISON DE L'ORIENT ET DE LA MÉDITERRANÉE - JEAN POUILLOUX (MOM)	Françoise LE MORT	CNRS	U-Lyon 2

Label	Intitulé	Responsable	Tutelles		Partenaires
			Organismes	Établissements	

DS 7	Sciences Sociales			
Demande d'UMR	LABORATORE D'ANTHROPOLOGIE DES ENJEUX CONTEMPORAINS (LADEC)	Dejan DIMITRIJEVIC	CNRS	U-Lyon 2 ENS Lyon
UMR 5137	CENTRE DE RECHERCHES CRITIQUES SUR LE DROIT (CERCRID)	Mathieu DISANT	CNRS	U-Saint-Etienne U-Lyon 2
UMR 5824	GROUPE D'ANALYSE ET DE THÉORIE ÉCONOMIQUE LYON-SAINT-ETIENNE (GATE L-SE)	Sonia PATY	CNRS	U-Lyon 2 U-Saint-Etienne ENS Lyon U-Lyon 1
UMR 5283	CENTRE MAX WEBER (CMW)	Bruno MILLY	CNRS	U-Lyon 2 U-Saint-Etienne ENS Lyon
UMR 5206	TRIANGLE : ACTION, DISCOURS, PENSÉE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE	Renaud PAYRE	CNRS	ENS LYON U-Lyon 2 U-Saint-Etienne IEP Lyon
FED 7273	MANAGEMENT ET ÉCONOMIE LYON SAINT-ETIENNE (MAELYSE)	Peter WIRTZ		U-Lyon 3 U-Lyon 2 U-Lyon 1 U-Saint-Etienne ENS Lyon EM Lyon

DS 8	Sciences pour l'ingénieur				
FED 4161	OBSERVATOIRE DE TERRAIN EN HYDROLOGIE URBAINE (OTHU)	Sylvie BARRAUD	IRSTEA	INSA Lyon ECL U-Lyon 1 U-Lyon 2 U-Lyon 3 ENTPE VetAgroSup	GRAIE

DS 9	Sciences et technologies de l'information et de la communication				
EA 4570	DECISION, INFORMATION POUR LES SYSTEMES DE PRODUCTION (DISP)	Valérie BOTTA-GENOULAZ		INSA Lyon, U-Lyon 1 U-Lyon 2	
EA 3083	ENTREPOTS, REPRESENTATION ET INGENIERIE DES CONNAISSANCES (ERIC)	Jérôme DARMONT		U-Lyon 2, U-Lyon 1	
UMR 5205	LABORATOIRE D'INFORMATIQUE EN IMAGE ET SYSTÈMES D'INFORMATION (LIRIS)	Mohand-Saïd HACID	CNRS	INSA Lyon U-Lyon 1 U-Lyon 2 U-Lyon 3 ECL	
FR 3403	FEDERATION LYONNAISE DE MODELISATION ET SCIENCES NUMERIQUES (FLMSN)	Marc BUFFAT	CNRS	U-Lyon 1 U-Lyon 2 ENS Lyon INSA Lyon ECL	

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

Mise à jour 10/02/21

IC 1	**TAUX DE RÉUSSITE EN LICENCE EN TROIS ANS**	Lyon 2

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

Nouvelle méthodologie

Description des indicateurs

Unité de mesure	%
Date de la dernière mesure	Cohorte 2016 diplômée en 2019
Champ de la dernière mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2016

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ est constitué des néobacheliers inscrits pour la première fois en L1 l'année du bac, n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année. Est exclue Paris-Dauphine au niveau national.
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant.e (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée à travers 1 seule méthode de calcul : étudiants du champ ayant obtenu la Licence en 3 ans quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu. La réussite est attribuée à l'établissement d'inscription en L1.
Service responsable de l'indicateur	MESR, DGESIP-DGRI, SIES

		Réussite en 3 ans (taux observé)	*Ecart taux observé –taux attendu*
Diplômé.es 2017 (Cohorte 2014)	Lyon 2	44.40%	*7.5*
	Moyenne Nationale	31.40%	/
Diplômé.es 2018 (Cohorte 2015)	Lyon 2	44.70%	*8.4*
	Moyenne Nationale	31.80%	/
Diplômé.es 2019 (Cohorte 2016)	Lyon 2	38.10%	*4.1*
	Moyenne Nationale	31.40%	/

Ancienne méthodologie :

Description des indicateurs

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2011 diplômée en 2014
Champ de la mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2011

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	*Ecart taux observé – taux attendu (M3)*
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômé.es 2013 (cohorte 2010) *pour mémoire*	36.2%	89.1%	56%	*+ 9.1*
	Diplômé.es 2014 (cohorte 2011)	41.4%	90%	60.5%	*+ 11.8*
	Moyenne nationale (cohorte 2011)	27.2%	83.8%	42.3%	*0.0*
	Diplômé.es 2017 (cohorte 2014)	42.5%	90.8%	61.7%	*+11.6*
	Moyenne nationale (cohorte 2014)	28,4%	88.3%	43.2%	*0.0*
	Cible 2020 (méthode 3 uniquement)			58 %	

A compléter par l'établissement

Leviers d'action (2016)

La spécialisation progressive a été placée au cœur de la réforme de la Licence. La nouvelle maquette de Licence qui entrera en vigueur à la rentrée 2016 organise la première année autour de 14 portails pour accéder en L2 aux 24 mentions de Licence donnant lieu à d'éventuels parcours type en L3.
Le travail réalisé autour des 14 portails proposés aux étudiant.es de L1 vise à encourager la mise en œuvre du principe de progressivité dans le choix des parcours. Avec son socle commun de connaissance et de compétences, la L1 est donc une année de découverte qui permet de se familiariser avec plusieurs disciplines et de confirmer ou de repenser une orientation. À la fin de la première année, l'étudiant.e choisit une mention de L2, en continuité avec les enseignements du portail. En faisant le choix d'un portail, l'étudiant.e est moins « spécialisé.e » et son orientation en 2ème année en sera facilitée. Le portail facilite la réorientation en Semestre 2 si le choix initial d'orientation ne convient pas à l'étudiant.e.

La mise en place d'un outil statistique de gestion des flux depuis cette année va également permettre de déceler les étudiant.es en difficulté. Un meilleur suivi et une meilleure connaissance des étudiant.es en situation fragile permis par ce nouvel outil favoriseront la construction et la mise en place d'une politique d'orientation active.

Enfin, la création d'une cellule de Pédagogie du supérieur au sein de la Direction de la Formation et de la Vie étudiante vise à améliorer l'accompagnement des nouveaux et nouvelles enseignant.es-chercheur.es, à favoriser la mise en place de méthodes pédagogiques différenciées et adaptées aux différents publics, à apporter un soutien aux équipes dans la mise en œuvre d'outils et de pratiques pédagogiques alternatives.

Commentaires de l'Université (2016)

Précisions apportées par le SIES (mars 2011)

Définition des indicateurs de réussite
Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiant.es.
La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul décrites ci-dessous.

Pour un établissement :

Taux de réussite de la méthode 1 :
La méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en L1.

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ inscrit en L1 dans l'établissement l'année n / n+1.
Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiant.es de la base ayant obtenu la Licence à la session n+3 (ou n+2) quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

Taux de réussite de la méthode 2 :
La méthode 2 tient uniquement compte des résultats en L3.

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ inscrit.es en L3 dans l'établissement l'année n+2 / n+3 (quel que soit l'établissement d'inscription en première année).
Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiant.es de la base ayant obtenu le diplôme à la fin de l'année.

Taux de réussite de la méthode 3 :
La méthode 3 tient uniquement compte des étudiant.es qui, s'étant inscrit.es en L1 dans l'établissement, se sont réinscrit.es dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sorti.es du système universitaire en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ qui se sont inscrit.es 3 années de suite dans l'établissement (successivement en

n / n+1, n+1 / n+2, n+2 / n+3) ou qui se sont inscrit.es dans l'établissement deux années (en n / n+1 et n+1 / n+2) et sont sorti.es du système universitaire l'année n+2 / n+3.
Sont également inclus.es les étudiants inscrit.es 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) : étudiant.es de la base ayant réussi la Licence à la fin de la deuxième ou de la troisième année (en n+2 ou n+3).

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

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

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

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

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

- sexe
- âge au baccalauréat (4 modalités : à l'heure ou en avance, en retard d'un an, en retard de plus d'un an, non bachelier.e)
- ancienneté d'obtention du baccalauréat (4 modalités : baccalauréat obtenu l'année de l'entrée à l'université, obtenu un an avant, obtenu deux ans avant ou plus, non bachelier.e)
- série du baccalauréat (7 modalités : Littéraire, Economique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier.e)
- pcs des parents (5 modalités : très favorisé (cadres, enseignant.es…), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employé.es…), défavorisé (ouvrier.es…), non réponse)
- discipline d'inscription en L1 (regroupée en 3 modalités : Droit, Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)

L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la valeur ajoutée. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte.
Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations (mention au baccalauréat par exemple) et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

Commentaires de l'Université (2020)

La spécialisation progressive, au cœur de la réforme de la Licence en 2016 a été déclinée à l'Université Lumière Lyon 2 autour de 14 portails pour accéder en L2 aux 24 mentions de Licence donnant lieu à d'éventuels parcours type en L3. Le travail réalisé autour des 14 portails proposés aux étudiant.es de L1 a permis la mise en œuvre du principe de progressivité dans le choix des parcours. Avec son socle commun de connaissance et de compétences, la L1 a donc été une année de découverte permettant aux étudiant.es de se familiariser avec plusieurs disciplines et de confirmer ou de repenser leur orientation.

Les résultats soulignent bien l'importance de l'orientation dans la réussite des étudiant.es de L1. Au-delà de permettre la prévision des effectifs en année supérieure, nous avons pu constater que l'outil statistique de gestion des flux, sous la forme d'un questionnaire adressé aux étudiant.es fin premier semestre, engageait l'étudiant.es très tôt dans une réflexion sur son orientation. Ainsi, il est apparu nécessaire de faire évoluer la temporalité du processus et d'avancer le choix d'orientation dès le semestre 2 de la première année.

Dans le cadre de la nouvelle offre de formation, les étudiants de 1ère année de Licence seront inscrits via Parcoursup dans une mention composée d'une majeure et d'une mineure aux volumes horaires identiques et pourront, à la fin du 1er semestre, poursuivre dans leur majeure, se réorienter vers leur mineure, suivre un parcours bidisciplinaire, dans lequel la mineure sera présente à chaque semestre mais à un volume inférieur, conserver les deux mentions à part égale mais avec certains aménagements de l'emploi du temps, afin de valider deux diplômes de licence.

Par ailleurs, le soutien apporté aux équipes pédagogiques par le Service de Pédagogie du Supérieur (DFVE) notamment pendant la crise sanitaire, a permis l'accélération de la mise en place de méthodes pédagogiques différenciées et adaptées aux différents publics. Son rôle a été déterminant pour la continuité pédagogique mise en œuvre par l'établissement. Son rôle et ses missions ont été particulièrement renforcés. Le SPS anime un réseau d'enseignant.es « référents hybridation » au sein des composantes et s'appuie également sur une équipe d'enseignant.es chercheurs qui participe aux activités et réflexions du service.

Au cours de la période, l'établissement a connu des mouvements sociaux étudiants, une crise sanitaire ... Pour autant au regard des statistiques sur la réussite, le maintien du lien pédagogique et la continuité pédagogique ont pu être assurés.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

Mise à jour 10/02/21

IC 2	**TAUX DE RÉUSSITE EN LICENCE EN QUATRE ANS**	Lyon 2

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

Nouvelle méthodologie

Description des indicateurs

Unité de mesure	%
Date de la dernière mesure	Cohorte 2015 diplômée en 2018 et 2019
Champ de la dernière mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2015

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ est constitué des néobacheliers inscrits pour la première fois en L1 l'année du bac, n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année. Est exclue Paris-Dauphine au niveau national.
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant.e (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée à travers 1 seule méthode de calcul : étudiants du champ ayant obtenu la Licence en 3 ou 4 ans quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu. La réussite est attribuée à l'établissement d'inscription en L1.
Service responsable de l'indicateur	Source: MESR, DGESIP-DGRI, SIES

		Réussite en 3 ans (taux observé)	*Réussite en 4 ans (taux observé)*	*Réussite en 3 ans ou 4 ans (taux observé)*	*Ecart taux observé – taux attendu (En 3 ou 4 ans)*
Diplômé.es 2017 et 2018 (Cohorte 2014)	Lyon 2	44.40%	9.0%	53.4%	5.4%
	Moyenne Nationale	31.40%	11.1%	42.5%	/
Diplômé.es 2018 et 2019 (Cohorte 2015)	Lyon 2	44.70%	8.4%	53.1%	6.0%
	Moyenne Nationale	31.80%	10.9%	42.7%	/

Pour information :

Filières d'origine des bachelier.es	Cohorte 2014 des néobacheliers		Cohorte 2015 des néobacheliers		Cohorte 2016 des néobacheliers	
	Moyenne Nationale*	Lyon 2**	Moyenne Nationale*	Lyon 2**	Moyenne Nationale*	Lyon 2**
Bac général	75,6%	82.00%	77,1%	82.60%	78,3%	81.20%
Bac technologique	15,3%	13.20%	14,8%	12.10%	14%	13.40%
Bac professionnel	9,1%	4.80%	8.1%	5.30%	7.70%	5.40%

Source :

* MESR, DGESIP-DGRI, SIES (SISE)

** : Université Lyon 2 (Apogée – BO-Pilotage)

Ancienne méthodologie :

Description des indicateurs

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2011 diplômée en 2014
Champ de la mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2010

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

Taux de réussite constaté en %	Périodes	Réussite en 3 ans	Réussite en 4e année	Cumul 3 et 4 ans	Valeur ajoutée (en points) en 3 et 4 ans
Etablissement	cohorte 2010	56 %	11.1 %	67.1 %	+ 6.7

Taux de réussite constaté en % Données nationales	cohorte 2010	42.9 %	13.9 %	56.8 %	0.0
	cohorte 2013	60.8 %	12.1 %	72.9 %	+9.8%
Cible 2020 (méthode 3)	cohorte 2016		10 %		

Pour information

Filières d'origine des bachelier.es (méthode 3)	Cohorte 2010	Cohorte 2010	Cohorte 2013	Cohorte 2013
	établissement	National	établissement	National
Bac général	82.5 %	78.5 %	83,9 %	78.5 %
Bac technologique	11.0 %	12.3 %	9,0 %	11,2%
Bac professionnel	2.4%	3.7 %	3,4%	5,6%
Non bachelier.es	4.1%	5.5 %	3,7%	4,6 %

Commentaire de l'université (2016)

Leviers d'action : Voir leviers d'action exposés pour IC1 taux de réussite en Licence en trois ans

Commentaires de l'Université (2020)

Leviers d'action Voir les leviers d'actions exposés pour IC 1 Taux de réussite en Licence en trois ans

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

Mise à jour 10/02/21

IC 3	**RÉUSSITE EN MASTER EN 2 ANS**	Lyon 2

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

Nouvelle méthodologie

Description des indicateurs

Unité de mesure	%
Date de la dernière mesure	Cohorte 2017 diplômée en 2019
Champ de la dernière mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2017

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Etudiants inscrits pour la première (non inscrits en M1 à l'université l'année précédente) fois en M1 (Hors Master enseignement) et qui n'ont pas changé de discipline entre la M1 et la M2. Seuls sont pris en compte les masters délivrés à l'université aux étudiants inscrits en M1 dans un master universitaire. Les masters délivrés par d'autres établissements publics à caractère professionnel et culturel (EPSCP) à des étudiants inscrits en M1 à l'université mais qui s'inscriraient en M2 dans de telles formations ne sont pas pris en compte. De même, la poursuite d'étude après M1 vers d'autres formations diplômante s (ingénieur, école de commerce, ENM , etc.) n'est pas prise en compte *. Les formations universitaires 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 à l'université. M2 = deuxième année du master LMD (hors Master enseignement) et ingénieur, DEA et DESS à l'université. La méthode tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en M1.
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant.e (SISE)
Mode de calcul	Dénominateur : étudiants du champ inscrits en M1 dans l'établissement universitaire n'ayant pas changé de discipline d'inscription en 2017/2018 Réussite en 2 ans : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de master en 2 ans, quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.
Service responsable de l'indicateur	Source: MESR, DGESIP-DGRI, SIES

		Réussite en 2 ans (taux observé)	*Ecart taux observé – taux attendu*
Diplômé.es 2018 (Cohorte 2016)	Lyon 2	45.60%	*-3.4*
	Moyenne Nationale	55.40%	/
Diplômé.es 2019 (Cohorte 2017)	Lyon 2	47.40%	*-7.2*
	Moyenne Nationale	59.80%	/

Ancienne méthodologie :

Description des indicateurs

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Entrées en n, diplômé.es en n+2
Champ de la mesure	Étudiant.es inscrit.es en 2011-2012, diplômé.es en 2013, inscrit.es en 2012-2013, diplômé.es en 2014.

Elaboration et qualité des indicateurs

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

	Valeur ajoutée Chaque université possède sa propre population étudiante, qui diffère par ses caractéristiques sociales et le parcours antérieur : série du baccalauréat, âge au moment de son obtention, ancienneté de son obtention. Or, les études sur la réussite à l'université montrent que la réussite varie fortement selon ces caractéristiques. Aussi, à côté des indicateurs bruts, des taux simulés sont calculés par établissement, correspondant à la réussite qu'on pourrait observer pour l'université si celle des différentes catégories d'étudiant.es était identique à la réussite nationale pour ces mêmes catégories, définies par les critères suivants : - âge à l'entrée en M1 (3 modalités : 22 ans ou moins ; 23 ans ; plus de 23 ans) - formation suivie l'année précédente (3 modalités : Bac+3, autre niveau, non inscrit). Lorsqu'il y a plusieurs inscriptions l'année précédente avec des niveaux différents, on conserve le cas Bac+3 - discipline de l'inscription en M1 (regroupées en 4 modalités : Droit ; Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé) - voie du diplôme en M1 (3 modalités : générale ou indifférenciée, professionnelle, recherche). L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la valeur ajoutée. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte. Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations (mention au baccalauréat par exemple) et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	*Ecart taux observé – taux attendu (M3)*
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômé.es 2013 (cohorte 2011) pour mémoire	38.6 %	84.3 %	36.7 %	*- 8.1*
	Moyenne nationale (cohorte 2012) en %	52.2 %	88.2 %	52.5 %	*0.0*
	Diplômé.es 2014 (cohorte 2012)	37.1 %	83.6 %	35.4 %	*- 9.2*
	Diplômé.es 2017 (cohorte 2015)	38,9%	80,7%	37,9%	*-7,6*
	Moyenne nationale (cohorte 2015) en %	53.9 %	87.3 %	53.6 %	*0.0*
	Cible 2020 (méthode 3 uniquement)			38 %	

Commentaires de l'Université (2016)

Leviers d'action

L'écart entre la moyenne nationale et les chiffres de l'établissement est clairement la conséquence d'une part de la structure socio- démographique des étudiant.es et d'autre part de l'organisation pédagogique des formations. Ainsi avec plus de 10% d'étudiant.es en formation continue ou en reprise d'études (certain.es bénéficient d'un régime particulier de master en 4 ans) et à la spécificité des pratiques dans certains domaines comme la psychologie, l'établissement ne pourra pas accroitre sensiblement ce taux de réussite en 2 ans.

Commentaires de l'Université (2020)

L'écart entre la moyenne nationale et les chiffres de l'établissement persiste et reste lié d'une part à la structure socio- démographique des étudiant.es et d'autre part à l'organisation pédagogique de certaines formations. Ainsi avec plus de 10% d'étudiant.es en formation continue ou en reprise d'études (certain.es bénéficient d'un régime particulier de master en 4 ans) et à la spécificité des pratiques dans certains domaines. Par ailleurs, on constate que suite à leur échec en première année de master, une partie des étudiant.es préfère ne pas redoubler et quitter l'enseignement supérieur public. La réforme de décembre 2016 portant adaptation du deuxième cycle de l'enseignement supérieur français, en modifiant les modalités d'accès dès la première année, devrait conduire à une évolution favorable de cet indicateur pour l'Université Lumière Lyon 2.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

Mise à jour 10/02/20

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉ.ES	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Situation professionnelle au 1er décembre 2014 et au 1er décembre 2013 des diplômé.es 2012 de master et de licence professionnelle, de nationalité française, issu.es de la formation initiale, âgé.es de moins de 30 ans et n'ayant pas poursuivi ou repris des études dans les deux années suivant l'obtention du diplôme.
Source :	Données collectées dans le cadre de la sixième enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômé.es de Master et de licence professionnelle.
Mode de calcul	Champ : *Diplômés de Master 2017*, de nationalité française, issus de la formation initiale, entrés immédiatement et durablement sur le marché de l'emploi après l'obtention de leur diplôme. Ceux-ci représentent 39 % de l'ensemble des diplômés de Master LMD. Le taux de réponses exploitables est égal au nombre de questionnaires recueillis qui permettent de connaître la situation du/de la diplômé.e rapporté au nombre total de diplômé.es à interroger dans le cadre de l'enquête. Les diplômé.es à interroger dans le cadre de l'enquête forment une sous-population de l'ensemble des diplômé.es. On distingue 4 situations pour les diplômé.es interrogé.es : hors champ (poursuites d'études après le diplôme ou interruption d'études supérieures de plus de deux ans), inactivité, en emploi, en recherche d'emploi. Les diplômé.es hors champ ou inactif/ves ne sont pas pris.es en compte dans le calcul des indicateurs d'insertion. Le nombre de réponses prises en compte est égal au nombre de réponses exploitables émanant de diplômé.es vérifiant les critères de l'enquête et présent.es sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Le poids de la formation est le pourcentage de diplômé.es de cette formation dans l'ensemble des diplômé.es de l'université qui sont dans le champ de l'enquête et présent.es sur le marché du travail. Les effectifs sont redressés pour tenir compte de la non-réponse. Le taux d'insertion est défini comme étant le nombre de diplômé.es dans le champ de l'enquête (voir ci-dessus) occupant un emploi, quel qu'il soit, rapporté au nombre de diplômé.es dans le champ de l'enquête présent.es sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Les effectifs portés au numérateur et au dénominateur sont redressés pour tenir compte de la non-réponse.
Service responsable de l'indicateur	MENESR-DGESIP/DGRI-SIES

.

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

	Nombre de diplômé.es université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	Moyenne nationale
Master	1093	786	72.4%	70.1%
LP	316	152	48.1%	66.8%

Implication dans l'enquête nationale menée en 2017 sur les diplômés 2015

	Nombre de diplômé.es université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	Moyenne nationale
Master	889	623	70,5%	70%
LP	266	138	51,9%	67%

Implication dans l'enquête nationale menée en 2019 sur les diplômés 2017

	Nombre de diplômé.es université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	Moyenne nationale
Master	883	468	53%	70%
LP	283	119	42%	67%

Insertion des diplômé.es 2012 de Master et de Licence professionnelle

	Master				Licence Pro			
	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	moyenne nationale 2014 (%)	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	moyenne nationale 2014 (%)
Ensemble DEG	207	32	88	91	62	58	95	92
Droit	75	12	87	91	11	15	Ns	93
Economie	68	11	87	69	25	27	Ns	91
Gestion	57	9	96	93	26	16	ns	92
Autres DEG	7	1	ns	84				
Lettres, Langues, Arts	71	13	80	86	16	12	ns	82
Ensemble SHS	308	47	84	86	16	9	ns	86
Histoire-Géographie	61	9	85	83				
Psychologie	69	14	85	90				
Information communication	43	7	84	87	11	7	ns	87
Autres SHS	115	17	83	84	5	2	ns	85
Ensemble STS	55	8	85	90	20	21	ns	90
Sciences de la vie et de la terre								
Sciences fondamentales								
Sciences de l'ingénieur					20	21	ns	94
Informatique	55	8	85	95				
Autres STS								

Insertion des diplômé.es 2015 de Master et de Licence professionnelle

	Master(Hors,MEEF)				Licence Pro (Hors IUT)			
	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	Moyenne nationale 2017 (%)	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	Moyenne nationale 2017 (%)
Ensemble DEG	211	35	93	93	77	54	95	94
Droit	83	13	89	92	18	13	Ns	93
Economie	73	12	94	92	36	25	97	93
Gestion	51	9	96	94	23	16	ns	95
Autres DEG	4	1	ns	90				
Lettres, Langues, Arts	57	10	90	87	25	16	ns	90
Ensemble SHS	305	47	90	87	22	15	ns	89
Histoire-Géographie	48	7	83	84				
Psychologie	73	11	97	93				
Information communication	72	11	86	88	8	5	ns	88
Autres SHS	112	17	90	86	14	9	ns	90
Ensemble STS	50	8	100	92	14	15	ns	94
Sciences de la vie et de la terre								
Sciences fondamentales								
Sciences de l'ingénieur					14	15	ns	95
Informatique	50	8	100	97				
Autres STS								

Insertion des diplômé.es 2017 de Master et de Licence professionnelle

	Master(Hors,MEEF)				Licence Pro (Hors IUT)			
	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	Moyenne nationale 2017 (%)	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	Moyenne nationale 2017 (%)
Ensemble DEG	147	32	93	94	61	62	94	94
Droit	50	11	92	94	5	4	Ns	97
Economie	62	13	95	92	7	7	Ns	91
Gestion	26	6	Ns	94	44	45	95	94
Autres DEG	9	2	Ns	92	5	5	Ns	**92**
Lettres, Langues, Arts	39	11	97	88	17	12	Ns	88
Ensemble SHS	243	49	92	90	27	17	Ns	89
Histoire-Géographie	19	4	Ns	85	7	5	Ns	**86**
Psychologie	95	19	95	94				
Information communication	33	7	88	91	14	9	Ns	89
Autres SHS	96	20	89	89	6	4	Ns	89
Ensemble STS	39	8	90	93	14	9	Ns	93
Sciences de la vie et de la terre								
Sciences fondamentales								
Sciences de l'ingénieur	2	0	Ns	**95**	14	9	Ns	96
Informatique	35	8	91	97				
Autres STS	2	0	Ns	**93**				

Eléments de contexte socio-économique

Taux de chômage au 4ème trimestre 2014	Régional	
	National	10.1

% de diplômé.es boursier.es	Master	Université		LP	Université	
		National	29		National	52

Taux de chômage au 4ème trimestre 2017	Régional	7,6
	National	8,6

% de diplômé.es boursier.es	Master	Université	33	LP	Université	13
		National	30		National	19

Taux de chômage au 4ème trimestre 2019	Régional	7
	National	7,8

% de diplômé.es boursier.es	Master	Université	39	LP	Université	14
		National	32		National	20

<u>Commentaires de l'Université (2020)</u>

La systématisation des stages en Masters ainsi que la refonte des masters a contribué à une meilleure insertion professionnelle des diplômé.es.
Les « conseils de perfectionnement » existent au niveau de chaque mention de diplôme depuis la rentrée 2016. Les modalités de constitution, les missions et la périodicité de ces conseils sont conformes aux dispositifs réglementaires en vigueur (arrêté du 22 janvier 2014) et sont mis en œuvre dans chaque mention de Master.
Ces conseils de perfectionnement élaborent (en accord avec la politique de l'établissement votée en CFVU et CA) la politique pédagogique de leur mention, proposent les principes généraux des Modalités de contrôle des connaissances (MCC), s'assurent de l'adéquation emploi/formation et de l'insertion professionnelle des étudiants. Les représentants du monde socio-économiques et les étudiants sont partie prenante de ces conseils et créent du lien au sein des mentions entre acteurs socio-économiques, usagers de la formation et équipes pédagogiques.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

Mise à jour 16/12/2019

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

A completer par l'établissement

* Inscriptions principales valides. Hors Auditeurs Libres.

**Ne sont pas concernés par l'enquête:

- Les étudiants inscrits en convention (CPGE UCLY ETC)
- Etudiants en échange sortant
- Etudiants insrits en études préparatoire
- Etudiants inscrits en FPP et CFP
- Les étudiants en formation continue

	Données de l'université	2014-2015	2018-2019	Cible 2020
Niveau L Hors LP	Nombre de mentions de L dans l'établissement	31	24	
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es en L	13 391	Effectif total*: 16 943 Effectif concerné par l'enquête**: 13 825	
	Part des mentions de L faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%	100%
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es dans une formation de L évaluée	13 391	Effectif total*: 16 943 Effectif concerné par l'enquête**: 13 825	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondant.es/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	41%	Taux concerné par l'enquête: 31,8%	50%
Niveau M Hors ingénieur.es, IEP	Nombre de mentions de M dans l'établissement	39	60	
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es en M	6 098	Effectif total: 7 198 Effectif concerné par l'enquête: 5 939	
	Part des mentions de M faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%	100%
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es dans une formation de M évaluée	6 098	Effectif total: 7 198 Effectif concerné par l'enquête: 5 939	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondant.es/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	39%	Taux concerné par l'enquête: 31,6%	50%
Autres diplômes DUT (x spécialités), LP (x mentions), Ingénieur.es (x diplômes), Classes préparatoires (x classes) et PACES	Nombre de diplômes concernés	14	27	
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es	271	Effectif total:1 115 Effectif concerné par l'enquête: 880	
	Part des diplômes faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%	100%
	Effectifs d'étudiant.es inscrit.es dans une formation Autres diplômes évaluée	271	Effectif total:1 115 Effectif concerné par l'enquête: 880	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	42%	34.9%	50%

Cibles 2020 (réponses cumulées au terme du contrat)	
Taux de réponse aux enquêtes	50%
Part des mentions et diplômes faisant l'objet d'au moins une évaluation	100%

Précisions pour la licence

L'article 19 de l'arrêté licence du 1er août 2011 fixe les motifs et les conditions générales de l'évaluation des enseignements :
« Au sein des établissements, des dispositifs d'évaluation sont mis en place pour chaque formation ou pour un groupe de formations, notamment à travers la constitution de conseils de perfectionnement réunissant des représentants des enseignants, des étudiants et du monde socio-professionnel.
Une évaluation des formations et des enseignements est également organisée au moyen d'enquêtes régulières auprès des étudiants.
Ces dispositifs favorisent le dialogue entre les équipes de formation, les étudiants et les employeurs potentiels. Ils éclairent les objectifs de chaque formation, contribuent à en faire évoluer les contenus ainsi que les méthodes d'enseignement afin de faciliter l'appropriation des savoirs, des connaissances et des compétences et permettent d'en améliorer la qualité.
Cette évaluation est organisée dans le respect des dispositions des statuts des personnels concernés.
Les résultats des évaluations font l'objet d'un débat au sein du conseil de la composante concernée et du conseil des études et de la vie universitaire ».

A compléter par l'établissement

Commentaires de l'Université (2016)
Leviers d'action

L'Université Lumière Lyon 2 conduit depuis 2008 des enquêtes portant sur l'évaluation des formations. Ce dispositif est animé par un comité de pilotage présidé par le/la Vice-président.e chargé.e de la formation et de la vie étudiante.
L'évaluation de ce dispositif conduite en 2014 a mis en évidence la nécessité de le faire évoluer. Ainsi il a été décidé de dissocier dans l'évaluation ce qui relève des conditions de vie de l'étudiant.e de ses conditions d'études.
Une première enquête sur les conditions de vie a été conduite en 2014-2015, l'enquête sur les conditions d'études en 2015-2016. Il s'agit bien pour cette dernière d'identifier les facteurs qui relèvent de l'offre de formation, c'est-à-dire de l'établissement, de la formation et de l'organisation des conditions d'études.
Cette enquête a été déclinée en trois niveaux : les conditions d'études au niveau de la formation ; les conditions d'études au niveau de la composante ; les conditions d'études au niveau de l'Université (les services offerts et administrés en central, l'organisation de l'université…).
Le champ de l'enquête est les étudiant.es inscrit.es à l'Université Lumière Lyon 2 en 2015/2016, en excluant les étudiant.es qui ne suivent pas la totalité de leurs cours au sein de l'établissement (étudiant.es ayant une inscription dans une formation en convention, une inscription parallèle dans un autre établissement, étudiant.es en mobilité sortante, étudiant.es en formation à distance, etc.).
Cette enquête sera renouvelée en 2017-2018 et en 2020-2021.

L'université souhaite poursuivre de manière plus approfondie la démarche d'évaluation des enseignements, et plus largement de la formation. L'ambition est de mettre en œuvre pour le prochain contrat un système d'information partagé et négocié avec l'ensemble des acteur/trices, permettant de disposer d'indicateurs de suivi des formations. L'enjeu est bien de partager entre les composantes et les services centraux des indicateurs communs permettant de suivre au niveau de la CFVU les effets des politiques mises en œuvre pour atteindre les objectifs définis, et de fonder ainsi une politique d'orientation des moyens (campagne de postes, services, moyens pédagogiques, locaux).

A compter de la rentrée 2016, les résultats de ces enquêtes ont vocation à être utilisées notamment dans le cadre des « comités de perfectionnement » au niveau des Masters. Ces résultats devront contribuer à alimenter la réflexion critique et prospective sur l'évolution des formations. L'analyse et l'exploitation de ces résultats devront permettre un meilleur pilotage de l'offre de formation.

Commentaires de l'Université (2020)

L'Université Lumière Lyon 2 conduit depuis 2008 des enquêtes portant sur l'évaluation des formations. Ce dispositif est animé par un comité de pilotage présidé par le/la Vice-président.e chargé.e de la formation et de la vie étudiante.
L'évaluation dissocie ce qui relève des conditions de vie de l'étudiant.e de ses conditions d'études. Distinguer les deux a permis d'augmenter le nombre de thématiques et de questions relevant de l'évaluation des formations proprement dite.
Ainsi, cette enquête est déclinée en trois niveaux : les conditions d'études au niveau de la formation, les conditions d'études au niveau de la composante, les conditions d'études au niveau de l'Université (les services offerts et administrés en central, l'organisation de l'université…).
Le champ de l'enquête est constitué des étudiant.es inscrit.es à l'Université Lumière Lyon 2 en 2019/2020, en excluant les étudiant.es qui ne suivent pas la totalité de leurs cours au sein de l'établissement (étudiant.es ayant une inscription dans une formation en convention, une inscription parallèle dans un autre établissement, étudiant.es en mobilité sortante, étudiant.es en formation à distance, etc.).
Cette enquête sera renouvelée en 2021-2022 et en 2023-2024. Des enquêtes ponctuelles, comme celle réalisée au cours de confinement (printemps 2020) pourront être lancées pour adapter si besoin l'organisation pédagogique des formations au contexte (crises sanitaires, mouvements sociaux, dispositif vigipirate…).

Depuis la rentrée 2016, les résultats de ces enquêtes sont mis à la disposition des composantes, des équipés pédagogiques, de « conseils de perfectionnement ». Ces résultats contribuent à alimenter la réflexion critique et prospective sur l'évolution des formations. L'analyse et l'exploitation de ces résultats permettent un meilleur pilotage de l'offre de formation.
L'université souhaite poursuivre de manière plus approfondie la démarche d'évaluation des enseignements, et plus largement de la formation. L'ambition est de mettre en œuvre pour le prochain contrat un dispositif partagé et négocié avec l'ensemble des acteur/trices, permettant de disposer d'indicateurs de suivi des formations. L'enjeu est bien de partager entre les composantes et les services centraux des indicateurs communs permettant de suivre au niveau de la CFVU les effets des politiques mises en œuvre pour atteindre les objectifs définis, et de fonder ainsi une politique d'orientation des moyens (campagne de postes, services, moyens pédagogiques, locaux).

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 5/03/21

IC 7	DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Mode de renseignement de l'indicateur	établissement

A compléter par l'établissement

	Situation 2014 (S)	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Situation 2018	Situation 2019	Situation 2020	Cible 2020 (C)	Taux de croissance attendu (C-S)/S*100, en %
1-Heures stagiaires	630 497	*En cours de fiabilisation*	*En cours de fiabilisation*	*En cours de fiabilisation*	*En cours de fiabilisation*	*En cours de fiabilisation*	*En cours de fiabilisation*	**670 000**	**6 %**
Effectifs FC		6 487	5 143	5 293	3 218	2 991	3 622		
2- Nombre de diplômé.es en formation continue	780	944	848	935	1 081	875	774	**805**	**3 %**
Dont Validation des acquis de l'expérience (VAE)	44	46	51	41	43	28	29	**66**	**50 %**
3- Chiffre d'affaires de la formation continue	3 353 514	3 330 414	2 942 307	3 276 195	2 948 548	2 680 249	3 985 585	**3 600 000**	**7%**

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

* : la notion 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.

Commentaires de l'Université (2016)

Leviers d'action

Les choix stratégiques de l'établissement et la convergence avec la politique mise en œuvre sur ce même champ par l'Université de Lyon permettent d'envisager une évolution positive.

- Création de postes dédiés pour accompagner une nouvelle ingénierie afin d'accroître les possibilités de modularisation, de bénéficier de l'apport du numérique, d'engager une politique partenariale et d'asseoir davantage le lien avec la recherche. Mise en pratique dès 2016-2017.
- Réponse collective UdL à l'AMI Germinet pour créer une dynamique de développement et « un changement de paradigme et d'échelle » : mutualisation et valorisation des « bonnes » pratiques au sein de l'Université de Lyon afin de lever les freins identifiés dans les différents rapports. Le travail est amorcé sur 2016.
- Réflexion en profondeur sur la question de la certification (RNCP, inventaire, blocs de compétences) pour redynamiser l'offre DU. Plusieurs UFR sont déjà parties prenantes (Psychologie et IETL)
- Politique engagée de calcul des coûts complets (et non plus en coûts marginaux) des diplômes en formation continue avec une matrice budgétaire unique à toutes les composantes de formation (UFR et Instituts) comportant des items homogènes en termes de nature et de méthodes de valorisation
- Lancement d' « études de marché » sur le positionnement de l'offre en FC, en termes de nature de cours, de volume horaire, de prix par rapport aux autres opérateurs publics et privés dans le cadre du renouvellement de leur catalogue de formation continue
- Révision des prix proposés sur la base de ces analyses en coûts complets, selon les publics et les financements associés éventuels.
- Développement des parcours en alternance pour permettre une mixité accrue des publics et diversifier les sources de financement.

Commentaires de l'Université

La mise en œuvre des mesures énoncées, associée à une valorisation efficace de l'offre et un travail sur les coûts réels, devra permettre de faire évoluer le chiffre d'affaires dans une proportion non négligeable. Le pari de la modularisation et de fait, d'actions de formation plus séquencées et ciblées, drainera un nouveau public et amorcera sous une nouvelle forme l'entrée dans une logique diplômante.

NB : la mise en œuvre progressive de la loi de 2014 et les difficultés de financement dans le cadre du CPF, du fait des restrictions des listes d'éligibilité, rendent actuellement l'octroi de financements difficile.

Commentaires de l'Université (2020)

La réforme de la formation professionnelle de 2018 a engendré une adaptation importante des pratiques FC dans un environnement complexe et mouvant. Elle a généré une baisse des effectifs en FC dans un premier temps face à l'incertitude des financements et leur adaptation : baisse des financements entreprises, lancement de la plateforme EDOF, report des abondements …On constate une nouvelle répartition des sources de financements, la plateforme EDOF devenant par le biais des abondements entreprises, pôle emploi … le mode de financement incontournable de la formation.

Entre temps, l'Etablissement a choisi de soutenir le développement de la FC par la création de diplômes (DU) et de favoriser certification de ses DU au RNCP et Répertoire spécifique.

Pour s'assurer que l'évolution ou la création de diplômes soient en lien avec les besoins de l'environnement socio-économique les Enseignants chercheurs sont amenés à présenter des notes d'opportunités confirmant le soutien des branches professionnelles et/ou partenaires du monde socioéconomique ou institutionnels dans leur projet et en réponse aux attentes de France compétences.

Dans le cadre de la réforme, pour raccourcir ses parcours, favoriser la prise en compte des acquis de l'expérience et la transition professionnelle, et dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnel l'Université a développé depuis 2018 l'approche par compétences dans ses formations et préconise une offre de formation en blocs de compétences
A ce titre, depuis 2018, le SCFC a été renforcé pour accompagner les EC dans le développement des blocs de compétences, et de la modularisation.

Dans le cadre de la LRU, de la GBCP et de la réforme de la formation professionnelle …qui imposent aux établissements une comptabilité analytique, l'établissement mène une réflexion et développe ses outils d'analyse et de suivi de l'activité en particulier sur la formation professionnelle, elle s'est déjà traduite par la construction d'une matrice budgétaire en cout complet pour analyser la soutenabilité de ses formations qui est en cours d'expérimentation, elle s'est dotée d' outils de pilotage (FCA Manger par ex).

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 18/12/20

IC 9	ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANT.ES-CHERCHEUR / BILAN ET PRÉVISION	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

A compléter par l'établissement

Recrutement interne d'enseignant.es-chercheur.es ou endorecrutement		2013	2014	2015	Situation de départ Données cumulées 2013, 2014, 2015	2016	2017	2018	2019	2020	Données cumulées 2016, 2017, 2018,2019 et 2020	Cible 2020 (données cumulées sur la période contractuelle)
Maîtres.ses de conférences	Effectifs*	4/20	8/24	3/8	15/52	4/28	5/18	2/15	8/21	6/26	25/108	
	%**	20%	33.33%	37.50%	28,84%	14,29%	27,78%	13,33%	38,10%	23,08%	23,15%	25%
Professeur.es des universités	Effectifs*	4/16	2/9	10/16	16/41	2/14	3/8	5/12	9/16	3/12	22/62	
	%**	25%	22.22%	62,50%	39.02%	14,29%	37,50%	41,67%	56,25%	25%	35,48%	30%

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

Commentaires de l'Université 2016

Leviers d'action

La composition des comités de sélection a évolué dès cette campagne 2016, suite à des décisions de principe prises au sein du Conseil académique en formation restreinte, pour l'ensemble de l'établissement.

A l'avenir, les directeur/trices d'U.F.R. et de laboratoire ne pourront plus assister aux délibérations du comité de sélection avec voix consultative. Par ailleurs, le plafond des membres du comité appartenant au laboratoire sera calculé sur la totalité des membres extérieurs et internes selon le principe de la stricte minorité. A titre d'exemple, pour un comité de huit membres, le nombre de membres du laboratoire recruteur ne pourra être supérieur à trois.

Commentaires de l'Université 2020

Les efforts sont maintenus sur la constitution des COS et la publicité des postes notamment sur la plateforme EURAXESS pour diversifier les candidatures. Cependant, la forte spécificité des expertises recherchées, rend encore difficile l'atteinte de la cible.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 3/03/21

IC 10	DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROPRES ENCAISSABLES hors subventions pour charges de service public	Lyon 2

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

Description des indicateurs

Unité de mesure	Millier d'euros (K€)
Date de la mesure	Deux années civiles précédant la 1ère année du contrat ; dernière année civile du contrat
Champ de la mesure	Ressources financières encaissables hors subvention pour charges de service public, à savoir : 1. les droits d'inscription (70611 – 70612 – 70613) 2. les recettes de la formation continue (7065) 3. la taxe d'apprentissage (7481) 4. les contrats et prestations de recherche 5. les subventions (hors subvention pour charges de service public) 6. les dons et legs des fondations (7581 – 7582 – 7585 – 7586 – 7587) 7. les produits exceptionnels (771 – 772 – 775 – 778) 8. les autres ressources propres (701 – 702 – 703 – 7063 – 7064 – 7066 – 7067 -70681 – 70688 – 707- 708 – 7091 – 7092 – 7093 – 7094 – 7095 – 7096 – 7097 – 7098 – 7445 – 746 – 752 – 755 – 757 – 7583 – 7584 – 7588 – 76) Non pris en compte : 756 – 7562 – 777. (et hors classe 1, hors 7813, 7815 et 7873)
Mode de renseignement	Données fournies par l'établissement

Élaboration et qualités de l'indicateur

A compléter par l'établissement

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Cible 2020
Droits d'inscription (1)	**5 871 125**	**5 863 262**	**5 862 518**	**5 597 537**	**5 318 561**	**4 780 109**	**4 139 535**	**5 928 964 (+ 1 %)**
Formation continue (2)	**3 194 940**	**3 330 414**	**2 942 307**	**3 276 195**	**2 948 548**	**2 680 249**	**3 985 585**	**3 600 000 (+ 7%)**
Taxe d'apprentissage (3)	**699 548**	**582 843**	**601 594**	**622 403**	**851 481**	**794 110**	**458 961**	**700 000 (+ 20%)**
Contrats et prestations de recherche (4)	**1 137 149**	**945 742**	**590 481**	**256 266**	**855 094**	**963 082**	**302 272**	**1 230 000 (+ 30 %)**
ANR investissements d'avenir (74411)	460 886	421 181	108 301	71 609	47 195	99 070	-114 993	500 000 (+ 19 %)
ANR hors investissement d'avenir (74412)	456 289	385 408	204 389	108 706	622 242	853 289	401 935	480 000 (+ 24,50)
Hors ANR (704 – 705 – 7062 – 751)	219 974	139 153	277 792	75 951	185 657	10 723	15 330	250 000 (+ 80 %)
Subventions (hors subvention pour charges de service public) (5)	**7 149 467**	**5 975 984**	**7 116 175**	**5 013 673**	**6 585 237**	**6 292 529**	**5 465 706**	**7 300 000 (+ 22 %)**
Régions (7442)	1 763 328	1 350 949	1 345 898	639 418	1 108 000	1 044 766	949 920	1 500 000 (+11 %)
Union européenne (7446)	1 880 882	1 180 294	1 806 643	572 434	1 040 279	1 957 660	1 374 929	2 200 000 (+ 86 %)
Autres (7418 – 7443 – 7444 – 7447 – 7448 – 7488)(A)	3 505 257	3 444 741	3 963 634	3 801 821	4 436 958	3 290 103	3 140 857	4 600 000 (+ 4,50 %)
Dons et legs des fondations (6)	**3 503**	**2 000**	**32 000**	**32 000**	**0**	**0**	**0**	**5 000 (+ 150%)**
Produits exceptionnels (7)	**30 668**	**29 688**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**35 000 (+ 18 %)**
Autres ressources propres (8)	**3 416 767**	**2 734 014**	**2 597 189**	**2 550 323**	**2 508 270**	**7 204 328**	**7 502 987**	**3 000 000 (+ 10 %)**
Total	**21 503 167**	**19 463 947**	**19 742 265**	**17 348 397**	**19 067 191**	**22 714 406**	**21 855 046**	**21 798 964 (+ 12 %)**

(A) : A partir de 2016, les crédits ANR / PALSE seront comptabilisés dans la rubrique Autre car versés par l'UDL et non par l'ANR directement.

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

Commentaires de l'Université 2016

Leviers d'action

L'accompagnement des équipes dans la mise en place de formations continues et en alternance et dans la collecte de la taxe comme le recrutement de personnes expertes en ingénierie de projets sur la Recherche, les Relations Internationales et la formation continue doit permettre des réponses adaptées aux différents appels à projets / candidatures dans ces champs de compétences et ainsi faire évoluer nos ressources propres de type contractuel.

Commentaires de l'Université 2020

La hausse des « autres ressources propres » entre 2018, 2019 et 2020 provient :

- La perception de la CVEC à partir de 2019 (2 152 000€ en 2019 et 1 676 000€ en 2020) qui vient en déduction des droits d'inscriptions.
- La prise en compte des recettes d'apprentissage (FORMASUP) qui étaient préalablement comptabilisées en « Autres subventions » (62 000 € en 2019 et 2 350 000 € en 2020).

Parallèlement, l'analyse des « autres subventions » doit tenir compte du transfert des recettes d'apprentissages, leur montant aurait été de 5 500 000 € à périmètre constant en 2020. De même les droits d'inscription auraient été de 5 815 000€ en 2020 en intégrant la CVEC.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 3/03/21

IC 11	PILOTAGE FINANCIER	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

A compléter par l'établissement

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

Actions prévues	2015	Commentaires établissement 2015	2016	2017	2018	2019	Commentaires établissement 2020	2020	Cible 2020
1. **Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires** par la mise en place d'un dialogue de gestion dans une logique: objectifs/moyens/ résultat. L'indicateur mesure les taux d'exécution (CF/Budget initial). *nb: l'indicateur pour 2015 était calculé par rapport au dernier budget rectificatif voté. A compter de 2016, l'exécution est comparée au budget initial de façon à mieux rendre compte de la sincérité de la prévision initiale.*	Fonct: 81% Invt: 48,8%	Il faut dissocier la sincérité des prévisions et le niveau des taux d'exécution et ne pas avoir à rattacher toutes nos recettes tel que sollicité par le Rectorat lors du BR2 2015	Perso: 100,1% Fonct: 89,6% Invt: 69,7%	Perso: 98,5% Fonct: 82,9% Invt: 99,7%	Perso: 99,2% Fonct: 82,8% Invt: 33,3%	Perso: 98,3% Fonct: 99,9% Invt: 90,9%	La sincérité a été améliorée en 2020 par de nombreux dialogues de gestion « infra-annuels » (campagne d'identification des impacts COVID en recettes et dépenses, campagnes de recensement des crédits sans emploi pour centralisation et ventilation vers les centres financiers en tension budgétaire).	Perso : 99,5% Fonct : 82,1% Invt : 46,3%	Fonct: 95% Invt: 90%
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...	2	Objectif 2016 : Développement de requêtes BO et envoi mensuel automatique auprès des différent.es acteur/trices de l'université	NC	NC	0	1 en cours	Réalisation depuis 2019 d'un envoi mensuel automatique auprès des différents services, composantes et laboratoires de l'Université. Travaux 2020: Travaux préparatoires à la mise en place (2021) d'un manuel des restitutions. Elaboration de la démarche de « comptes-rendus de gestion » trimestriels avec l'ensemble des services, pour mise en œuvre dès le premier trimestre 2021.	1	2
3. Elaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles (et notamment plan pluriannuel d'investissement).	2	Objectif 2016 : réunions régulières à tenir pour pouvoir acter des reprogrammations au fur et à mesure de l'avancement des travaux	2	2	2	2	Mise en place en 2019 de réunions régulières des services associés à l'exécution du plan pluriannuel d'investissement. Travaux 2020 : consolidation d'un outils de projection et de pilotage des indicateurs financiers de l'établissement (résultat, fonds de roulement, trésorerie, CAF…) en lien avec la projection à N+5 de l'investissement financé et auto-financé.	2	2

I - Inscrire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire									
Actions prévues	2015	Commentaires établissement 2015	2016	2017	2018	2019	Commentaires établissement 2020	2020	Cible 2020
4. Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale: la masse salariale devra faire l'objet d'un suivi particulier: tableaux prévisionnels et plans de suivi infra-annuel adaptés (l'écart entre le budget primitif approuvé et l'exécution finale devrait être compris entre -0,5% et +0,5%).	2		NC	NC	1 ? (voir avec DRHAS /POMS	1	Objectif 2021: Construction d'un outil de pilotage consolidé des trois masses de l'établissement, dont la masse salariale, sur la base des données mises à disposition par la Direction des ressources humaines et de l'action sociale	1	2
II- Sécuriser les processus comptables et consolider la qualité comptable :									
1. Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan	1		NC	NC	1	1	L'évaluation du patrimoine a été revue et intégrée au système d'information en 2020 et les réserves des commissaires aux comptes ont été couvertes.	2	2
2. Mettre en place un dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire (cartographie des risques)	1		NC	NC	1	1	Le dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire est en cours formalisation. L'identification des risques a été travaillée sur 2020 et la formalisation de la cartographie des risques et des plans d'action doit être poursuivie en 2021	1	2

Commentaires de l'Université 2016

Leviers d'action

Commentaires de l'Université 2020

Depuis 2016 l'établissement s'est progressivement doté d'outils et de méthodes qui permettent d'améliorer le pilotage budgétaire et comptable. Ainsi, outre la compagne budgétaire incluant des dialogues de gestion, les échanges réguliers infra-annuels avec les différents acteurs ont permis d'améliorer la sincérité des prévisions budgétaires (les taux d'exécution 2019 à 98,3% pour les dépenses de personnel, 99,9% pour le fonctionnement et 90,9% pour l'investissement l'illustrent).

Par ailleurs, les suivis réguliers du budget de chaque centre financier, la mise en œuvre d'indicateurs budgétaires et comptables de l'établissement (se basant sur les seuils recommandés par le ministère), ainsi que la mise en place de compte-rendus de gestion avec les centres financiers, participent à cette connaissance partagée du budget et de sa bonne exécution. Les outils ainsi mis en place, en lien avec la vision actualisée des opérations pluriannuelles, permettent de réaliser de véritables projections financières pluriannuelles pour permettre le bon pilotage de l'établissement.

Enfin, l'évaluation du patrimoine a été revue et intégrée au système d'information en 2020, permettant de fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés (et de soulever les réserves des commissaires aux comptes au titre de 2020). La formalisation des processus, ainsi que l'identification des risques à travers une cartographie, ont permis de débuter la formalisation du contrôle interne budgétaire et comptable qui va être poursuivi par l'Agence comptable et la Direction des affaires financières.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 11/02/21

IC 12	PILOTAGE DU SYSTEME D'INFORMATION ET DES SERVICES NUMERIQUES AUX **USAGER.eS**	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Themes	Situation 2015	Situation 2019	Situation 2020	Cibles 2020
1-La gouvernance de la politique numérique et du système d'Information	2	4	4	4
2-Le système d'information et les services numériques	2	4	4	4
3-Le numérique au service de la formation des étudiant.es	2	3	4	3
4-La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique)	2	3	3	3
5-Le numérique au service de la recherche et de la valorisation	3	3	3	4
6- La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique	2	3	3	3

Commentaires de l'Université (2016)

Leviers d'action

Commentaires de l'Université (2020)

Les conditions sanitaires exceptionnelles de l'année 2020 ont obligé l'établissement à revoir complètement la priorisation des projets et des actions sur le numérique, pour répondre d'abord aux urgences opérationnelles générées par la crise.

Néanmoins, dans ce contexte particulier, l'élaboration du Schéma Directeur des Systèmes d'Information et du Numérique lancée début décembre 2019 et menée par cabinet WAVESTONE a pu se finaliser, malgré un décalage temporel dû à une suspension de la mission sur avril/mai. L'établissement a accéléré les travaux sur T4 2020 pour qu'avant décembre, les principaux constituants du SDSIN soient définis et stabilisés. S'articulant autour de 9 programmes, déclinés en 28 domaines et 92 projets, le SDSIN s'appuie sur une feuille de route cadencée de 2021 à 2025.

La Gouvernance du SDSIN est posée, repose sur un Comité Stratégique, qui s'assure de l'alignement de la stratégie numérique avec les objectifs de l'établissement, et de la bonne atteinte des objectifs fixés. La Gouvernance et la feuille de route du SDSIN ont été présentés en CA d'établissement le 15 février 2021.

La politique d'évolution du Système d'Information et des Services Numériques est désormais cadrée par la feuille de route du Schéma Directeur des Systèmes d'Information et du Numérique autour de 9 programmes :

1. Digitalisation de la Formation
2. Digitalisation de la Recherche
3. Communication et collaboration
4. Services Numériques sur le Campus
5. Equipement et aménagement numérique des espaces
6. Simplification, pilotage et dématérialisation
7. Accompagnement et gestion du changement
8. Gestion de la relation avec les acteurs externes
9. Infrastructures, réseau et socle technique

Le budget d'investissement pour la réalisation des actions du SDSIN pour la période 2021-2025 est évalué à 13 M€.

Concernant spécifiquement le numérique au service de la formation, la crise sanitaire été un catalyseur pour la mise en place et l'adoption de nouveaux outils numériques dédiés à la formation :

- Renforcement la plateforme LMS Moodle pour soutenir la généralisation de son usage et fiabiliser le déroulement des examens à distance
- Déploiement et généralisation des outils de classe virtuelle (Teams et BBB) dans le cadre pédagogique
- Déploiement du dispositif de captation UBICAST dans les amphithéâtres et les salles de cours de grande capacité (38 installations), avec retransmission en live ou en différé des enseignements, et intégration complète dans la plateforme pédagogique de l'établissement
- Poursuite de l'équipement des salles de TD
- …

La bonne intégration des outils numériques dédiés à la pédagogie avec la plateforme Moodle favorise manifestement l'adoption, pour les enseignants comme pour les étudiants. Toutefois, le foisonnement d'outils dédiés à un même usage a pu poser des difficultés. Pour la visio et les clases virtuelles par exemple, le recours à des plateformes multiples (Teams, Webex, BBB, parfois Zoom) a rendu complexe l'accès des étudiants aux enseignements. Un projet de convergence doit s'envisager, pour simplifier et rationnaliser ce qui peut l'être au sein des outils dédiés à la pédagogie.

L'état d'urgence a permis de démontrer l'opérationnalité des différents dispositifs numériques pour la résilience des enseignements, en distanciel comme en hybride. Il a aussi créé de nouvelles perspectives et parfois des attentes quant à une transformation durable des modes d'enseignement par le numérique. L'enjeu pour l'établissement est d'ajuster et de faire évoluer sa stratégie numérique au service de la formation pour intégrer complètement et durablement les nouveaux usages et les nouvelles pratiques mises en lumière durant la crise.

Concernant le Numérique au Service de la Recherche, l'Etablissement suit les évolutions de l'écosystème proposé par l'AMUE. Le cadencement du Programme 2 du Schéma Directeur dépendra pour grande partie de la maturité des offres logicielles proposées par l'agence de mutualisation (notamment GESLAB et CAPLAB).

L'accompagnement des enseignants aux usages du numérique pour l'enseignement a été pris en charge par le Service de Pédagogie du Supérieur. Un nouveau responsable a été nommé en 2020, le service a été renforcé et un réseau d'enseignants référents en composantes a été créé pour répondre à la demande d'accompagnement. En 2020 la demande d'accompagnement s'est fortement orientée vers la prise en mains des outils (formation, mise à disposition de tutoriels, assistance personnalisée) pour faire face à l'urgence. Cette phase passée, le Service de Pédagogie du Supérieur réaffirme ses missions d'expérimentation de nouveaux outils et de nouvelles pratiques pédagogiques, d'accompagnement des projets pédagogiques liés aux usages du numérique, voire de coproduction de ressources pédagogiques. Le Service s'est en outre vu confier le pilotage d'une partie du projet HyPE-13 (Hybrider et Partager les Enseignements), regroupant 12 établissements, et participe activement au projet HybridIT porté par la COMUE de Lyon sur le site Lyonnais.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 11/02/21

IC 12	PILOTAGE DU SYSTEME D'INFORMATION ET DES SERVICES NUMERIQUES AUX **USAGER.eS**	Lyon 2

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

Description des indicateurs

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

Themes	Situation 2015	Situation 2019	Situation 2020	Cibles 2020
1-La gouvernance de la politique numérique et du système d'Information	2	4	4	4
2-Le système d'information et les services numériques	2	4	4	4
3-Le numérique au service de la formation des étudiant.es	2	3	4	3
4-La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique)	2	3	3	3
5-Le numérique au service de la recherche et de la valorisation	3	3	3	4
6- La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique	2	3	3	3

Commentaires de l'Université (2016)

Leviers d'action

Commentaires de l'Université (2020)

Les conditions sanitaires exceptionnelles de l'année 2020 ont obligé l'établissement à revoir complètement la priorisation des projets et des actions sur le numérique, pour répondre d'abord aux urgences opérationnelles générées par la crise.

Néanmoins, dans ce contexte particulier, l'élaboration du Schéma Directeur des Systèmes d'Information et du Numérique lancée début décembre 2019 et menée par cabinet WAVESTONE a pu se finaliser, malgré un décalage temporel dû à une suspension de la mission sur avril/mai. L'établissement a accéléré les travaux sur T4 2020 pour qu'avant décembre, les principaux constituants du SDSIN soient définis et stabilisés. S'articulant autour de 9 programmes, déclinés en 28 domaines et 92 projets, le SDSIN s'appuie sur une feuille de route cadencée de 2021 à 2025.

La Gouvernance du SDSIN est posée, repose sur un Comité Stratégique, qui s'assure de l'alignement de la stratégie numérique avec les objectifs de l'établissement, et de la bonne atteinte des objectifs fixés. La Gouvernance et la feuille de route du SDSIN ont été présentés en CA d'établissement le 15 février 2021.

La politique d'évolution du Système d'Information et des Services Numériques est désormais cadrée par la feuille de route du Schéma Directeur des Systèmes d'Information et du Numérique autour de 9 programmes :

1. Digitalisation de la Formation
2. Digitalisation de la Recherche
3. Communication et collaboration
4. Services Numériques sur le Campus
5. Equipement et aménagement numérique des espaces
6. Simplification, pilotage et dématérialisation
7. Accompagnement et gestion du changement
8. Gestion de la relation avec les acteurs externes
9. Infrastructures, réseau et socle technique

Le budget d'investissement pour la réalisation des actions du SDSIN pour la période 2021-2025 est évalué à 13 M€.

Concernant spécifiquement le numérique au service de la formation, la crise sanitaire été un catalyseur pour la mise en place et l'adoption de nouveaux outils numériques dédiés à la formation :

- Généralisation des outils de classe virtuelle (Teams et BBB) dans le cadre pédagogique
- Déploiement du dispositif de captation UBICAST dans les amphithéâtres et les salles de cours de grande capacité (38 installations), avec retransmission en live ou en différé des enseignements, et intégration complète dans la plateforme pédagogique de l'établissement
- Renforcement la plateforme LMS Moodle, et fiabilisation des déroulés des examens
- Poursuite de l'équipement des salles de TD
- …

La bonne intégration des outils numériques dédiés à la pédagogie avec la plateforme Moodle favorise manifestement l'adoption, pour les enseignants comme pour les étudiants. Toutefois, le foisonnement d'outils dédiés à un même usage a pu poser des difficultés. Pour la visio et les clases virtuelles par exemple, le recours à des plateformes multiples (Teams, Webex, BBB, parfois Zoom) a rendu complexe l'accès des étudiants aux enseignements. Un projet de convergence doit s'envisager, pour simplifier et rationnaliser ce qui peut l'être au sein des outils dédiés à la pédagogie.

Concernant le Numérique au Service de la Recherche, l'Etablissement suit les évolutions de l'écosystème proposé par l'AMUE. Le cadencement du Programme 2 du Schéma Directeur dépendra pour grande partie de la maturité des offres logicielles proposées par l'agence de mutualisation (notamment GESLAB et CAPLAB).

Enfin, l'établissement a recruté en 2020 le Responsable du Service Pédagogie du Supérieur, permettant de repositionner et de renforcer cette structure dans son rôle d'accompagnement des enseignants aux usages du numérique dans le cadre pédagogique. Le Service s'est en outre vu confier le pilotage du projet HyPE-13 (Hybrider et Partager les Enseignements), regroupant 13 établissements.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 03/02/21

IC 13	TAUX D'OCCUPATION DES LOCAUX	Lyon 2
Action	Améliorer l'efficience des opérateurs	
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier	
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)	

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

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

Occupation des locaux	Situation 2016 (2015-2016)				Taux d'occupation attendu en 2020*
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SDP	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	23 712	19	4 958	111	90
Salles banalisées	310 685	301	23 251	92	90
Total				95	90

Occupation des locaux	Situation 2017 (2016-2017)				Taux d'occupation attendu en 2020*
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SDP	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	31 208	26	6 375	107	90
Salles banalisées	365 012	340	26 343	96	90
Total				98	90

Nota : En 2016-2017, 5 salles d'une capacité supérieure à 100 places sont reclassées en amphithéâtre. De nombreuses salles et 2 amphithéâtres sont ouverts suite à la restructuration d'un bâtiment (bâtiment H).

Occupation des locaux	Situation 2018 (2017-2018)				Taux d'occupation attendu en 2020*
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SDP	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	22 362	23	5 688	87	90
Salles banalisées	226 632	283	20 835	72	90
Total				75	90

Nota : A partir de 2017-2018 les salles informatiques ne sont plus comptabilisées (58 salles). La réouverture du site Rachais s'accompagne de la création de 8 salles banalisées. Les travaux réalisés en 2017-2018 dans le cadre du Plan Campus ont pour incidences la fermeture temporaire et/ou l'occupation partielle de plusieurs amphithéâtres et salles banalisées.

Occupation des locaux	Situation 2019 (2018-2019)				Taux d'occupation attendu en 2020*
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SDP	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	25 757	25	6 224	92	90
Salles banalisées	245 439	285	20 928	77	90
Total				80	90

Nota : En 2018-2019, les travaux réalisés dans le cadre du Plan Campus ont pour incidences la fermeture temporaire et/ou l'occupation partielle de plusieurs amphithéâtres et salles banalisées.

Occupation des locaux	Situation 2020 (2019-2020)				Taux d'occupation attendu en 2020*
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SUB	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	22 481	27	5 302	74	90
Salles banalisées	238 996	305	17 479	70	90
Total				70	90

Nota : En 2019-2020 un certain nombre d'amphithéâtres et de salles banalisées sont réouverts après travaux du Plan Campus, ces mêmes travaux ont pour incidences la fermeture temporaire et/ou l'occupation partielle de plusieurs amphithéâtres et salles banalisées. La surface de référence retenue est la SUB comme dans le Référentiel Technique ESR.

* Le taux a été déterminé à 80% par rapport à une occupation optimale de nos locaux estimée à 1260 h par an. Rapporté au quota horaire de référence calculé par le Ministère (1120 h) le taux d'occupation attendu en 2020 s'élèvera

Leviers d'action 2016

Optimisation des emplois du temps et du temps universitaire (sans doute un levier à la marge car les enseignant.es-chercheur.es assument également leur fonction de chercheur.es lorsqu'ils et elles n'enseignent pas…).
Ouverture de nouvelles salles de grandes capacités et de deux amphis sur le site BDR (investissements nécessaires). Mobilisation d'autres sites d'enseignement dans le cadre de la co-accréditation en cours.

Commentaires de l'établissement 2016

La mise à jour des relevés de surfaces et des plans des locaux entamée depuis 2012, informatisées sous AUTOCAD, a permis de fiabiliser année après année les surfaces utilisées pour les enquêtes. D'autres données sont à conforter dans nos bases comme la nomenclature des salles qui n'est pas stable et explique pour partie les écarts entre les enquêtes. Reste qu'au final, l'ensemble de nos locaux est saturé. Les chiffres présentés ci-dessus englobent l'ensemble des locaux de l'établissement mais notre campus Berges du Rhône présente des taux d'occupation encore supérieurs.

Malgré l'optimisation de la gestion de nos locaux, nous sommes en difficulté du fait de l'augmentation, années après années de nos effectifs, d'une offre de formation renforcée (Masters, Lpro, MEEF, DU) au cours du contrat qui s'achève, ainsi qu'à l'augmentation des évènements scientifiques et culturels depuis la mise en place en 2013 d'un service dédié (bilan 2014 : 396 évènements organisés allant d'1/2 journée à plus de 2 semaines). nouvelle offre de formation permettra d'établir rapidement les nouveaux besoins liés à la formation.

Le passage pour la rentrée 2016 à la licence à 1 500 h, la réforme des L1 (portails), la volonté de développement de la formation tout au long de la vie, l'innovation par la création de nouvelles formations, la mise en accessibilité des locaux, et bien entendu la croissance des effectifs difficile à contenir, sont autant de facteurs pouvant générer de nouveaux besoins en locaux. L'adaptation de ces derniers, de nos modes d'enseignement et de notre calendrier universitaire, les mutualisations dans le cadre de la Comue, sont des pistes aujourd'hui mobilisées mais qui ne parviendront sans doute pas à totalement faire face aux besoins de nouvelles surfaces dédiées autant à la formation qu'à la production et à la diffusion des connaissances scientifiques… Le travail en cours portant sur la soutenabilité de notre nouvelle offre de formation permettra d'établir rapidement les nouveaux besoins liés à la formation.

Commentaires de l'établissement 2020

Les derniers chiffres (année 2019-2020) ne sont pas fiables. En effet, il s'avère que la crise sanitaire avec en partie le passage « tout à distance » puis en mode hybride, la poursuite du plan campus qui a du retard au niveau du calendrier de réalisation, a rendu les données statistiques peu fiables.
A compter de 2022 et donc de la fin du plan campus, il sera possible, de nouveau, de fiabiliser les données. Pour autant, l'optimisation des locaux est un élément pris en compte dans la proposition concernant la prochaine accréditation volet formation. Cette optimisation a un impact sur nos capacités d'accueil et donc l'Université est attentive.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE — Mise à jour 03/02/21

IC 14	MESURE DES EVOLUTIONS DE SURFACES IMMOBILIERES (solde en m²)	Lyon 2

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	m² SHON
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	Surfaces immobilières recensées dans le Référentiel Technique ESR

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Référentiel Technique ESR
Source	Etablissement
Mode de calcul	Evolution des surfaces immobilières = nombre de m² existants – nombre de m² libérés + nombre de m² nouveaux
Service responsable de l'indicateur	MENESR DGESIP

	Situation initiale			Opérations immobilières		
Années	Dénomination bâtiment	Situation domaniale	m² existants	m² libérés	m² nouveaux	Evolution des surfaces immobilières (m²)
2016	N5 (BMP)	Bien propre	132	132	-	0
2017	BMP « Z »	Location	4 318	4 318	-	0
2017	« Brumaire »	Location	202	202	-	0
2017	Bâtiment H (PDA)	Mise à dispo. FD	9 208	-	1 606	10 814
2017	Musée des Moulages	Bien propre	2 773	-	740	3 513
2020	BUP (PDA)	Bien propre	-	-	1 725	1 725
Evolution 2016 > 2020	Tous bâtiments de l'établissement		151 408	4 652	4 071	150 827

Nota : Les surfaces ont été calculées et actualisées avec le logiciel ALLFA (logiciel de gestion des données patrimoniales).

Précisions :
Par m² libérés on entend les surfaces inutiles qui ne sont plus occupées par une activité de l'établissement, les surfaces remises aux domaines ou cédés, rendues (fin de mise à disposition ou de location) ou vouées à la démolition.
Les m² nouveaux correspondent à des surfaces nouvelles : construction neuve, extension, mise à disposition, location, acquisition…

Commentaires de l'établissement 2016 :

Notre établissement a mis en place une politique immobilière fonctionnelle détaillée dans son SPSI (2012), un schéma directeur pour son campus PDA (2014) et une étude de maitrise d'œuvre urbaine est en cours. Elle dispose également d'un PPI ; l'ensemble étant évidemment articulé. La politique d'investissement a été confortée avec rigueur mais, malgré un gros effort financier consenti sur ses ressources propres, l'Université dépend encore très largement des ouvertures de crédits et des recettes correspondantes des partenaires territoriaux et de l'Etat (CPER, Plan Campus, etc.) afin d'améliorer la situation du bâti et les surfaces.

L'Université a mandaté un Bureau d'Etudes pour réaliser des études en vue de la mise en œuvre d'un Ad'AP, déposé le 27 septembre 2015, et validé depuis. L'Université a souhaité inscrire son engagement en créant une ligne Ad'Ap dans son PPI (à noter également la mobilisation de nos ressources internes (ateliers) pour réaliser les petites opérations de mise en accessibilité (ex. : marquages peintures).

Un point très fort, également à souligner, est que nous pratiquons depuis plusieurs années l'amortissement de notre patrimoine, ce qui nous permet d'alimenter correctement nos dotations au PPI, renforçant ainsi la capacité d'investissement.

Il est souhaitable que les équipes présidentielles, avec l'aide des compétences de la DIRPAT et du service de stratégie immobilière de la Comue de Lyon, poursuivent et intensifient les actions visant à la mise aux normes des bâtiments dédiés à l'enseignement, la recherche et la gestion. Il en va de même pour les projets immobiliers car les besoins sont évidents lorsqu'on regarde les taux d'occupation. Reste que sans un soutien continu et sans faille des pouvoirs publics (Etat et Collectivités), sa mission de service public ne pourra pas être assumée correctement et durablement. Face à cela, le prochain CPER 2015-2020 et le suivant seront déterminants pour les actions encore à mener notamment sur les sites non pris en compte pas le plan campus (3/5 de notre patrimoine…).

Notre campus Berges du Rhône bénéficiera dans les 4 ans qui viennent de travaux de mise aux normes mais aucune amélioration fonctionnelle n'est possible pour l'instant compte tenu du niveau des engagements financiers. Pourtant, il est clair que pour faire face à l'augmentation des effectifs, deux amphis de grande taille seraient nécessaires. Après les travaux du plan campus, des surfaces (actuellement dédiées aux opérations tiroirs) seront redéployées mais rien n'est envisageable pour l'instant pour des amphithéâtres.

Commentaire de l'établissement (2020)

L'Université Lumière Lyon 2 a développé une politique patrimoniale autour de la rénovation des locaux et quand cette dernière n'est pas possible de démolition/reconstruction. L'objectif des projets n'est pas de créer des nouvelles surfaces mais d'être dans une amélioration énergétique, sécuritaire, fonctionnelle … des espaces.
La bibliothèque Universitaire Provisoire sur le campus de Porte des Alpes qui apparaît en 2020 a été mise en place afin d'héberger la bibliothèque sur le campus PDA dans l'attente de la construction du learning centre La Ruche. Cet espace sera ensuite dédié au Centre de Santé Universitaire ce qui évitera une construction nouvelle.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

Mise à jour mars 21

IC 4	RÉUSSITE EN DOCTORAT	Lyon 2

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

Description des indicateurs

Unité de mesure	**%**
Date de la mesure	Les valeurs de réalisation sont disponibles en juillet de l'année n+1 pour les docteur.es de l'année civile n.
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

		Taux de l'établissement en 2014	2018	2019	2020	Cible 2020 En %	Soutenances 2014 (données nationales)	% Cible 2018 (PAP 2016)
Part des doctorats obtenus en moins 40 mois	DEG		21%	13%	18%			
	SHS	**20 %**	11%	15%	11%			
	Sciences	**20 %**	70%	50%	35%			
	Ensemble	**18 %**	**19%**	**17%**	**16%**	**20%**	**41.4 %**	**46 %**
Part des doctorats obtenus entre 40 et moins de 52 mois (pour information)	DEG	33 %	43%	26%	18%			
	SHS	20 %	20%	20%	16%			
	Sciences	60 %	10%	38%	45%			
	Ensemble	22 %	21%	22%	21%		%	%
Part des doctorats obtenus en moins de 52 mois	DEG	**33 %**	64%	39%	36%			
	SHS	**40 %**	31%	35%	28%			
	Sciences	**80 %**	80%	88%	80%			
	Ensemble	**40 %**	**40%**	**38%**	**37%**	**50%**	**72.8 %**	**80 %**
Part des doctorats obtenus entre 52 et 72 mois (pour information)	DEG	40 %	50%	52%	36%			
	SHS	27 %	32%	35%	29%			
	Sciences	20 %	20%	13%	10%			
	Ensemble	28 %	32%	36%	26%		%	%
Part des doctorats obtenus en plus de 72 mois (6 ans) (pour information)	DEG	27 %	29%	9%	27%			
	SHS	34 %	32%	31%	44%			
	Sciences		0%	0%	10%			
	Ensemble	32 %	28%	25%	36%		%	%

Précisions : la mesure propose une vision partielle de la réussite en D puisqu'elle ne porte que sur les thèses soutenues et donc sur les doctorant.es ayant abouti sur le parcours en D. L'indicateur ne permet pas de statuer sur la réussite globale de l'ensemble des inscrit.es en D puisque ne sont pas

comptabilisé.es les doctorant.es n'ayant pas soutenu pour diverses raisons, qui ne sont d'ailleurs pas toujours significatives d'un échec dans le parcours de formation et relèvent souvent d'une insertion professionnelle anticipée.

Commentaires de l'Université 2016

Commentaires sur l'indicateur lui-même tel que demandé :

Un indicateur qui n'utilise que des valeurs relatives (en %) sans que soient données les valeurs absolues par ailleurs (n = xxx) ne permet pas de comparer des établissements les uns aux autres. En effet, une université dont 100% des doctorant.es soutiennent en moins de 52 mois peut avoir fait soutenir 15 thèses dans l'année, alors qu'une autre avec un score inférieur (75%, par exemple) peut avoir fait soutenir malgré tout 150 thèses. Se pose donc la question de la finalité de l'indicateur : déterminer si la politique en faveur de la formation doctorale a porté ses fruits ? savoir si la formation doctorale est de qualité ? L'Université est-elle une grande université de recherche ?

L'indicateur est un ratio rapportant des effectifs d'étudiant.es. La demande de la « Part des doctorats obtenus en moins de… » est ambiguë dès lors que la fiche ne précise pas si ce pourcentage est calculé par rapport à la totalité des thèses soutenues dans l'année tous secteurs confondus, ou seulement par rapport au total des thèses soutenues dans le sous-secteur correspondant (DEG, SHS, etc.). Autrement dit, on ne sait pas ce qui est relatif par rapport à quoi.

Dans le calcul du taux 2014 de l'établissement, nous avons décidé de rapporter le pourcentage au total des thèses soutenues dans le sous- secteur. La réussite est donc appréhendée au travers de la méthode de calcul décrite ci-dessous :

Base (dénominateur) : étudiant.es du champ inscrit.es dans l'établissement l'année n et ayant soutenu leur doctorat au cours de l'année n/n+1.

Réussite en x mois (numérateur) : étudiant.es de la base ayant obtenu un diplôme doctorat au cours de l'année n préparé en x mois.

La répartition des doctorant.es par champ a été déterminée en fonction des disciplines SISE (la discipline « Sciences politiques » a été intégrée dans le champ SHS).

Commentaires généraux :

La réussite en doctorat peut s'expliquer par divers facteurs, mais améliorer l'accompagnement et le suivi des doctorant.es peut impacter cet indicateur.
L'établissement a donc déjà au cours du quinquennal précédent essayé d'influer sur cet indicateur en mettant en place différentes actions :

Réinscription systématique des doctorant.es chaque année : depuis deux ans, l'établissement demande une réinscription systématique des doctorant.es, en relançant les différents acteur/trices (doctorant.es, directeur/trices de thèse et directeur/trices d'école doctorale). Ces différentes relances permettent de mieux suivre les doctorant.es et de pouvoir donc identifier plus rapidement les doctorant.es qui abandonnent. Ce travail a aussi l'avantage de permettre de fiabiliser notre système d'information. Au cours du prochain quinquennal, il faudra que l'établissement systématise ce dispositif. Ce levier est le fruit d'un travail conjoint entre le pôle doctoral de la DRED et le service des inscriptions,

Instauration d'un plafond d'encadrement des thèses : la Commission Recherche a instauré, pour la première fois dans l'établissement, un plafond d'encadrement doctoral en septembre 2014.

Les chiffres 2014 montrent que notre établissement est assez loin de la moyenne nationale, mais cela s'explique par la spécificité LLSHS de notre université. En effet, les thèses en LLSHS sont généralement plus longues pour des raisons d'ordre scientifique et parce le/la doctorant.e n'a pas toujours de financement pour sa thèse. Cela explique pourquoi la cible pour 2020 ne propose pas d'atteindre la moyenne nationale car nous pensons que la spécificité LLSHS n'est pas prise en compte actuellement.

Par ailleurs, l'indicateur traite sans distinction la formation initiale et la formation continue. Or, les thèses en formation continue sont souvent plus longues car les doctorant.es cumulent un emploi (enseignant.es du Secondaire, praticien.nes salarié.es des métiers de la santé, etc.) et leur formation. Il serait peut-être intéressant d'avoir deux cibles, ce qui permettrait de mieux refléter la réalité du terrain.

Enfin, en tant qu'opérateur du doctorat, l'établissement va essayer de mettre en place les leviers d'action ci-dessus, mais la politique doctorale de l'établissement dépendra également de la politique portée par le collège doctoral au niveau du site et par les politiques menées au sein de chaque école doctorale, dont les attributions inscrites dans le prochain arrêté sont désormais plus larges encore.

Commentaires de l'Université 2020

L'année de référence pour les chiffres communiqués en 2020 est 2018.

Les données Lyon 2 se rapprochent de la cible fixée pour les doctorats obtenus en moins de 40 mois. Par contre, les chiffres stagnent concernant les thèses obtenues en moins de 52 mois. Ceci s'explique par la spécificité des thèses en LLSHS : thèses plus longues selon les disciplines, nombreuses thèses effectuées par des doctorants en emploi à temps plein ; or l'arrêté du 25 mai 2016 stipule que les thèses en formation continue, qui sont nombreuses dans certaines ED SHS, peuvent durer 6 ans.

Commentaires de l'Université 2021

On note une légère baisse par rapport à la cible pour les doctorats effectués en moins de 40 et de 52 mois.

Les variations peuvent s'expliquer par le fait que depuis le début du quinquennal, certaines écoles doctorales n'ont pas réussi à limiter les très longues thèses, malgré la mise en place des comités de suivi et des commissions de réinscription. La plupart du temps, les demandes dérogatoires de réinscription sont validées pour permettre aux candidats de terminer leur travail de thèse si celui-ci progresse de façon notable d'une année à l'autre.

Lyon 2, en tant qu'opérateur du doctorat, n'a pas de prise directe sur la durée des thèses car la politique doctorale est définie au niveau de la COMUE et dans les écoles doctorales. L'établissement pourrait certes refuser les réinscriptions mais cela signifierait l'arrêt du cursus sans obtention de diplôme pour des doctorants qui ont déjà passé plusieurs années sur leur thèse. L'établissement estime que si un doctorant a été admis à s'inscrire en thèse, il doit pouvoir arriver à soutenance (même s'il n'a plus de financement à la fin de son cursus ou si le cursus est plus long que ce qui est préconisé) si son travail le justifie.

Il faut également tenir compte de la spécificité des thèses en LLSHS qui sont plus longues que celles d'autres disciplines et qui ne sont pas toujours financées ou effectuées en formation initiale. Par ailleurs les doctorants salariés, nombreux en SHS, peuvent effectuer leur thèse en 6 ans soit 72 mois.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE **Mise à jour 9/12/20**

IC 8	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD	Lyon 2

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

Description des indicateurs

Unité de mesure	Pourcentage
Date et source de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Sont prises en compte dans le calcul de la cible les bibliothèques universitaires et les bibliothèques intégrées du SCD ou du SICD, et répondant également aux deux critères suivants : - ouvertes au moins 45 heures par semaine ; - dotées de plus de 100 places assises. Les bibliothèques non intégrées au SCD ou au SICD sont exclues du champ de la mesure.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Pourcentage d'augmentation globale de l'ouverture hebdomadaire dans l'ensemble des bibliothèques universitaires et intégrées répondant aux critères définis dans la rubrique « Champ de la mesure », entre l'année 2014 et l'année d'échéance du présent contrat. La moyenne est calculée sur la base des horaires en vigueur durant la plus grande partie de l'année pour chaque bibliothèque prise en compte dans le calcul. Les extensions ou réductions ponctuelles ne doivent donc pas être prises en compte dans ce calcul ; elles peuvent en revanche être signalées dans la partie Commentaires comme élément d'appréciation complémentaire.
Mode de calcul	Vd (valeur de départ) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques pour l'année 2013, en nombre d'heures. Va (valeur d'arrivée) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques pour l'année de l'échéance du contrat, en nombre d'heures. La cible correspond à la marge de progression réalisée, exprimée en pourcentage, et calculée de la manière suivante : T = (Va-Vd) / Vd x 100

A compléter par l'établissement

	Situation 2014	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Situation 2018	Situation 2019
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées (Vd)	60,5	60,5	59	59	63	63
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées à l'échéance du Contrat (Va)	63	63	65	65	65	65
Variation (Va-Vd)	2,5	2.5	6	6	2	2
Cible 2020	**65**					

Précisions

L'indicateur est destiné à mesurer l'effort accompli par l'établissement pour améliorer l'accessibilité des ressources documentaires à son public. Le « Plan Renouveau des Bibliothèques » lancé en 2010 par le MENESR a souligné l'importance de l'extension des horaires dans la réalisation de cet objectif.

Pour autant, l'histoire et les spécificités propres à chaque établissement peuvent impliquer des stratégies différenciées en la matière, telles que : privilégier une amélioration des services offerts par la bibliothèque à une augmentation des horaires (dans le cas, par exemple, d'une bibliothèque déjà très ouverte)

- maintenir le niveau d'ouverture hebdomadaire mais augmenter le nombre de jours d'ouverture dans l'année (périodes de vacances, notamment)

concentrer les efforts sur un ou deux sites stratégiques en proposant une extension significative des horaires, ou au contraire, chercher à harmoniser les horaires des différentes sections du SCD.

Le contrat peut également être marqué par des regroupements de bibliothèques ou des fermetures temporaires de sites, voire des constructions de nouvelles bibliothèques, constituant autant d'éléments susceptibles de faire varier la politique poursuivie en matière d'horaires d'ouverture.

L'établissement est donc invité à donner en commentaires toutes les précisions ou compléments d'information qui lui paraîtraient utiles à une juste interprétation de la cible, notamment en ce qui concerne les bibliothèques restant à intégrer.

Commentaires de l'Université 2016

Leviers d'action

Il s'agit de développer une politique d'ouverture des horaires de SCD adaptée aux besoins évolutifs des usager.es et à leurs nouvelles pratiques de recherche documentaire. Cette adaptation des horaires d'ouverture se fera autant que possible dans le cadre d'une politique concertée de site. Il convient cependant de garder à l'esprit que les contraintes budgétaires et les moyens en place ne sont pas les mêmes entre établissements (Université Lyon 1, Lyon 2, Lyon 3, ENS Lyon…). A titre d'illustration, le nombre d'ETPT titulaires dans les BU/SCD n'est pas le même entre la BU Diderot (ENS Lyon) et la BU Chevreul par exemple…. En outre les subventions versées au profit des SCD par les partenaires publics (MESR, CEDES Région Rhône-Alpes) ne sont pas identiques. Il n'est pas certain que le redéploiement de personnels et de moyens associés entre SCD soit envisagé à court terme.
L'amorçage de l'accroissement des amplitudes horaires sera fait dans le cadre de la mise en œuvre du programme Bibliothèque Ouverte déposé par l'Université de Lyon.

Commentaires de l'université

L'Université s'est engagée sur la dernière année à modifier les horaires d'ouverture du SCD, notamment celui du site Berges du Rhône. Les statistiques de fréquentation indiquent une baisse significative de la fréquentation du SCD aussi bien sur le site de Bron que celui du site Berges du Rhône (BU Chevreul) de plus de 10% en moyenne entre 2009 et 2014. Les statistiques de fréquentation des salles indiquent une baisse sensible après 19h et très faible sur le créneau 20h-21h.
Les facteurs explicatifs ont notamment trait à de nouvelles pratiques de recherche documentaire qui se font davantage en ligne que sur place – le SCD dans ses derniers budgets a pris acte de cette évolution en consacrant des ressources croissantes à la documentation électronique - et à la recherche par les étudiant.es de salles de travail en groupe plus que de salles de consultation individuelle d'ouvrages. Une autre explication tient à la mise en place d'horaires variables selon les jours. Le rétablissement d'horaires réguliers devrait permettre une meilleure visibilité du service pour les usager.es. La mise en place du dispositif Affluence ainsi que la coordination des horaires des bibliothèques du site dans le cadre du programme Bibliothèque ouverte devrait aussi aller dans ce sens.
Le financement de ces actions reste cependant incertain. Au titre des projets CEDES, l'établissement a soumis à la Région Rhône-Alpes le financement de vacations de monitorat en faveur du SCD. Au final, sur l'enveloppe globale destinée aux vacations de monitorat à destination principalement de la DFVE, de la DSI et du SCD, l'établissement a accru le montant versé au profit du SCD avec plus de 150 000 euros annuellement, en croissance de près de 10% sur la dernière année. Avec l'arrivée d'une nouvelle gouvernance à la Région Auvergne-Rhône-Alpes, il n'est pas certain que les crédits alloués au titre du Cedes restent identiques en termes de masses et de projets retenus

Commentaires de l'Université 2020 -

Leviers d'action

Il s'agit de confirmer et amplifier la politique d'ouverture des horaires de SCD en l'adaptant aux besoins exprimés et évolutifs des usager.es et à leurs nouvelles pratiques d'investissement des espaces documentaires.
L'accroissement des amplitudes horaires à la BU Chevreul réalisé sous l'impulsion du Plan Bibliothèques ouvertes (PBO+) durant la période 2016-2019, sera poursuivi dans le cadre du second programme PBO pour la période 2020-2023 : les BU proposeront une ouverture tous les dimanches, l'ouverture de 5 jours fériés forfaitaires autour des périodes d'examen, et l'extension 21-22h en semaine. Cet objectif d'extension a été défini avant la crise sanitaire.

Commentaires de l'université

L'Université s'est engagée sur le premier Plan Bibliothèques ouvertes (PBO+) à augmenter les horaires d'ouverture de la BU Chevreul (site Berges du Rhône) située en centre ville et d'accès facile avec les transports en commun.
La faible amplitude horaire de la BU de Bron (50h), installée dans des locaux vétustes, minore le score hebdomadaire global obtenu par les BU de Lyon 2 sur la période d'appréciation 2014-2019.
L'installation récente d'une partie des collections dans une bibliothèque provisoire réduite (en 2020), pour permettre la construction du Learning Centre sur le même emplacement que l'ancienne BU de Bron, ne va pas permettre d'inverser la tendance pendant les trois années prévues pour la durée du chantier.
La forte fréquentation constatée les dimanches et les jours fériés sur les Berges du Rhône en 2019 encourageait à maintenir le cap, et à augmenter l'ouverture hebdomadaire de la BU Chevreul pour réaliser la cible 2020 d'une moyenne de 65h sur les deux BU de Lyon 2.
En 2020, les fermetures totales liées au premier confinement, puis les diminutions horaires hebdomadaires liées au contraintes sanitaires lors du second confinement, vont avoir un impact sur la cible 2020.
La mise en place du module de réservation des places assises d'Affluences, adoptée pour contingenter le nombre de places disponibles dans le respect des mesures de distanciation, a permis de donner une visibilité à l'offre de services des BU, qui restent le service le plus fréquenté de l'université en cette période particulière.

INDICATEUR SPECIFIQUE DE PERFORMANCE — Mise à jour 25/03/21

IS1	RELATIONS INTERNATIONALES	Lyon 2

Action	Relations internationales des établissements
Objectif	Renforcer l'ouverture européenne et internationale des établissements

Sous-indicateur 1 - Mobilité sortante - Nombre d'étudiant.es effectuant une mobilité non-diplômante

Description des indicateurs

Unité de mesure	Nombre brut
Date de la mesure	Année n
Champ de la mesure	Etudiant.es inscrit.es en Licence et en Master
Objectif	Permet de mesurer le dynamisme à l'international de l'établissement

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des de base	Sont indiqués le nombre de mobilités effectuées, en ventilant par destination (Europe, hors Europe) et par type (études intégrées ou stage) Remarque : la ventilation par destination adoptée est la suivante : Europe = Pays participant au programme Erasmus+ l'année de référence (https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/who-can-take-part_fr). En effet, le terme Europe utilisé précédemment pouvait renvoyer vers plusieurs interprétations (pays de l'UE, pays de l'Europe géographique, pays du programme Erasmus+). Par conséquent, l'utilisation du terme Monde est appliqué aux pays ne participant pas au programme Erasmus+ (NB : nos partenaires dans le cadre du programme MIC sont donc inclus dans la partie Monde, car pays partenaires du programme et non participant).
Source	Etablissement
Mode de calcul	

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Cible 2020-2021 /cible revue 2021
Total des mobilités en Europe, études /stages	Etudes 258 Stages 34 **292**	Etudes 291 Stages 23 **314**	Etudes 353 Stages 23 **376**	Etudes 308 Stages 172 **480**	Etudes 333 Stages 189 **522**	Etudes 336 Stages 177 **513**	Etudes 286 Stages 139 **425**	**340/250**
Total des mobilités hors Europe, études /stages	Etudes 340 Stages 114 **454**	Etudes 326 Stages 106 **432**	Etudes 311 Stages 66 **377**	Etudes 303 Stages 282 **585**	Etudes 271 Stages 259 **530**	Etudes 250 Stages 242 **492**	Etudes 231 Stages 146 **377**	**480/50**
Total des mobilités	**746**	**746**	**753**	Etudes 611 Stages 454 **1065**	Etudes 604 Stages 448 **1052**	Etudes 586 Stages 419 **1005**	Etudes 517 Stages 285 **802**	**820/300**

Leviers d'action

Leviers d'action (2016)

Mieux informer les étudiant.es et les enseignant.es-chercheur.es des avantages indéniables de la mobilité d'études, en matière de professionnalisation, de connaissance linguistique et d'ouverture culturelle. Travailler de manière concertée avec les organismes financeurs (Erasmus, CROUS, Région) pour étendre l'accès aux bourses pour les étudiant.es concerné.es.

Leviers d'action (2020)

La communication reste un levier clé pour augmenter le nombre de mobilités.
1. Notre nouvel outil de mobilité (MoveOn 4) permet de faciliter l'accès aux informations (une mappe monde par exemple et un moteur de recherche qui permet de trouver des institutions partenaires selon la discipline).
2.Simplification des processus: La digitalisation des candidatures va également permettre de simplifier l'accès aux dossiers pour les enseignants-chercheurs qui doivent sélectionner les étudiant.es. Ils auront un seul dossier par étudiant.e au lieu des nombreux dossiers papier (jusqu'à 10!).
3. Ambassadeurs alumni: Enfin, nous allons commencer à mieux préparer les étudiants en organisant des groupes de rencontres entre ceux et celles qui sont déjà parti.es et les nouveaux/elles candidat.es.
4. Nous organiserons également une 2e campagne au mois de Juillet pour les mobilités au semestre 2. Ce faisant nous offrons une deuxième chance de candidater à nos étudiants.
5. Nous allons également veiller à répondre aux besoins spécifiques des différentes formations en créant des partenariats sur mesure.

Commentaires de l'université (2016)

La cible proposée peut sembler timide, mais elle dépend en grande partie de facteurs exogènes. En effet, l'Université travaillera encore et toujours pour accroître la mobilité étudiante sortante, sous toutes ces formes, car elle est gage de professionnalisation et d'ouverture, et nous tenons certaines des clés, dans la mesure où nous ouvrons de nouvelles coopérations et signons de nouveaux partenariats. Mais il faut aussi raisonner avec le fait que les diminutions des bourses rendent nettement plus difficile la mobilité pour les étudiant.es, notamment celles et ceux aux moyens moins importants, et il faut aussi se rappeler que, plus marginalement, des évènements géopolitiques jouent un rôle - il n'est pas certain que l'on puisse développer des relations structurées avec la Turquie dans les mois et les années qui viennent, par exemple.

Commentaires de l'université (2020)

L'avenir reste très incertain. Un grand doute plane sur l'évolution des destinations anglophones comme le Canada (fin du programme entre régions ORA) et le Royaume-Uni (Brexit). Ce sont là les deux pays plébiscités par nos étudiants.
Par ailleurs, la situation sanitaire a fortement réduit les mobilités au premier semestre 2020/21, alors que c'est pendant cette période que la majeure partie des étudiant.es part. Nous n'avons pas permis à nos étudiant.es en 2020, de faire une mobilité seulement basée sur des cours en ligne, et cela pour des raisons pédagogiques, ce qui a réduit d'autant les chiffres de mobilité, car Ils/elles n'avaient pas la possibilité de s'engager dans une mobilité qui pourrait commencer en ligne et finir sur place.
C'est pour ces raisons que nous proposons une cible pour 2021 qui sera en baisse.

Sous-indicateur 2 - Mobilité dans le cadre de formations diplômantes (diplômes en partenariat international)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre brut (NB : 1=1 mobilité, indifférenciée quant à sa durée)
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Etudiant.es inscrit.es en Licence et en Master

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Est indiqué le nombre d'étudiant.es effectuant une mobilité **obligatoire** dans le cadre d'un diplôme partagé ou conjoint. Sont séparées les mobilités entrantes et sortantes
Source	Établissement
Mode de calcul	Les chiffres sont donnés en ventilant par mobilité entrante et sortante, et par destination (Europe, hors Europe). Remarque : la ventilation par destination adoptée est la suivante : Europe = Pays participant au programme Erasmus+ l'année de référence (https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/who-can-take-part_fr). En effet, le terme Europe utilisé précédemment pouvait renvoyer vers plusieurs interprétations (pays de l'UE, pays de l'Europe géographique, pays du programme Erasmus+). Par conséquent, l'utilisation du terme Monde est appliquée aux pays ne participant pas au programme Erasmus+ (NB : nos partenaires dans le cadre du programme MIC ne sont pas inclus).

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Cible 2020/cible revue 2021
Nombre d'étudiant.es sortant.es	Europe : 66 Hors Europe : 37 **103**	Europe : 75 Hors Europe : 54 **129**	Europe : 94 Hors Europe : 36 **130**	Europe : 102 Hors Europe : 36 **138**	Europe : 74 Hors Europe : 39 **113**	Europe : 72 Hors Europe : 45 **117**	Europe : 67 Hors Europe : 39 **106**	**160/70**
Nombre d'étudiant.es entrant.es	Europe : 100 Hors Europe : 2 **102**	Europe : 110 Hors Europe : 7 **117**	Europe : 106 Hors Europe : 3 **109**	Europe : 69 Hors Europe : 8 **77**	Europe : 65 Hors Europe : 19 **84**	Europe : 65 Hors Europe : 21 **86**	Europe : 77 Hors Europe : 24 **101**	**135/70**

Leviers d'action

Leviers d'action (2016)

La négociation et signature de nouveaux accords de formation partagée, et notamment avec des partenaires hors Europe.

Leviers d'action (2020)

Nous allons mieux communiquer sur les DPI via notre site web (pages spécifiques) et aussi sur ParcourSup pour ceux qui débutent dès la licence. Nous avons également prévu de mieux communiquer en interne (par exemple aux étudiants M.I.N.E.R.V.E.).

Commentaires de l'université (2016)

Les formations partagées sont un vrai enjeu stratégique pour Lyon 2, et c'est pourquoi il convient de refléter cet état de fait dans des cibles un peu plus ambitieuses que pour la mobilité non-diplômante. Les mêmes remarques valent, évidemment, pour ce qui est de l'incertitude en matière de bourses et de conjoncture politique internationale, qui détermine les procédures d'obtention de visas et d'accès au terrain et aux institutions. Il sera particulièrement important de s'atteler à attirer plus d'étudiant.es de pays non-européen, car si l'équilibre entre les deux zones n'est pas atteint.

Commentaires de l'université (2020)

Nous avons aujourd'hui 35 DPI (17 en Europe et 18 dans le reste du monde), mais souvent ces double-diplômes sont adossés à des formations existantes et n'offrent donc pas de véritable marge pour augmenter le nombre d'étudiants. Si nous souhaitons augmenter le nombre, nous devons mettre en lumière les DPI qui sont des formations "stand alone". Nous visons également à augmenter, pour des raisons de financement de bourses et de valeur ajoutée pour les étudiants, des accréditations comme l'Université Franco-Allemande et l'Université Franco-Italienne.

Département d'évaluation
des établissements

RÉFÉRENTIEL DE L'ÉVALUATION EXTERNE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020
VAGUE A

octobre 2018

SOMMAIRE

Sommaire **2**

Introduction **3**

Domaine 1 : Le positionnement et la stratégie institutionnels de l'établissement **6**

Sous-domaine 1.1 : L'analyse du positionnement institutionnel 6

Sous-domaine 1.2 : La stratégie institutionnelle 6

Domaine 2 : La gouvernance et le pilotage de l'établissement **8**

Sous-domaine 2.1 : L'organisation interne de l'établissement 8

Sous-domaine 2.2 : La gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie 8

Sous-domaine 2.3 : Le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique 9

Sous-domaine 2.4 : Les grandes fonctions du pilotage : ressources humaines, finances, immobilier 10

Domaine 3 : La recherche et la formation **12**

Sous-domaine 3.1 : La politique de recherche 12

Sous-domaine 3.2 : La politique de formation tout au long de la vie 13

Sous-domaine 3.3 : Le lien entre recherche et formation 14

Sous-domaine 3.4 : La documentation 15

Domaine 4 : La réussite des étudiants **16**

Sous-domaine 4.1 : Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle 16

Sous-domaine 4.2 : La vie étudiante 16

Sous-domaine 4.3 : La participation des étudiants à la gouvernance 17

Domaine 5 : La valorisation et la culture scientifique **18**

Sous-domaine 5.1 : La valorisation des résultats de la recherche 18

Sous-domaine 5.2 : La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique 18

Domaine 6 : Les politiques européenne et internationale **19**

Sous-domaine 6.1: La politique d'internationalisation en matière de recherche et d'enseignement supérieur 19

Domaine 7 (pour les établissements à missions spécifiques) : Les activités de l'établissement **20**

Sous-domaine 7.1 : Le pilotage et le suivi des activités de l'établissement 20

Sous-domaine 7.2 : La trajectoire suivie par l'établissement 20

Annexe : Les constituants du référentiel **21**

INTRODUCTION

Ce document présente le référentiel de l'évaluation externe des établissements d'enseignement supérieur mise en place par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres). Il s'inscrit dans le cadre général des évolutions récentes du système français de l'enseignement supérieur et de la recherche et, simultanément, des principes d'assurance qualité définis au niveau européen.

Rappel législatif

Conformément à la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, le Hcéres est une autorité administrative indépendante. Au niveau de l'évaluation institutionnelle, le Hcéres est chargé d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur et leurs regroupements, les organismes de recherche, les fondations de coopération scientifique et l'Agence nationale de la recherche ou, le cas échéant, de s'assurer de la qualité des évaluations conduites par d'autres instances.

Les références européennes pour le management de la qualité

Dans des contextes qui peuvent être sensiblement différents, les pays européens qui adhèrent au processus de Bologne s'efforcent de mettre en place des outils d'évaluation externe obéissant à des principes communs. Ceux-ci ont été définis dans les *European standards and guidelines* (ESG) *for quality assurance* qui concernent trois grandes dimensions de l'assurance qualité : l'assurance qualité interne relative aux établissements, l'assurance qualité externe mise en œuvre par les agences d'évaluation et les modalités d'évaluation des agences d'assurance qualité.

S'agissant des processus d'évaluation externe des établissements, les références et lignes directrices européennes indiquent que :

- les buts et objectifs de l'évaluation doivent être clairs et largement diffusés ;
- les démarches d'évaluation doivent reposer sur des procédures adaptées ;
- les procédures utilisées doivent être connues des évaluateurs et des évalués ;
- en particulier, les références et critères doivent être explicites et rendus publics.

Plus globalement, la reconnaissance du Hcéres et son inscription au registre européen EQAR (European quality assurance register) garantissent une bonne adéquation entre ces pratiques et les principes européens.

Contexte et enjeux de l'évaluation institutionnelle

La charte de l'évaluation encadre l'ensemble des actes d'évaluation qui sont décrits dans le présent document.

Dans un contexte d'affirmation de l'importance des regroupements d'établissements et des stratégies qu'ils portent, associé à celui du développement de l'autonomie et de la responsabilité de chaque établissement, le Hcéres se fixe comme objectif de réaliser une évaluation globale et cohérente de chaque regroupement d'établissements.

Ce processus articule d'une part, des évaluations institutionnelles de la structure en charge de la coordination territoriale et de ses établissements (prévus par la loi ou à leur initiative) et, d'autre part, des évaluations individuelles des formations et des unités de recherche.

Dans le contexte de l'autonomie et de la responsabilité de chaque établissement, l'évaluation institutionnelle porte les enjeux suivants :

- un périmètre de l'évaluation qui couvre toutes les activités de l'établissement (partenariats, recherche, valorisation, formation, parcours étudiant, internationalisation….) ;
- une analyse des modes d'élaboration de la stratégie de l'établissement et de sa mise en œuvre opérationnelle ;
- une analyse des mécanismes de gouvernance de l'établissement et de sa capacité à maîtriser le pilotage de ses activités, en lien avec sa stratégie et en appui sur une politique identifiée de la qualité ;
- une analyse de la capacité de l'établissement à suivre et qualifier sa trajectoire au cours de la période de référence (la période soumise à l'évaluation, voir infra) dans ses différentes activités et à en déduire ses forces et faiblesses ;

- une analyse de la cohérence globale des politiques d'établissement dans les différentes activités, respectant ses choix stratégiques.

Le contexte méthodologique

Le processus d'évaluation *ex post* porte sur une **période de référence** de quatre à cinq années qui peut être définie comme l'intervalle de temps entre les deux dernières auto-évaluations réalisées par l'établissement. Elle peut également, en fonction des choix opérés par l'établissement dans le cadre de son auto-évaluation, se limiter à la période écoulée depuis le début du dernier contrat pluriannuel avec sa tutelle.
Le **référentiel d'évaluation** permet de définir le périmètre de l'évaluation (domaines et sous-domaines), les attentes (références) du processus d'évaluation et les critères que le comité devra mettre en œuvre pour évaluer le niveau de réponse de l'établissement. Les caractéristiques de ces différents constituants sont présentées en annexe.
Le référentiel d'évaluation institutionnelle s'appuie sur une modélisation de la conduite d'un établissement à partir **des cinq dimensions clés suivantes :**

Le positionnement institutionnel :

La notion de positionnement intègre l'identification de la place occupée par l'établissement dans son environnement local, national et international et la définition de l'ambition globale portée par l'établissement.
Le positionnement est défini en début de la période de référence et se décline ainsi :

- le positionnement constaté par l'établissement au début de la période de référence et ceci pour chacune de ses missions ;
- le positionnement visé par l'établissement qui traduit son ambition pour le terme de la période de référence.

La définition du positionnement (constaté et visé) implique une analyse stratégique orientée en interne (atouts et fragilités) et orientée vers l'externe (opportunités et menaces), enrichie d'une démarche d'analyse comparative pour chacune des missions de l'établissement.

La stratégie institutionnelle :

Pour la période de référence, elle associe d'une part, l'ambition choisie pour son positionnement et portée par l'établissement à travers la fixation d'objectifs et, d'autre part, la mobilisation des moyens (ressources et compétences) pour y parvenir. La stratégie se décline dans les différents domaines d'activités de l'établissement et est sous-tendue par des analyses prospectives.

L'organisation :

Elle correspond aux choix structurels d'organisation interne faits par l'établissement pour assurer ses missions et la mise en œuvre de sa stratégie.

La gouvernance :

Elle inclut l'ensemble des instances, des règles et circuits de décision au service de l'élaboration et de la conduite de la stratégie de l'établissement. La gouvernance de l'établissement articule la sphère politique et la sphère administrative et mobilise la politique de la qualité.

Le pilotage :

Il se traduit par les méthodes et outils de management utilisés par l'établissement pour la mise en œuvre opérationnelle de sa stratégie. Cela inclut le système d'information utilisé pour assurer le suivi des activités et l'aide au pilotage, la mobilisation pluriannuelle des ressources humaines et matérielles dans toutes les activités.

L'évaluation externe se fonde sur le rapport d'auto-évaluation produit par l'établissement. Le document « **repères pour l'auto-évaluation** » fourni dans la base méthodologique de l'évaluation institutionnelle décrit les enjeux de l'auto-évaluation et les attendus de ce rapport.

Les évolutions du référentiel de l'évaluation externe des établissements

Le référentiel de la vague A n'a pas fait l'objet de modification majeure de son architecture, qui est toujours organisée en 6 domaines pour l'évaluation des universités et écoles. Un 7ème domaine est réservé aux établissements particuliers qui n'ont pas de mission principale de formation (qui sont donc hors champ d'application des standards européens) et qui développent des activités spécifiques. Ce domaine à dimension très générique se substitue alors, pour ces établissements, aux domaines 3, 4, 5 et 6.

Quelques évolutions ponctuelles ont été introduites :

- une refonte de la référence 4 consacrée aux relations avec les CHU qui a été élargie pour y intégrer les relations avec les établissements en charge des formation paramédicales ;
- des ajustements liés à la loi relative à l'orientation et la réussite des étudiants.

Pour les universités et écoles, le référentiel s'organise donc en 6 domaines, 16 sous-domaines et 30 références.

DOMAINE 1 : LE POSITIONNEMENT ET LA STRATÉGIE INSTITUTIONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

Sous-domaine 1.1 : L'analyse du positionnement institutionnel

Référence 1 : l'établissement identifie son positionnement au regard de ses missions et de ses valeurs dans l'espace de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI)

- Les valeurs de l'établissement sont définies, connues et partagées en son sein.
- Les missions de l'établissement sont clairement définies, et les activités déployées s'y réfèrent.
- L'établissement s'est appuyé sur une analyse partagée pour définir son positionnement constaté au début de la période de référence et son positionnement visé pour le terme de cette période dans son environnement territorial, national et international.
- Le positionnement de l'établissement tient compte de celui de la coordination territoriale dont il est partie prenante ; il contribue également à la définition du positionnement de la coordination territoriale.
- Le positionnement tient compte des stratégies internationales, nationales et régionales en matière d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation.
- L'établissement a mis en place une analyse lui permettant de définir son positionnement pour la période à venir.

Sous-domaine 1.2 : La stratégie institutionnelle

Référence 2 : l'établissement porte une stratégie institutionnelle au regard de ses missions, de son positionnement et de ses engagements

- L'établissement a défini une stratégie institutionnelle pour la période de référence et l'a déclinée en politiques opérationnelles pour chacune de ses activités, en cohérence avec son positionnement.
- La stratégie institutionnelle de l'établissement est en cohérence avec la politique contractuelle ou conventionnelle, le liant avec sa ou ses tutelles.
- Les principaux projets d'investissement auxquels participe l'établissement (CPER, plan Campus, investissements d'avenir, etc.) sont intégrés à sa stratégie.
- La stratégie institutionnelle intègre un modèle économique soutenable.
- La stratégie institutionnelle prend en considération les problématiques de responsabilité sociétale, notamment en matière d'éthique et de parité H/F, et celles de développement durable, notamment en matière de gestion environnementale.
- L'établissement a mis en place une analyse lui permettant d'identifier les axes et orientations stratégiques futurs pour la période à venir.

Référence 3 : l'établissement inscrit sa stratégie institutionnelle dans des partenariats, réseaux ou alliances

- La stratégie institutionnelle est articulée à une politique de site ou de réseau. Le cas échéant, elle participe à la stratégie de coordination territoriale dont l'établissement est partie prenante.
- Les principaux partenariats, académiques (établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche notamment) et non académiques (collectivités territoriales, milieux économiques et socioculturels notamment), sont identifiés, organisés et suivis ; ils répondent aux objectifs stratégiques de l'établissement.

Référence 4 : l'établissement développe et pilote ses relations avec le CHU et les autres établissements en charge de formations médicales et paramédicales à partir d'objectifs stratégiques partagés

- L'établissement y compris ses composantes du domaine des sciences de la vie et de la santé a établi avec le CHU et, le cas échéant, d'autres établissements de formation paramédicale, une ou des stratégies de recherche et de formation, en lien, le cas échéant, avec les EPST, selon des dispositifs formalisés, suivis et régulièrement revus.
- Ces stratégies s'appuient notamment sur un objectif d'intégration institutionnelle des formations paramédicales, articulé avec les formations médicales existantes dans l'établissement.
- Ces stratégies contribuent également à l'animation des pôles hospitalo-universitaires de soins, de recherche (fondamentale, translationnelle ou clinique) et de formation.
- Pour les formations paramédicales, l'établissement intègre les conséquences opérationnelles en termes de parcours étudiant et de vie étudiante (cf. domaine 4 la réussite des étudiants).
- Les outils de suivi des dispositifs mis en place sont explicités. Les résultats obtenus sont quantifiés et analysés et la trajectoire parcourue au cours de la période de référence est identifiée.

DOMAINE 2 : LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT

Sous-domaine 2.1 : L'organisation interne de l'établissement

Référence 5 : l'établissement met en place une organisation interne répondant aux enjeux de sa stratégie et de ses activités

- L'organisation des campus et des entités de formation et de recherche est cohérente au regard des forces de l'établissement et de sa stratégie.
- L'organisation interne identifie des fonctions de support et des fonctions de soutien adaptées à la réalisation de ses missions et des objectifs stratégiques associés ; cette organisation définit et articule les attributions et les rôles des différentes entités administratives, et contribue à la qualité du service rendu.

Sous-domaine 2.2 : La gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie

Référence 6 : la gouvernance s'appuie sur des instances et des circuits de décision impliquant la communauté de l'établissement, et associant les partenaires principaux

- Les instances et les acteurs de la gouvernance politique d'une part, et administrative d'autre part, ont des attributions et des rôles définis, qui permettent la prise de décision et l'efficacité des actions.
- Les processus de décision sont explicites, organisés et efficaces.
- La démocratie interne et le dialogue social permettent aux différentes catégories du personnel et aux étudiants de participer aux structures et aux processus de gouvernance, et garantissent la transparence de ces derniers.
- Les entités de formation et de recherche et les entités administratives et techniques partagent les orientations stratégiques de l'établissement et participent à leur réalisation.
- Les principaux partenaires, académiques et non académiques, sont associés aux instances de gouvernance.
- Le fonctionnement des instances et les processus de gouvernance répondent aux engagements de l'établissement dans les domaines de la responsabilité sociétale, notamment en matière d'éthique et de parité H/F, et dans celui du développement durable, notamment en matière de gestion environnementale.

Référence 7 : l'établissement porte une politique globale de la qualité, prenant en charge le suivi de l'ensemble des activités et des résultats, ainsi que la mise en œuvre des actions correctrices

- L'établissement est engagé dans une démarche d'amélioration continue de son fonctionnement et de ses activités, qu'il décline dans une politique de la qualité.
- La politique de la qualité est lisible et portée par l'équipe de direction ; elle comprend, pour chaque activité, des objectifs et des modalités adaptées, formellement approuvées, et rendues publiques ; elle intègre l'évaluation et la maîtrise des risques associés aux circuits de décision et aux activités.
- La politique de la qualité implique les personnels, les étudiants et les structures internes.
- L'établissement dispose d'un système d'information et des outils lui permettant le suivi de ses activités, la mesure fiable et pérenne de ses résultats. Ces outils contribuent notamment à l'identification des trajectoires parcourues au cours de la période de référence et des indicateurs de pilotage nécessaires à la gouvernance.
- L'établissement dispose d'outils de mise en œuvre des cycles d'amélioration continue (programmation, opérationnalisation, suivi, correction-remédiation) articulés avec des pratiques d'auto-évaluation, d'évaluation externe et d'analyse prospective.
- La politique de la qualité de l'établissement intègre, le cas échéant, le suivi des recommandations de la précédente évaluation du Hcéres (ou d'autres instances).

Référence 8 : l'établissement affirme son identité et développe une politique de communication

- Les outils d'expression de l'identité de l'établissement sont coordonnés ; ils suscitent et développent l'adhésion des personnels et des étudiants et l'implication des entités internes.
- La communication interne contribue, sous des formes variées, à l'information des personnels et des étudiants et favorise leur implication ; elle est intégrée à la vie de l'établissement.
- La communication externe de l'établissement et celle à l'initiative de ses composantes de formation et structures de recherche sont cohérentes, dans leurs modalités et dans leurs contenus, avec la stratégie institutionnelle ; elles sont adaptées aux différents publics auxquels elles s'adressent.

Sous-domaine 2.3 : Le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique

Référence 9 : l'établissement pilote la mise en œuvre pluriannuelle de sa stratégie en s'appuyant sur des outils d'analyse prospective

- L'établissement élabore une analyse prospective pluriannuelle de ses besoins et de ses ressources, en accord avec sa stratégie ; en particulier, il construit les schémas directeurs appropriés.
- L'établissement dispose d'un système d'information (SI) répondant aux besoins de son pilotage et de ses missions, au niveau central comme à celui de ses entités internes.
- L'établissement définit une politique pluriannuelle des ressources humaines, développe une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, anticipe et organise le développement professionnel de son personnel, en lien avec son projet stratégique.
- L'établissement connaît et maîtrise sa masse salariale ; il développe des outils d'analyse prospective de son évolution, et dispose des informations financières adéquates lors des décisions de publication d'emplois.
- Le schéma directeur immobilier est partagé et constitutif de la stratégie de l'établissement, pertinent au regard de ses implantations, de ses besoins et de ses ressources.
- La politique liée aux grands équipements de recherche et de formation est cohérente avec la stratégie de l'établissement et pertinente au regard de ses besoins, de ses ressources et de ses partenariats.
- Le pilotage et la programmation pluriannuelle sont en cohérence avec le modèle économique défini le cadre de la stratégie institutionnelle et s'inscrivent dans une démarche de diversification des ressources financières.
- L'établissement favorise le développement d'un système d'information lui permettant le suivi des impacts économiques, sociaux et écologiques de ses activités.

Référence 10 : L'établissement appuie son pilotage sur un dialogue global et annuel de gestion avec ses différentes composantes

- L'établissement dispose d'indicateurs de pilotage et d'outils d'analyse des coûts et de contrôle de gestion lui permettant d'étayer la programmation de ses moyens.
- Un dialogue de gestion annuel est instauré entre la direction et les principales entités de l'établissement, articulant stratégie, objectifs, moyens de fonctionnement, ressources humaines et investissements. Le dialogue de gestion s'appuie, le cas échéant, sur des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.
- L'établissement diffuse en son sein une information pertinente sur les analyses prospectives et les éléments majeurs de programmation pour nourrir le dialogue annuel de gestion.

Sous-domaine 2.4 : Les grandes fonctions du pilotage : ressources humaines, finances, immobilier

Référence 11 : La politique de gestion des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent les missions et la stratégie de l'établissement, et contribuent au bien-être au travail de ses personnels

- Une politique d'accompagnement et de formation des enseignants-chercheurs et des enseignants est mise en œuvre, qui permet de les soutenir dans leur parcours professionnel, dans leur activité pédagogique (notamment en lien avec les démarches d'amélioration des formations), dans le cas de réorientation de leur recherche, ou encore en appui à leur investissement dans d'autres missions.
- L'établissement prend en compte l'ensemble des activités exercées par les enseignants-chercheurs et les enseignants, dans sa politique de recrutement, de promotion et dans sa gestion des ressources humaines.
- Une politique d'accompagnement et de formation des personnels Biatss, de tous statuts et catégories, est mise en œuvre, et permet de les soutenir dans leur parcours professionnel et dans l'exercice de leurs missions.
- Les évaluations des personnels (entretiens professionnels annuels, promotions, titularisations ou autres) et les modalités de recrutement suivent des procédures définies, formalisées et publiées, qui garantissent l'égalité de traitement, la transparence et le respect des règles déontologiques. Elles prennent en compte l'ensemble de leurs missions.
- L'établissement anime un dialogue social sincère et transparent, au travers de ses instances statutaires et de dispositifs ad hoc.
- L'établissement organise et facilite l'accès de ses personnels à des activités culturelles, sportives et de développement personnel ; il conduit une politique d'action sociale, comprenant des dispositifs en faveur des personnes en difficulté.
- L'établissement répond aux impératifs et obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité, d'environnement et de conditions de travail.
- Le recrutement des personnels Biatss est cohérent avec les objectifs de l'établissement ; il assure le renouvellement des compétences.

Référence 12 : le budget est un levier de la stratégie et du pilotage de l'établissement, grâce à la qualité de la gestion et aux outils d'analyse financière et extra-financière disponibles

- Le budget traduit les orientations stratégiques de l'établissement et sa capacité à maîtriser sa situation financière.
- L'élaboration du budget s'appuie sur le dialogue de gestion et sur la programmation pluriannuelle ; elle repose sur un processus démocratique, formalisé et transparent.
- L'établissement organise l'allocation annuelle de ses moyens de fonctionnement sur la base de ses analyses prospectives et de débats d'orientation budgétaire formalisés.
- L'établissement organise sa gestion financière et comptable dans le cadre de son autonomie et dans le respect de la réglementation ; il développe des outils qui garantissent la qualité de sa comptabilité.

Référence 13 : la politique logistique et immobilière constitue un levier de développement et de responsabilité sociétale pour l'établissement

- L'établissement connaît l'état du bâti et du non-bâti, prend en compte la notion de cycle de vie, en suit l'utilisation, les consommations et identifie ses besoins en maintenance.
- La gestion logistique et immobilière est organisée et mutualisée de façon appropriée et efficace ; l'établissement s'est donné les moyens de veiller à la bonne réalisation des investissements immobiliers qui le concernent.
- L'adaptation des locaux aux étudiants et aux personnels handicapés fait l'objet d'une action spécifique, planifiée et suivie par l'établissement.
- La politique immobilière de l'établissement prend en compte la problématique de la transition énergétique (nouveaux modes de financement, gestion environnementale, biodiversité, …).

DOMAINE 3 : LA RECHERCHE ET LA FORMATION

Sous-domaine 3.1 : La politique de recherche

Référence 14 : la politique de recherche de l'établissement traduit son positionnement et sa stratégie globale

- Les orientations scientifiques répondent aux objectifs de positionnement de l'établissement, confortent ses spécificités et sont en adéquation avec ses forces ; la structuration du potentiel de recherche est lisible.
- Les instances de pilotage de la recherche, notamment la commission de la recherche ou ce qui en tient lieu, permettent une représentation pertinente des acteurs de la recherche ainsi que l'expression des différents points de vue ; elles fonctionnent de manière démocratique, transparente et efficace.
- L'établissement intègre son activité de recherche dans son environnement local, national et international ; par sa stratégie de recherche, il contribue à la coordination territoriale, notamment au niveau de son attractivité.
- Les principaux partenariats de l'établissement en matière de recherche sont formalisés et suivis ; ils permettent un pilotage conjoint des entités de recherche partagées, et assurent une participation équilibrée des partenaires aux choix stratégiques.
- La politique de recherche de l'établissement contribue au développement économique et socioculturel de son territoire, ainsi qu'à la compétitivité du pays.
- L'établissement se positionne dans le contexte national et international de la recherche ; il s'implique dans les structures ou réseaux nationaux et internationaux.
- Pour les établissements qui ont fait explicitement le choix de l'interdisciplinarité au niveau de leur stratégie, la politique de recherche identifie les modalités et outils de développement qui y sont associés.

Référence 15 : l'établissement organise et pilote son activité de recherche et s'assure de la mise en œuvre opérationnelle de sa politique de recherche

- L'articulation entre le niveau central de l'établissement et les entités en charge de la recherche est efficace, sur la base d'une définition claire des rôles des différents acteurs impliqués ; elle permet une circulation fluide des informations et la mise en œuvre effective des orientations.
- La commission recherche, ou ce qui en tient lieu, participe activement à la définition de la politique de recherche et de la stratégie institutionnelle, à leur mise en œuvre, et à leur suivi.
- Les fonctions de soutien à la recherche sont efficacement organisées du niveau de l'établissement jusqu'à celui des unités de recherche.
- L'établissement connaît l'ensemble des moyens humains, financiers et matériels des entités de recherche dont il assure la tutelle ou la cotutelle, et s'appuie sur un système d'information recherche efficace.
- L'établissement organise l'allocation des emplois et des moyens matériels et financiers en fonction de ses choix stratégiques.
- L'établissement développe et maintient des infrastructures et des plates-formes au service de la recherche, avec le degré de mutualisation approprié.
- L'établissement dispose d'une politique d'intégrité scientifique à destination de ses personnels et étudiants intégrant notamment des mesures de sensibilisation, de prévention, et de détection et traitement des manquements avérés.

Référence 16 : l'établissement est en capacité de suivre, d'analyser et de qualifier son activité de recherche, et il en diffuse les résultats

- L'établissement, en lien avec ses partenaires, dispose des outils appropriés de suivi de l'activité, des productions et du rayonnement scientifiques de ses entités de recherche.
- L'établissement analyse ses résultats et identifie sa trajectoire au cours de la période de référence. Le cas échéant, il identifie sa contribution à la coordination territoriale.
- L'établissement utilise des dispositifs d'évaluation et de prospective qui lui permettent de faire évoluer ses orientations stratégiques en recherche.
- Une politique de communication sur sa recherche permet à l'établissement d'informer sa communauté, ses partenaires et le public.

Sous-domaine 3.2 : La politique de formation tout au long de la vie

Référence 17 : la politique de formation tout au long de la vie (formation initiale et formation continue) de l'établissement traduit son positionnement et sa stratégie globale

- Les axes stratégiques en matière de formation tout au long de la vie sont cohérents avec les objectifs de positionnement de l'établissement et avec ses forces ; l'architecture des offres de formation initiale et continue est lisible.
- Les instances de pilotage de la formation initiale et de la formation continue, notamment la commission de la formation et de la vie universitaire ou ce qui en tient lieu, permettent une représentation pertinente des parties prenantes de la formation ; elles fonctionnent de manière démocratique, transparente et efficace.
- L'établissement intègre son offre de formation tout au long de la vie, dans son environnement local et régional, et contribue à l'attractivité de la coordination territoriale.
- Les formations sont élaborées à partir d'une approche fondée sur les acquis de l'apprentissage (définition des connaissances et compétences associées à chaque formation) dans le respect du cadre national des formations. Les étudiants, les apprenants et les employeurs sont associés à ce processus.
- L'établissement assure l'inscription de ses formations au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) et la production systématique d'une annexe descriptive ou d'un supplément au diplôme pour chaque formation.
- Pour les établissements qui ont fait explicitement le choix de l'interdisciplinarité au niveau de leur stratégie, la politique de formation identifie les modalités et outils de développement qui y sont associés.

Référence 18 : la politique de formation de l'établissement intègre des modalités d'enseignement adaptées à tous ses publics

- Les modalités de formation et de délivrance des diplômes mises en œuvre (initiale, en apprentissage, en alternance, continue, VAE, multidisciplinaires, à distance, innovantes) répondent aux attentes des étudiants et, le cas échéant, des partenaires économiques ou socioculturels, ainsi qu'aux objectifs pédagogiques de la politique de formation de l'établissement.
- L'établissement veille à la cohérence des contenus pédagogiques vis-à-vis des objectifs de formation.
- L'établissement développe une politique d'innovation pédagogique, suscite le développement de nouvelles modalités d'apprentissage, la production et l'usage de ressources pédagogiques.
- La politique pédagogique de l'établissement s'appuie sur un environnement de travail adapté aux exigences d'une formation supérieure, notamment en matière d'outils numériques de diffusion et d'enseignement (plates-formes pédagogiques, Mooc, Spoc, etc.).

Référence 19 : l'établissement organise et pilote son activité de formation et s'assure de la mise en œuvre opérationnelle de sa politique de formation

- L'articulation entre le niveau central de l'établissement et les entités en charge de la formation est efficace, sur la base d'une définition claire des rôles des différents acteurs impliqués ; elle permet une circulation fluide des informations, une organisation maîtrisée de la formation, et la mise en œuvre effective des orientations.
- Les fonctions de soutien à la formation sont efficacement organisées, du niveau de l'établissement jusqu'à celui des équipes pédagogiques.
- L'allocation des moyens aux entités en charge de la formation est faite en fonction de critères transparents, cohérents avec les choix stratégiques, et assurant la soutenabilité de l'offre.
- Les actions de formation continue et les ressources qu'elles génèrent font l'objet d'un pilotage et d'un suivi à l'échelle de l'établissement.
- L'établissement développe des infrastructures et des plates-formes (notamment numériques) au service de la formation, avec le degré de mutualisation et les ressources humaines appropriés.
- L'établissement propose à ses enseignants-chercheurs et enseignants des formations, notamment au métier d'enseignant, aux innovations pédagogiques, à l'utilisation des outils et des ressources numériques, et à l'apprentissage des langues étrangères.

Référence 20 : l'établissement est en capacité de suivre, d'analyser et de qualifier son activité de formation, il en diffuse les résultats

- Les moyens humains, matériels et financiers dévolus à la formation sont connus, les coûts sont évalués, et l'établissement dispose des outils de suivi de l'activité.
- Des informations précises, complètes et fiables sont régulièrement publiées sur les formations, notamment les résultats des enquêtes d'insertion professionnelle et de poursuites d'études. Pour les universités, ces informations sont produites par l'observatoire de l'insertion professionnelle.
- L'établissement analyse ses résultats et identifie sa trajectoire au cours de la période de référence. Le cas échéant, il identifie sa contribution à la coordination territoriale.
- L'évaluation des formations et de leur contenu est effective et prise en compte par les équipes pédagogiques, les entités en charge de la formation, et l'établissement dans son ensemble.
- L'établissement fait évoluer ses formations selon des procédures formalisées de revue périodique et en prenant en compte les besoins de son environnement socio-économique notamment au travers de conseils de perfectionnement.

Sous-domaine 3.3 : Le lien entre recherche et formation

Référence 21 : les politiques de recherche et de formation développent l'articulation entre recherche et formation

- Les modalités d'articulation des politiques de recherche et de formation sont adaptées en fonction, notamment, des disciplines, des types de recherche, des niveaux de formation, ou de la nature des activités concernées.
- Les études doctorales s'inscrivent dans les politiques de recherche et de formation de l'établissement et, le cas échéant, dans le cadre de la coordination territoriale.
- L'établissement développe une politique de recrutement, de formation et d'accompagnement des doctorants en vue de leur réussite et de leur insertion professionnelle.

Référence 22 : la politique de recrutement de personnels traduit le lien entre formation et recherche

- Le recrutement des enseignants-chercheurs et des enseignants est cohérent avec les objectifs de l'établissement en matière de recherche et de formation ; il assure le renouvellement des thématiques et des compétences, notamment par un apport suffisant de recrutements extérieurs.
- Le recrutement des personnels Biatss affectés aux missions de formation et de recherche, ou à l'appui à ces missions, est cohérent avec les objectifs de l'établissement ; il assure le renouvellement des compétences.

Sous-domaine 3.4 : La documentation

Référence 23 : l'établissement déploie une politique de documentation en appui à ses activités de recherche et de formation

- Une politique documentaire globale (acquisition, prêt, etc.) est définie dans la stratégie de l'établissement, en impliquant l'ensemble des usagers et en s'appuyant sur des partenariats.
- L'établissement connaît ses ressources documentaires et dispose d'un catalogue complet, actualisé et accessible.
- La politique documentaire est intégrée aux politiques de formation et de recherche de l'établissement, notamment en termes de contenus pédagogiques et d'accessibilité des bibliothèques.
- La stratégie de formation intègre l'acquisition par les étudiants de compétences informationnelles et documentaires.
- La diversification des ressources documentaires (notamment des ressources numériques) répond aux besoins de la recherche et de la formation.
- Les services en charge de la documentation accompagnent les enseignants-chercheurs et chercheurs dans leur production scientifique et sa diffusion.
- Les infrastructures techniques et logicielles, les outils numériques de recherche et de diffusion en matière de documentation contribuent à garantir la qualité du service rendu.
- La configuration des espaces physiques et numériques des bibliothèques et leur accessibilité répond aux besoins des usagers.

DOMAINE 4 : LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS

Sous-domaine 4.1 : Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

Référence 24 : la politique de l'établissement favorise la réussite des étudiants par des dispositifs et des parcours adaptés, depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle

- L'établissement et ses entités de formation développent des actions cohérentes en faveur de l'orientation des lycéens et des étudiants, reposant sur une présentation claire des formations, des savoirs et compétences attendus, et des métiers visés.
- Dans le cadre de sa politique d'orientation, l'établissement et ses entités de formation développent des relations suivies et coordonnées avec le rectorat, les lycées et l'ensemble des parties prenantes, éventuellement en lien avec la coordination territoriale.
- L'établissement décline une politique d'information et d'accueil des différents publics étudiants à tous les niveaux de formation. Cette politique comprend des dispositifs adaptés aux publics spécifiques, notamment aux étudiants en situation de handicap.
- Les procédures d'admission des étudiants sont établies et validées à l'échelle de l'établissement et adaptées aux différents publics. Elles sont appliquées de manière uniforme et cohérente dans les différentes formations. Pour l'ensemble de ses formations de 1er cycle, l'établissement assure la cohérence des différents dispositifs liés à la procédure nationale de préinscription.
- L'établissement définit les règles globales d'organisation des formations, d'organisation et de validation des examens et de délivrance des diplômes.
- L'établissement définit les procédures d'évaluation des acquis de l'apprentissage et les diffuse auprès des étudiants. L'établissement assure l'équité de leur application notamment par la mise en place de mesures anti-fraude et/ou anti-corruption.
- Une politique de détection des difficultés, d'aide à la réussite et d'accompagnement des différents publics étudiants est définie et mise en œuvre au sein des entités de formation, en particulier au niveau licence. Cette politique encourage l'autonomie des étudiants.
- L'insertion professionnelle des étudiants est préparée, tout au long de leur parcours, par différents dispositifs pédagogiques qui associent les milieux professionnels. Pour les universités ces dispositifs d'accompagnement de l'insertion professionnelle des étudiants sont notamment mis en œuvre par l'observatoire de l'insertion professionnelle.
- L'établissement suscite, organise et outille la démarche individuelle de tout étudiant, notamment en l'accompagnant dans la constitution d'e-portfolios (compétences acquises, projet personnel et professionnel de l'étudiant).
- L'établissement met en place des actions favorisant l'entrepreneuriat étudiant.
- L'établissement analyse les résultats et identifie les trajectoires parcourues au cours de la période de référence de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement de l'étudiant.

Sous-domaine 4.2 : La vie étudiante

Référence 25 : l'établissement soutient le développement de la vie étudiante

- L'établissement définit une politique de développement de la qualité de la vie étudiante, déclinée sur l'ensemble de ses sites (le cas échéant), inscrite dans des partenariats appropriés et organisés, notamment à travers le schéma directeur de la vie étudiante dans le cadre de la coordination territoriale.
- Les actions en matière de vie étudiante sont pilotées et mises en œuvre par des instances adéquates, connues des étudiants et auxquelles ils sont associés.
- La politique d'allocation des moyens financiers, matériels et humains, à la vie étudiante traduit les engagements de l'établissement ; les étudiants y sont associés.
- L'établissement soutient et reconnaît l'engagement étudiant dans la vie associative, sociale ou professionnelle et les activités culturelles et sportives de l'établissement.

Sous-domaine 4.3 : La participation des étudiants à la gouvernance

Référence 26 : l'établissement associe les étudiants à sa gouvernance

- L'établissement incite, soutient et reconnaît l'engagement des étudiants dans la gouvernance et la vie démocratique de l'établissement.
- Les étudiants sont associés à la politique de formation de l'établissement, en particulier au sein des différentes instances compétentes ; ils sont parties prenantes en matière d'évaluation et de management de la qualité de l'ensemble des formations.

DOMAINE 5 : LA VALORISATION ET LA CULTURE SCIENTIFIQUE

Sous-domaine 5.1 : La valorisation des résultats de la recherche

Référence 27 : l'établissement conduit une politique globale de valorisation, en lien avec son environnement

- La politique de valorisation intègre l'ensemble des dimensions de cette activité (notamment actions de recherche partenariale, expertises, gestion de la propriété intellectuelle, incubation et création d'entreprises, interfaces avec les partenaires externes), en accord avec l'activité de recherche et les spécificités disciplinaires de l'établissement.
- La valorisation de la recherche s'appuie sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie, lorsque celui-ci est possible, et de la capacité d'expertise.
- La politique de valorisation est inscrite dans une stratégie de partenariat et de mutualisation. Le cas échéant, elle articule des structures internes en charge du pilotage de la valorisation avec des entités externes, notamment dans le cas d'une société d'accélération du transfert de technologies (Satt) en lien avec la coordination territoriale.
- L'établissement connaît l'activité de valorisation conduite au sein de ses entités de recherche, y compris celle menée via ses partenaires ; il en assure le suivi des résultats et l'identification de la trajectoire parcourue pour l'ensemble de la période de référence, aux plans scientifique, économique et juridique notamment.
- L'établissement développe une communication sur ses activités de valorisation et sur son offre de services à destination du monde économique et socioculturel.
- L'établissement mobilise des moyens et incite les acteurs de la recherche au développement de la valorisation dans toutes ses dimensions.

Sous-domaine 5.2 : La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique

Référence 28 : l'établissement définit et met en œuvre une politique en matière de diffusion des connaissances et de patrimoine et culture scientifiques

- Une politique en matière de vulgarisation de travaux de recherche, d'information scientifique et technique, et le cas échéant d'édition, a été définie ; elle est articulée à la communication de l'établissement sur son activité de recherche.
- Le cas échéant, l'établissement inclut, dans son activité de recherche et de formation, la promotion et l'enrichissement de la langue française et des langues et cultures régionales, ainsi que l'étude et la mise en valeur des éléments du patrimoine national et régional.
- L'établissement préserve et enrichit le patrimoine dont il est le dépositaire (collections et fonds muséographiques, bases de données et autres).
- La diffusion de la culture scientifique et technique est une activité reconnue et organisée, dotée de moyens, impliquant des partenaires identifiés, s'adressant à des publics définis.

DOMAINE 6 : LES POLITIQUES EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Sous-domaine 6.1: La politique d'internationalisation en matière de recherche et d'enseignement supérieur

Référence 29 : l'établissement porte des politiques d'internationalisation pour les zones Europe et hors Europe

- Une politique d'internationalisation a été définie dans la stratégie de l'établissement. Elle explicite les valeurs et les grandes orientations choisies par l'établissement pour son action à l'international. Le cas échéant, elle précise les choix opérés dans le domaine de la promotion et de la diffusion des savoirs à l'étranger, dans le domaine du développement des établissements français et des enseignements en langue française à l'étranger.
- La politique d'internationalisation s'articule avec les orientations des principaux partenaires de l'établissement ; elle contribue à la visibilité et l'attractivité de l'établissement et de son territoire.
- La politique d'internationalisation identifie les cibles géographiques et les types de partenariats privilégiés.
- Le pilotage de la politique d'internationalisation est porté par la direction et associe les principales entités de l'établissement, sur la base d'une définition claire des rôles des différents acteurs impliqués ; il assure la cohérence des actions de coopération menées en recherche et en formation, et veille à leur articulation.
- L'établissement connaît les actions d'internationalisation et de partenariats internationaux menées en son sein et mobilise des moyens d'appui appropriés.

Référence 30 : l'établissement organise et pilote les différentes modalités de sa politique d'internationalisation

- En matière de recherche, l'établissement soutient la coopération multilatérale, ainsi que l'activité menée sur projets et contrats, notamment dans le cadre de l'espace européen de la recherche et de l'innovation.
- Intégré dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, l'établissement développe la dimension internationale de ses formations en s'appuyant notamment sur les partenariats internationaux académiques et socio-économiques, la langue d'enseignement, l'enseignement à distance et le parcours international de ses enseignants et enseignants-chercheurs.
- L'établissement encourage et soutient la mobilité internationale, entrante et sortante, des étudiants et de son personnel. Il développe des dispositifs de préparation à la mobilité sortante et d'accueil dans le cadre de la mobilité entrante. Il intègre une dimension sociale à sa politique de mobilité étudiante.
- L'établissement mène une politique des langues étrangères cohérente avec ses objectifs et une politique du français comme langue étrangère, qui répondent aux besoins de sa politique d'internationalisation.
- L'établissement dispose des outils lui permettant d'assurer le suivi de l'ensemble de ses actions en matière d'internationalisation et d'identifier la trajectoire parcourue au cours de la période de référence.

DOMAINE 7 (pour les établissements à missions specifiques) : LES ACTIVITÉS DE L'ÉTABLISSEMENT

Règle d'interprétation

Ce domaine est réservé aux établissements n'ayant pas une mission principale de formation (hors champ d'application des standards européens(ESG)) et développant des activités spécifiques.
Ce domaine a une formulation générique indépendamment des missions et compétences de l'établissement et de son modèle d'organisation et vient se substituer globalement aux domaines 3, 4, 5 et 6. Sa mise en œuvre nécessite une adaptation aux spécificités de l'établissement.

Sous-domaine 7.1 : Le pilotage et le suivi des activités de l'établissement

Référence 31 : l'établissement démontre sa capacité à suivre, analyser et qualifier les résultats de ses différentes activités.

- L'établissement dispose d'une vision globale de ses activités et en explicite les périmètres.
- Les modalités de mise en œuvre de la stratégie institutionnelle de l'établissement sont explicitées pour chaque activité.
- Les partenariats institutionnels de chaque activité sont explicités.
- Les modalités d'internationalisation des activités sont explicitées et analysées.
- Les outils de pilotage et les moyens mobilisés pour chaque activité sont identifiés et analysés.
- Chaque activité dispose des outils de suivi des résultats et d'indicateurs de pilotage en lien avec la stratégie de l'établissement.
- Chaque activité dispose de processus d'amélioration continue en lien avec la politique de la qualité de l'établissement.
- Les interactions entre les différentes activités sont explicitées et leur articulation est pilotée.
- Dans le cadre de son activité de recherche, l'établissement dispose d'une politique d'intégrité scientifique à destination de ses personnels et étudiants intégrant notamment des mesures de sensibilisation, de prévention, et de détection et traitement des manquements avérés.

Sous-domaine 7.2 : La trajectoire suivie par l'établissement

Référence 32 : les activités menées et les résultats obtenus concourent à l'atteinte des objectifs stratégiques

- Les activités et les résultats attestent la dynamique et la stratégie de l'établissement.
- La trajectoire parcourue par chaque activité est identifiée.
- Une analyse critique de la trajectoire de chaque activité est réalisée au regard de la stratégie de l'établissement.

ANNEXE : LES CONSTITUANTS DU RÉFÉRENTIEL

Les domaines et les sous-domaines

Les domaines et les sous-domaines définissent le périmètre global de l'évaluation.

Les 6 domaines délimitent les quatre grands secteurs d'activité correspondant aux missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, auxquels s'ajoutent les deux domaines spécifiques consacrés globalement à la gouvernance centrale de l'établissement.

Chaque domaine est subdivisé en différents sous-domaines, permettant ainsi de préciser pour chaque secteur d'activité les principaux éléments du périmètre concerné. A chaque sous-domaine est associé une ou plusieurs références.

Les références

Une référence exprime des attendus (grands objectifs, engagements, valeurs) dont l'évaluation estimera le niveau de réalisation. Ces attendus reprennent les missions des établissements issues du code de l'éducation ainsi que les grandes orientations et les pratiques qui caractérisent l'enseignement supérieur et la recherche. Elles sont exprimées par une action mettant l'établissement en situation.

Les critères

Un ensemble de critères est associé à chaque référence. Les critères précisent la façon dont la réalisation de la référence va être appréciée par les évaluateurs. Sans avoir un caractère exclusif ni exhaustif, ils définissent les principaux éléments d'analyse utilisés lors de l'évaluation pour vérifier le niveau de réponse de l'entité évaluée aux attendus exprimés par la référence à laquelle ils sont associés. Les critères sont essentiellement exprimés par une caractéristique devant permettre à l'évaluateur de réaliser un constat et une analyse.

Aucune hiérarchisation a priori des critères n'est imposée, afin de préserver la capacité d'adaptation du référentiel à la grande variété des établissements. Il revient aux évaluateurs de hiérarchiser ces critères en fonction des situations concrètes rencontrées.

2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10
hceres.fr

INDICATEURS RAPPORT AUTOEVALUATION HCERES (mise à jour 6/04/21)

DOMAINE 1 : Le positionnement et la stratégie institutionnels de l'établissement

DOMAINE 2 : La gouvernance et le pilotage de l'établissement

Sous domaine 2.1 L'organisation interne de l'établissement

Sous domaine 2.2 La gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie

Fiche 2.2 DIALOGUE SOCIAL :

1. Dialogue social : nombre de réunions

Fiche 2.2 TAUX PARTICIPATION AUX ELECTIONS :

1. Taux de participation aux élections des conseils centraux

Fiche 2.2 INSTANCES ANNUELLES :

1. Nombre d'instances tenues sur une année

Fiche 2.2 DIRCOM :

1. Evènements et supports de communication à destination des étudiants
2. Classement réseaux sociaux
3. Consultation des pages des sites

Sous domaine 2.3 Le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique

Fiche 2.3 DAF tableau de bord :

1 Résultat net comptable
2 Capacité d'auto financement
3 Fonds de roulement
4 Trésorerie
5 Ratio masse salariale sur produits encaissables
6 Ratio ressources propres sur produits encaissables

Fiche 2.3 DIALOGUE BUDGETAIRE /DIALOGUES DE GESTION :

1 Nombre de réunions de préparation du budget (dont nombre de réunions de dialogue de gestion avec services centraux et composantes)

Sous domaine 2.4 Les grandes fonctions du pilotage

Fiche 2.4 RESSOURCES HUMAINES :

1. Moyens alloués à la formation, à l'action sociale et à l'accompagnement
2. Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap
3. Nombre des personnes accompagnées et formées (hors action sociale et hors évolution professionnelle)
4. Nombre et nature des dispositifs innovants, nombre d'accompagnements réalisés
5. Répartition des agents entre temps plein, temps partiel et temps incomplet
6. Répartition des agents par statuts : agents titulaires/agents contractuels

Fiche 2.4 DIMMO :

1. *évolution des surfaces Surfaces par site*
2. *Surface par étudiant / Evolution des surfaces immobilières IC14*
3. *Taux d'occupation*
4. *Etat du bâti*
5. *Etat d'accessibilité*
6. *Commission sécurité (en attente)*
7. *Performance environnementale*
8. *Opérations immobilières (en attente éléments plan campus)*

DOMAINE 3 : La recherche et la formation

Sous domaine 3.1 La politique de recherche

Fiche 3.1 DRED :

1. Nombre de réunions de la Commission de la Recherche (CR)
2. Appels à projets ANR
3. Appels à projets européens (H2020, Horizon Europe)
4. Ressources propres de la recherche
5. Dotation annuelle allouée aux structures de recherche
6. Financements internes alloués aux structures de recherche
7. Production scientifique et science ouverte : Evolution des dépôts dans HAL entre 2014 et 2019

Sous domaine 3.2 La politique de formation tout au long de la vie (= FI + FC)

Fiche 3.2 FTLV SCFC :

1. Formation continue
2. Apprentissage
3. Formations en alternance
4. VAE
5. Nombre d'EC formés

Sous domaine 3.3 Le lien entre recherche et formation

Fiche 3.3 DRED Doctorat : financement, durée des thèses, HDR…

1. CDU
2. Contrats CIFRE
3. Durée des thèses
4. HDR

Sous domaine 3.4 La documentation

Fiche 3.4 DOC

1. Moyenne ouverture hebdomadaire des BU
2. Horaires ouverture / fréquentation
3. Qualité de l'offre documentaire, en particulier celle sous forme électronique
4. Formation des usagers
5. Production scientifique

DOMAINE 4 : La réussite des étudiants

Sous domaine 4.1 Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

Fiche 4.1 SCUIO:

1. Entretiens individuels
2. Ateliers techniques de recherche de stage ou d'emploi
3. Stages volontaires
4. Réorientation
5. Nombre d'étudiants en césure
6. Nombre d'étudiants inscrits au Career center
7. Nombre d'offres de stages et d'emploi publiées

Fiche 4.1 Mission handicap :

1. Suivi des étudiants en situation de handicap par type d'handicap et accompagnés par la Mission Handicap
2. Suivi et accompagnement des étudiants en difficulté (aménagements d'examens ou d'études)

FICHE 4.1 DRED :

1. Participants à la journée du doctorat
2. Devenir des docteurs

Sous domaine 4.2 La vie étudiante

Fiche 4.2 Vie étudiante :

1. Suivi du dispositif de valorisation de l'engagement étudiant
2. Soutien aux initiatives étudiantes
3. Associations étudiantes agréées : suivi du nombre de créations d'associations
4. Soutien financier aux étudiants en difficulté (soutien financier ULL2)
5. Soutien financier aux étudiants en difficulté (aides sociales CROUS)
6. Accompagnement social des étudiants en difficulté
7. Mise en place d'un budget participatif étudiant

Fiche 4.2 SSU :

1. Nombre de consultations de prévention / Nombre de consultations de soin
2. Nombre de personnels affectés au SSU en ETP

Fiche 4.2 SUAPS :

1. Offre de formation sportive (nombre d'activités / nombre d'heures / nombre d'inscrits)
2. Accompagnements spécifiques (sportifs de haut niveau SHN et licenciés AS)
3. Pratique sportive en autonomie
4. Amélioration des installations sportives

Fiche 4.2 DACDS :

1. Nombre de représentations
2. Nombre d'étudiants participants aux ateliers
3. Nombre de partenariats culturels

Sous Domaine 4.3 La participation des étudiants à la gouvernance

Fiche 4.3 étudiants CA CFVU :

1. Taux de participation des élus étudiants au CA
2. Taux de particpation des élus étudiants à la CFVU

Fiche 4.3 étudiants commission CVEC :

1- Taux de participation des élus étudiants aux commissions CVEC

DOMAINE 5 : La valorisation et la culture scientifique

Sous domaine 5.1 La valorisation des résultats de la recherche

Sous domaine 5.2 La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique

Fiche 5.2 DRED PUL :

1. Nombre de publications papier des PUL / an
2. Nombre de ventes / an
3. Nombre de publications numériques / an
4. Nombre d'évènements organisés par les PUL / an

DOMAINE 6 : Les politiques européenne et internationales

Fiche 6 DRI :

1. Mobilités des étudiants en échange
2. Mobilités des étudiants en double diplôme
3. Suivi projets dans les zones prioritaires
4. Accords créés dans les zones prioritaires
5. Mobilité des personnels

Fiche 6 Minerve :

1. Inscriptions licence internationale MINERVE
2. Taux de réussite

Fiche 6 DRED CIT :

1. Pourcentage de doctorants en CIT
2. Conventions de cotutelles signées

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Cotutelle Internationale de Thèse (CIT)**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 6 Les politiques européennes et internationales

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRED
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - pourcentage de doctorants en CIT

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	a = nombre de doctorants inscrits en cotutelle de thèse pour l'année universitaire n b = nombre de doctorants inscrits pour l'année n CIT = a/b (%)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Apogée
Commentaires :	*S'assurer systématiquement de la cohérence des données avec la base de données RI (MOVEON) par la DRED service responsable de la production de l'indicateur avant publication et diffusion*

	2015/2016	**2016/2017**	**2017/2018**	**2018/2019**	**2019/2020**
a = doctorants inscrits en cotutelle de thèse	79	120	114	99	85
b = ensemble des doctorants	1272	1191	1131	1070	1006
a/b	6,21%	10,08%	10,08%	9,25%	8,45%

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - conventions de cotutelles signées

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre de convention de cotutelle signées au cours de l'année n (hors avenant)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Tableau de bord excel puis dans les prochains mois moveon
Commentaires :	*S'assurer systématiquement de la cohérence des données avec la base de données RI (MOVEON) par la DRED service responsable de la production de l'indicateur avant publication et diffusion*

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nombre de conventions de cotutelle signées au cours de l'année n	18	14	19	16	11	12

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Relations Internationales**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Domaine 6 : les politiques européennes et internationales

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRI
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre d'étudiant.es effectuant une mobilité non-diplômante
Fréquence de production :	Annuelle
Source(s) d'information :	Etablissement
Commentaires :	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - mobilités des étudiants en échange

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Etudiant.es inscrit.es en Licence et Master
Fréquence de production :	Annuelle
Source(s) d'information :	Etablissement
Commentaires :	*Sont indiqués le nombre de mobilités effectuées, en ventilant par destination (Europe, hors Europe) et par type (études intégrées ou stage)* *Remarque : la ventilation par destination adoptée est la suivante : Europe = Pays participant au programme Erasmus+ l'année de référence (https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/who-can-take-part_fr). En effet, le terme Europe utilisé précédemment pouvait renvoyer vers plusieurs interprétations (pays de l'UE, pays de l'Europe géographique, pays du programme Erasmus+). Par conséquent, l'utilisation du terme Monde est appliqué aux pays ne participant pas au programme Erasmus+ (NB : nos partenaires dans le cadre du programme MIC sont donc inclus dans la partie Monde, car pays partenaires du programme et non participant).*

Mobilité non diplomante (= échanges) Mobilité SORTANTE		***2015-2016***	***2016-2017***	***2017-2018***	***2018-2019***	***2019-2020***
Total des mobilités en Europe, études /stages (= nombre d'étudiants effectuant une mobilité sortante non diplomante)	*Etudes*	*353*	*308*	*333*	*336*	*286*
	Stages	*23*	*172*	*189*	*177*	*139*
	total	***376***	***480***	***522***	***513***	***425***
Total des mobilités hors Europe, études /stages (= nombre d'étudiants effectuant une mobilité sortante non diplomante)	*Etudes*	*311*	*303*	*271*	*250*	*231*
	Stages	*66*	*282*	*259*	*242*	*146*
	total	***377***	***585***	***530***	***492***	***377***
Total des mobilités sortantes (= nombre d'étudiants effectuant une mobilité sortante non diplomante)	*Etudes*	*664*	*611*	*603*	*580*	*517*
	stages	*89*	*454*	*448*	*419*	*285*
	Total	***753***	***1065***	***1051***	***999***	***802***
Mobilité non diplomante (= échanges) Mobilité ENTRANTE		***2015-2016***	***2016-2017***	***2017-2018***	***2018-2019***	***2018-2019***
Total des mobilités en Europe, études (= nombre d'étudiants effectuant une mobilité entrante non diplomante)		*388*	*326*	*351*	*321*	*284*
Total des mobilités hors Europe, études (= nombre d'étudiants effectuant une mobilité entrante non diplomante)		*313*	*288*	*229*	*203*	*195*
Total des mobilités entrantes (= nombre d'étudiants effectuant une mobilité entrante non diplomante)		*701*	*614*	*580*	*524*	***479***

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Mobilités des étudiants en double-diplôme

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre d'étudiant.es effectuant une mobilité obligatoire dans le cadre d'un diplôme partagé ou conjoint (Diplôme en partenariat international - DPI)
Fréquence de production :	Annuelle
Source(s) d'information :	Etablissement
Commentaires :	*Ces statistiques ne prennent pas en compte les Mobilités Internationales de crédit (MIC)*

Mobilité dans le cadre de formations diplômantes (DPI) Mobilité SORTANTE	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
DPI Sortants Europe	94	102	74	72	67
dont DPI sortants Europe études non UFA	*94*	*47*	*32*	*44*	*45*
dont DPI sortants Europe études UFA		*55*	*42*	*28*	*22*
DPI Sortants Monde	36	36	39	45	39
dont DPI Sortants Monde non MIC	*36*	*36*	*39*	*45*	*39*
TOTAL Mobilités sortantes diplomantes	130	138	113	117	106
Mobilité dans le cadre de formations diplômantes (DPI) Mobilité ENTRANTE	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Europe études	106	69	65	65	77
dont Europe études non UFA	106	15	24	20	35
dont Europe études UFA		*54*	*41*	*45*	*42*
Hors Europe études	3	8	19	21	24
dont Hors Europe études non MIC	*3*	*8*	*19*	*21*	*24*
TOTAL Mobilités entrantes diplomantes	109	77	84	86	101

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - Suivi projets dans les zones prioritaires

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Projets subventionnés de 2018 à 2020 par pays / zones
Fréquence de production :	Annuelle
Source(s) d'information :	Etablissement

Commentaires :

Ce tableau n'inclut pas les projets gérés à la DRED et à l'IUT. Par ailleurs certains projets sont bilatéraux (ex: Mobilité Internationale de Crédits), d'autres incluent plusieurs partenaires (ex: Partenariat stratégique)

Projets subventionnés de 2015 à 2020 par pays/zones

Pays	Afrique subsaharienne	Balkans de l'Ouest	Roumanie	Russie
Montant €	**97 185 €**	**434 556 €**	**84 059 €**	**123 680 €**
Programmes de financement	COOPERA, E+ MIC, AUF	E+ MIC (x3), AURA PAI, E+ Partenariat stratégique	E+ Partenariat straté	MIC
Années d'obtention de la subvention	2015, 2018, 2019	2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2020	2017**,** 2019	2018
Durée des projets	2 ans [2015-16], 3 ans [2018-21], 1 an [2019]	2 ans [2016-17], 2 ans [2017-18], 3 ans [2018-21], 1 an [2019], 3 ans [2020-23], 3 ans [2020-23]	3 ans [2017-2020],2 ans [2019-21]	3 ans [2018-21]
Nombre de projets en cours	1	3	1	1
Demande de financements déposées			13 656 €	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - accords crées dans les zones prioritaires

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Accords créés de 2015-2020 dans les zones prioritaires

Source(s) d'information : Etablissement

Commentaires :

Les renouvellements ne sont donc pas comptabilisés dans ces chiffres

Pays	Afrique subsaharienne	Balkans de l'Ouest	Cambodge	Colombie	Japon	Mexique	Roumanie	Russie
Nombre d'accords créés*	**2**	**5**	**0**	**4**	**1**	**1**	**2**	**4**
Nombre DD créés	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 - mobilité des personnels

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Mobilités Erasmus + Sortants

Fréquence de production : Annuelle

Source(s) d'information : Etablissement

Commentaires :

Ces chiffres ne prennent pas en compte les Mobilités Internationales de Crédit (MIC)

Année universitaire	STA (mobilité d'enseignement)	STT (mobilité de formation - personnel ens. ou admin)	Total
2015-2016	7	0	7
Convention de financement EP2	7	0	
2016-2017	17	1	18
Convention de financement EP2	8	1	
Convention de financement EP3	9	0	
2017-2018	14	3	17
Convention de financement EP3	12	2	
Convention de financement EP4	2	1	
2018-2019	17	7	24
Convention de financement EP4	15	6	
Convention de financement EP5	2	1	

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Relations Internationales - PROGRAMME MINERVE -**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Domaine 6 : les politiques européennes et internationales

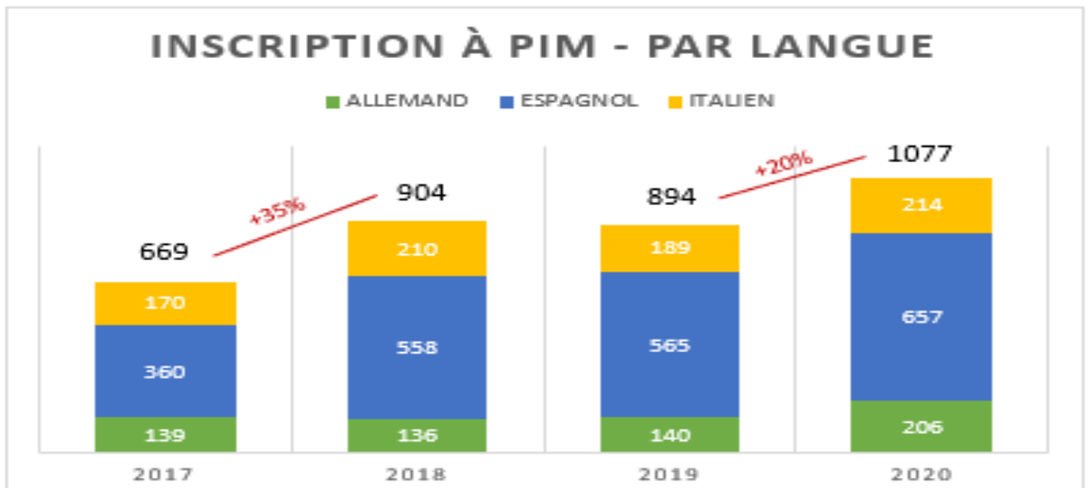
FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

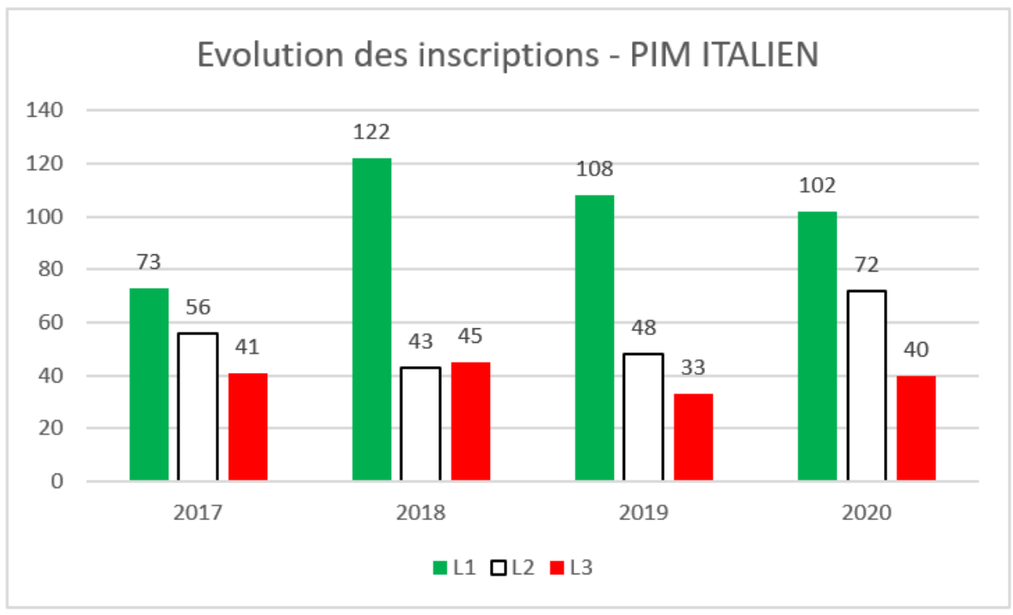
Service responsable de la production de l'indicateur :	DRI
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

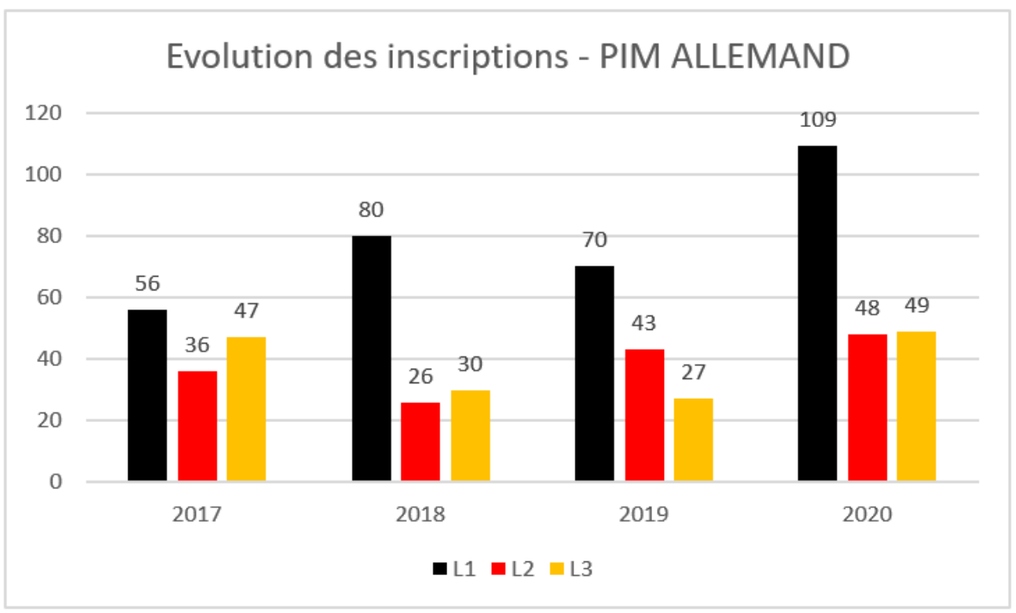
TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Inscriptions Licence internationale MINERVE

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre d'inscrits en Licence Internationale MINERVE de la L1 à la L3
Fréquence de production :	Annuelle
Source(s) d'information :	Etablissement
Commentaires :	*Ventilé par langue (allemand, italien, espagnol)*

inscriptions par année	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Allemand	166	150	139	136	140
Italien	219	160	170	210	189
Espagnol	342	322	360	558	565
Total	**727**	**632**	**669**	**904**	**894**







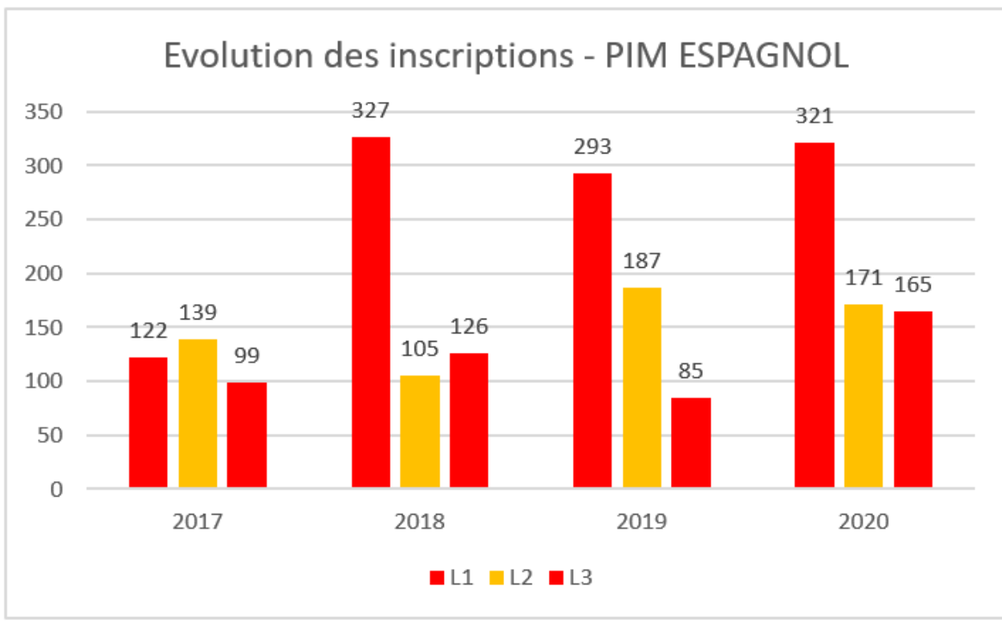


TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Taux de réussite

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Ratio nombre d'admis en n+1 / nombre d'inscrits en L1, L2, L3
Fréquence de production :	Annuelle
Source(s) d'information :	Etablissement
Commentaires :	*Etudiant.es inscrit.es dans MINERVE*

	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Licence 1	73%	65%	69%
Licence 2	88%	79%	89%
Licence 3	90%	87%	89%

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**DIALOGUE SOCIAL : nombre de réunions hors instances**
Objectif stratégique	**Référentiel HCERES Sous Domaine 2.2 la gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie**

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRHAS
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	calendriers et CR des réunions

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nombre de réunions (hors groupes de travail techniques)	15	19	28	21	29
Dont : Réunions institutionnelles CT CHSCT	15	14	18	13	18
Dont : Réunions de concertation (RPS, Dialogue OS, télé-travail, situation sanitaire CHSCT)		5	10	8	11

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Politique de communication**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 2.2 - la gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DIRCOM
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - évènements et supports de communication à destination des étudiants

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	voir comment a évolué la communication à destination des étudiants, par le biais de la communication papier ou de l'organisation d'évènements
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Production de la direction de la communication, évènements organisés par la Dircom, la DFVE.
Commentaires :	Cela concerne la communication institutionnelle, c'est-à-dire celle réalisée par les services centraux. Ne prend donc pas en compte ce que chaque composante peut faire à destination de "ses" étudiants.

Evenements pour les étudiants	**2015-2016**	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
Evenements autour de la formation, de l'orientation (salons, forum de l'orientation, journée des masters et licence pro,	5	5	7	9	10
Evènements vie internationale : journées de la mobitlité	1	1	1	2	2
Evenements vie des campus: évènements culturels, vie associative, intégration, anciens étudiants, concours	2	2	1	22	16
Supports de communciation	**2015-2016**	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
documents autour de la formation: présentation de diplômes, stages à l'étranger, plaquette formations continues	6	6	2	7	5
documents pour les relations internationales: aides financières, accords, présentation des partenariats, livret erasmus,	7	9	3	2	5
documentation générale: plaquette, rapport d'activité, projets, statuts, chiffres clés	1	2	3		2
documentation vie des campus et santé: programme culturel, AZ des étudiants, agenda, livret des associations,	10	10	15	14	19

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - classement réseaux sociaux

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	suivre l'évolution du nombre d'abonnés, à 2 moments de l'année, pour l'Université mais également, dans la mesure de nos moyens, en rapport avec le nombre d'abonné.es des autres établissements des autres établissements.
Fréquence de production :	ponctuelle en 2015-2020 / à compter de 2021, observation tous les 6 mois
Source(s) d'information :	Production de la direction de la communication, évènements organisés par la Dircom, la DFVE.
Commentaires :	Permet de voir quel est le positionnement de notre établissement sur les réseaux sociaux, si ce mode de communication touche suffisamment de personnes pour s'assurer que notre communication est visibleIl n'existe pas d'outil stable pour suivre la position d'un établissement sur les réseaux, c'est une observation manuelle. Nous allons donc commencer cette analyse à compter de 2021.

		2015	**2021**
Twitter		10403, rang 5	22600, rang 14
Facebook		40575, rang 5	73322, rang 8
Instagram		2094, rang 1	13900, rang 5
Linkedin		non observé	78481, rang 54

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - consultation pages des sites

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	pouvoir déterminer les pages les plus consultées, si ce sont toujours les mêmes ou s'il y a des intérêts qui évoluent selon les années. Le mettre en parallèle avec la politique de communication interne et externe.
Fréquence de production :	mensuelle, bilan annuel
Source(s) d'information :	jusqu'en 2020, Google analytics. Pour la production suivante, mise en œuvre nouvel outil Matomo Analytics.
Commentaires :	5 items sont retenus pour chaque site, dans la mesure du possible, des items similaires. Ils constituent un échantillonnage de l'ensemble des pages. Pour cette raison, ces itemns ne représentent pas les 100% de consultation.

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
WWW.univ-lyon2.fr					
total annuel de consultation	10 115 112	6 529 001	5 598 194	7 193 427	7 160 029
Accueil	15,28%	21,34%	22,45%	16,39%	20,76%
formation	50,88%	33,12%	27,24%	21,55%	18,39%
université	3,72%	5,95%	6,21%	5,13%	5,40%
international	3,16%	3,95%	3,68%	2,76%	2,46%
actualités	1,21%	1,52%	2,26%	1,92%	2,48%

WEBETU					
total annuel de consultation	4 769 977	4 289 163	3 724 539	3 738 872	2 722 774
Accueil	29,22% soit 1	30,06%	29,42%	34,73%	38,47%
études	5,60%	5,73%	5,48%	5,26%	6,53%
doc	9,84%	10,66%	12,61%	5,70%	pas classé
international	3,85%	3,79%	3,73%	3,22%	4,18%
agenda	2,20%	2,01%	2,35%	2,08%	2,40%

INTRANET					
total annuel de consultation	706 931	783 478	707 767	776 645	652 956
accueil	21,93%	20,51%	17,28%	9,66%	10,25%
institution	9,29%	11,74%	9,98%	13,13%	11,18%
formation	6,72%	6,22%	6,91%	5,54%	5,55%
rh	6,84%	17,14%	18,86%	19,07%	20,40%
actualités	1,06%	1,19%	1,36%	1,56%	2,25%

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Nombre d'instances tenues sur une année**
Objectif stratégique	**Référentiel HCERES Sous Domaine 2.2 la gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie**

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur	DAJIM
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	calendriers des instances
Commentaires :	*Tableaux recensant les instances prévues instaurées par le code de l'éducation ainsi que les instances internes ad hoc crées par les statuts ou le règlement intérieur de l'Université*

1. Instances instaurées par le code de l'éducation

Années universitaires	CFVU	C.A. plénier	C.A. restreint	C.R. plénière	C.R. restreinte	CAC plénier	CAC restreint	Bureau	C.T.	CHSCT	Conseil des directeurs de composantes	Conseil de la documentation	Conseil des sports plénier
2017/2018	11	9	2	10	10	5	8	10	8	6	10	3	/
2018/2019	10	10	4	9	9	5	5	11	8	5	11	3	/
2019/2020	9	8	4	8	8	4	7	5*	6	7	10	2	1**

2. Instances *ad hoc* créées en application des statuts ou du règlement intérieur de l'Université

Années universitaires	conseil de l'action sociale	Comité des relations internationales	Comité éditorial des presses universitaires de Lyon	Commission numérique d'établissement	Conseil des sports restreint
2017/2018	3	4	/	/	/
2018/2019	2	5	/	2	/
2019/2020	3	4	2	1	1**

*données incomplètes
** pas d'antériorité

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Indicateurs Financiers - Tableau de bord gouvernance**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 2.3 Le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DAF (service du budget) / Agence comptable
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Résultat net comptable

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Montant des recettes de fonctionnement (produits de la classe 7) Montant des dépenses de fonctionnement (charges de la classe 6)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	*Le résultat net comptable correspond au bénéfice ou au déficit de la période, mesuré par la différence entre les produits et les charges (au sens comptable) de l'exercice. Il mesure les ressources nettes restant à l'établissement à l'issue de l'exercice.*

	mesure	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*Cible fixée*	Résultat national	
année	CF 2016	CF 2017	CF2018	CF 2019	CF 2020	BI 2021	Seuil d'alerte / seuil de vigilance du ministère	Moyenne des établissements SHS (réalisé 2019)
résultat exprimé en M€	7,5	5,3	5,3	1,8	1,7	-0,7	alerte < 0	0,2
résultat exprimé en % des produits encaissables	5,6	4,0	3,8	1,3	1,2	-0,5	alerte < 0 < vigilance < 2	0,2

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Capacité d'auto financement (CAF)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Résultat Net Comptable + Charges calculées (amortissements et provisions) - Reprise sur charges calculées (reprises sur amortissements - dotation sur amortissements) + Valeur Nette Comptable d'éléments d'Actif Cédés - Produits de Cession d'éléments d'Actif - Quote-part des subventions d'investissement virées au résultat de l'exercice
Fréquence de production :	annuelle : projection au moment du budget de l'année n (décembre de l'année n-1) et réalisation au moment du compte financier de l'année n (mars de l'année n+1)
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	*La capacité d'autofinancement (CAF) correspond à l'ensemble des ressources financières générées par les opérations de gestion de l'établissement et dont il pourrait disposer pour couvrir ses autres besoins. Elle mesure donc la capacité de ce dernier à financer, sur ses propres ressources, les besoins liés à son existence, tels que les investissements ou les remboursements de dettes.*

	mesure	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*Cible fixée*	Résultat national	
année	CF 2016	CF 2017	CF 2018	CF 2019	CF 2020	BI 2021	Seuil d'alerte / seuil de vigilance du ministère	Moyenne des établissements SHS (réalisé 2019)
CAF exprimée en M€	9,6	8,5	8,8	5,4	5,5	3,5	alerte < 0	2,1
CAF exprimée en % des produits encaissables	7,2	6,3	6,4	3,8	3,9	2,4	alerte < 0,5 < vigilance < 1	1,6

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - Fonds de roulement

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Montant des recettes de fonctionnement (produits de la classe 7) Montant des dépenses de fonctionnement (charges de la classe 6)
Fréquence de production :	annuelle : projection au moment du budget de l'année n (décembre de l'année n-1) et réalisation au moment du compte financier de l'année n (mars de l'année n+1)
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	*Le fonds de roulement (FdR) constitue un excédent de ressources stables qui va permettre de financer une partie des besoins à court terme de l'établissement appelés autrement besoins en fonds de roulement.* *Si le fonds de roulement est positif, l'équilibre financier est donc respecté et l'établissement dispose grâce au fonds de roulement d'un excédent de ressources stables qui lui permettra de financer ses autres besoins de financement à court terme.*

	mesure	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*Cible fixée*	Résultat national	
année	CF 2016	CF 2017	CF 2018	CF 2019	CF 2020	BI 2021	Seuil d'alerte / seuil de vigilance du ministère	Moyenne des établissements SHS (réalisé 2019)
FdR exprimé en M€	33,8	35,9	43,3	41,1	37,3	41,2	alerte < 0	14,8
FdR exprimé en nombre de jours de fonctionnement	98,4	102,9	121,1	108,6	98,5	104	alerte < 25 < vigilance < 30	42,9

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - Trésorerie

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Niveau de trésorerie de l'année n-1 + variation de la trésorerie de l'année n
Fréquence de production :	annuelle : projection au moment du budget de l'année n (décembre de l'année n-1) et réalisation au moment du compte financier de l'année n (mars de l'année n+1) OU niveau du fonds de roulement - niveau du besoin de fonds de roulement
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	*Il s'agit des liquidités dont l'établissement dispose quoiqu'il arrive et quasi immédiatement. En terme comptable, la trésorerie est la différence entre le fonds de roulement de la structure et son besoin en fonds de roulement.*

	mesure	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*Cible fixée*	Résultat national	
année	CF 2016	CF 2017	CF 2018	CF 2019	CF 2020	BI 2021	Seuil d'alerte / seuil de vigilance du ministère	Moyenne des établissements SHS (réalisé 2019)
trésorerie exprimée en M€	42,9	46,4	55,4	46,9	42,6	44,8	alerte < 0	21,6
trésorerie exprimée en nombre de jours de fonctionnement	125,0	133,1	155,0	123,9	112,5	112	alerte < 25 < vigilance < 30	62,4

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 - ratio Masse salariale sur produits encaissables

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Dépenses de personnel / Produits encaissables
Fréquence de production :	annuelle : projection au moment du budget de l'année n (décembre de l'année n-1) et réalisation au moment du compte financier de l'année n (mars de l'année n+1)
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	*Ce taux de saturation mesure le poids des charges les plus rigides difficilement compressibles (dépenses de personnel inscrites au tableau 6) par rapport aux recettes encaissables. Dans le cadre des responsabilités et compétences élargies, ce ratio de rigidité a une dimension essentielle puisqu'il évalue les limites des marges de manœuvre de l'établissement. Le poids relatif des dépenses de personnel dans les ressources encaissables, ainsi que son évolution, sont significatifs. Plus le ratio augmente, moins l'établissement dispose de marge de manœuvre.*

	mesure	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*Cible fixée*	Résultat national	
année	CF 2016	CF 2017	CF 2018	CF 2019	CF 2020	BI 2021	Seuil d'alerte / seuil de vigilance du ministère	Moyenne des établissements SHS (réalisé 2019)
ratio exprimé en %	81,0	82,1	81,9	82,2	84,1	82,6	82 < vigilance < 83 < alerte	82,4

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 6 - ratio Ressources propres sur produits encaissables

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Ressources propres (produits encaissables - SCSP) / produits encaissables
Fréquence de production :	annuelle : projection au moment du budget de l'année n (décembre de l'année n-1) et réalisation au moment du compte financier de l'année n (mars de l'année n+1)
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	*Le ratio ressources propres / produits encaissables exprime le degré de dépendance de l'établissement à la subvention pour charges de service public versée par l'Etat. Les ressources propres de l'établissement correspondent à l'ensemble des produits encaissables hors subvention pour charge de service public et sont composées des recettes propres de formation, de recherche et d'autres ressources propres.*

	mesure	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*mesure*	*Cible fixée*	Résultat national	
année	CF 2016	CF 2017	CF2018	CF 2019	CF 2020	BI 2021	Seuil d'alerte / seuil de vigilance du ministère	Moyenne des établissements SHS (réalisé 2019)
ratio exprimé en %	14,8	12,9	13,9	16,1	15,3	18,6	alerte < 13 < vigilance < 15	15,5

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Dialogue budgétaire :** **Nombre de réunions de préparation du budget initial (dont nombre de réunions de dialogue de gestion avec les services centraux et les composantes)**
Objectif stratégique	**Référentiel HCERES Sous Domaine 2.3 le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du**

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	Direction Générale des services
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	calendriers de préparation du budget / Tableau de programmation des réunions

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES

		2019	2020
Réunions préparation dialogues de gestion (mai)	services centraux	8	1
	composantes	10	0
Premiers arbitrages budgétaires précédants les dialogues de gestion (juin)		5	3
Dialogues de gestion (juin/juillet/aout)	services centraux	10	10
	Composantes	14	14
Pré arbitrages (septembre/octobre)	projets numériques	1	1
	budget	2	2
Arbitrages finaux (septembre/octobre)	projets numériques	1	1
	budget	1	1
Total réunions annuelles		**52**	**33**

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Indicateurs patrimoniaux**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 2.4 les grandes fonctions du pilotage

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DIMMO
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Evolution des surfaces

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Type de surface : surfaces de plancher (SDP)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Référentiel Technique ESR 2019

SITES	SURFACE SDP 2014 (m²)	SURFACE SDP 2019 (m²)	ÉVOLUTION 2014 > 2019 (m²)	PRÉCISIONS
BERGES DU RHÔNE	54 186	54 186	0	-
PORTE DES ALPES	70 037	74 437	+ 4 400	● Bâtiment N5 : - 119 m² (2017) ● Bâtiment H : + 1 445 m² (2016) ● Bâtiment I : + 3 074 m² (2015)
AUTRES SITES	7 332	5 313	-2 019	● MuMo : + 618 m² (2017) ● Brumaire : - 182 m² (2017) ● Blandan : - 2 455 m² (2016)
TOTAL	**131 555**	**133 936**	**+ 2 381**	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - rapport surface / étudiant

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Type de surface : surfaces de plancher (SDP)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Référentiel Technique ESR 2019

SITES	SURFACE SDP (m²)	NOMBRE D'ETUDIANTS	SURFACE / ETUDIANT
BERGES DU RHÔNE	54 186	10 000	5,4
PORTE DES ALPES	74 437	15 000	5,0
AUTRES SITES	5 313	741	7,2
TOTAL	**133 936**	**25 741**	**5,2**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - taux d'occupation

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Type de surface : Surface Utile Brut (SUB)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Référentiel technique ESR (année universitaire 2018-2019)
Commentaires :	*En 2018-2019, les travaux réalisés dans le cadre du Plan Campus ont pour incidence la fermeture temporaire et/ou l'occupation partielle de plusieurs amphithéâtres et salles banalisées.*

Type de locaux	Situation 2019 (2018-2019)				Taux attendu en 2020* (%)
	Nombre d'heures d'utilisaton	Nombre de salles	Surface SUB (m²)	Taux d'occupation réel (%)	
Amphithéâtres	25 757	25	5 079	**92**	**90**
Salles banalisées	245 439	285	16 742	**77**	**90**
Total				**80**	**90**

* Le taux a été déterminé à 80% par rapport à une occupation optimale de nos locaux estimée à 1260 h par an. Rapporté au quota horaire de référence calculé par le Ministère

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - Etat du bâti : Etat de santé

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Surface Utile Brute (SUB)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Référentiel technique ESR 2019

Légende	*Très satisfaisant*	*Bon état - fonction parfaitement remplie*
	Satisfaisant	*État moyen, quelque défaut, fonction correctement remplie*
	Peu satisfaisant	*État médiocre, dégradation partielle et/ou fonction mal remplie*
	Pas satisfaisant	*État mauvais, dégradation générale et/ou fonction mal remplie*

SITE	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Pas satisfaisant
BERGES DU RHÔNE (m² SUB)	1 260	27 855	19 997	0
PORTES ALPES (m² SUB)	15 845	35 175	3 907	16 172
AUTRE SITES (m² SUB)	4 238	682	0	0
TOTAL (m²)	**21 343**	**63 712**	**23 904**	**16 172**
BERGES DU RHÔNE (%)	0,0%	56,7%	40,7%	0,0%
PORTES ALPES (%)	22,3%	49,5%	5,5%	22,7%
AUTRE SITES (%)	86,1%	13,9%	0,0%	0,0%
TOTAL (%)	**17,1%**	**50,9%**	**19,1%**	**12,9%**

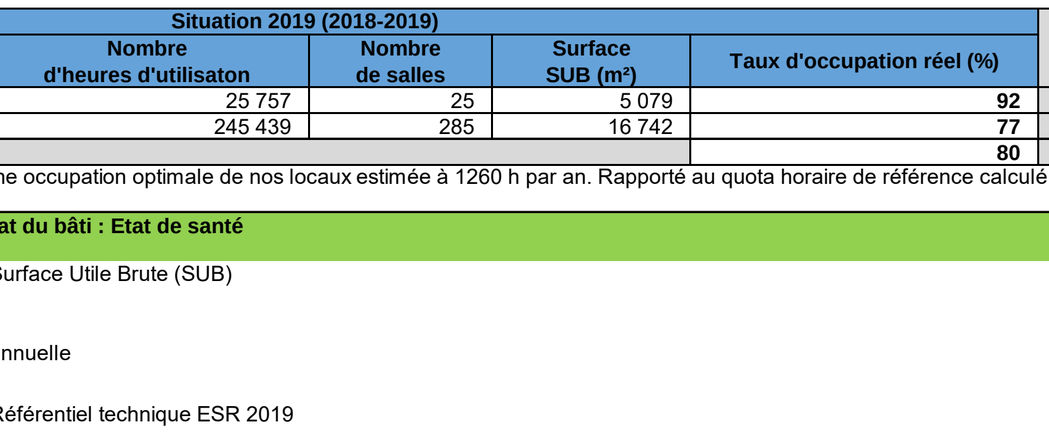


TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 - Etat d'accessibilité

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Type de surface : Surface Utile Brut (SUB)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Référentiel technique ESR (année universitaire 2018-2019)

Commentaires :

Légende		
	Réglementaire et Fonctionnel	Conforme à la réglementation et qualité d'usage satisfaisante
	Non Réglementaire et Fonctionnel*	Non conforme à la réglementation mais peut répondre à l'usage
	Non accessible	Non accessible
	Sans objet	Non concerné par l'accessibilité au public

* Les bâtiments pour lesquels une partie significative des travaux d'accessibilité sont réalisés ont été classés dans cette catégorie.

SITE	Réglementaire et Fonctionnel	Non Réglementaire et Fonctionnel	Non accessible	Sans objet
BERGES DU RHÔNE (m² SUB)	1 260	43 029	4 823	0
PORTE DES ALPES (m² SUB)	12 190	47 413	10 753	743
AUTRE SITES (m² SUB)	2 863	0	2 057	0
TOTAL (m²)	**16 313**	**90 442**	**17 633**	**743**
BERGES DU RHÔNE (%)	2,6%	87,6%	9,8%	0,0%
PORTE DES ALPES (%)	17,1%	66,7%	15,1%	1,0%
AUTRE SITES (%)	58,2%	0,0%	41,8%	0,0%
TOTAL (%)	**13,0%**	**72,7%**	**14,2%**	**0,7%**

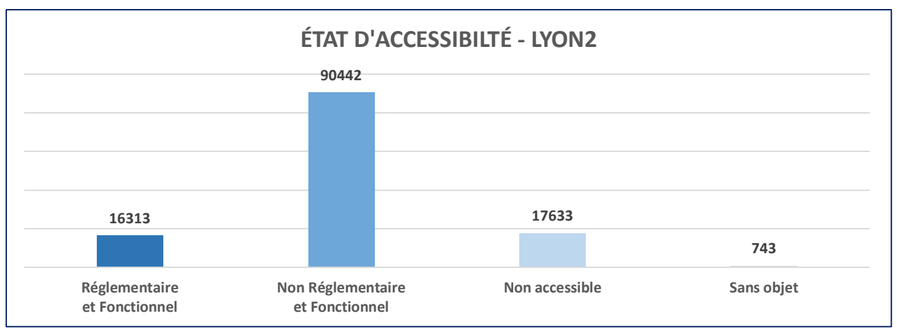


TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 6 - Commission de sécurité

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : EN ATTENTE

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information :

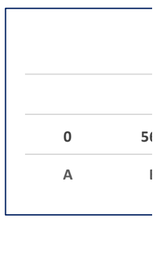
TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 7 - Performance environnementale

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Type de surface : Surface Utile Brute (SUB)

Fréquence de production : annuelle

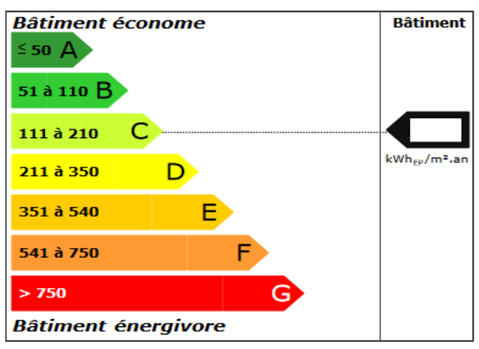
Source(s) d'information : Référentiel technique ESR 2019

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE	A	B	C	D	E	F	G	Sans objet*
BERGES DU RHÔNE (m² SUB)	0	564	21 631	26 917	0	0	0	0
PORTES DES ALPES (m² SUB)	0	0	7 998	62 919	0	182	0	0
AUTRE SITES (m² SUB)	0	0	3 545	0	0	0	0	1 375
TOTAL (m²)	**0**	**564**	**33 174**	**89 836**	**0**	**182**	**0**	**1 375**
BERGES DU RHÔNE (%)	0,0%	1,1%	44,0%	54,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PORTES DES ALPES (%)	0,0%	0,0%	11,2%	88,5%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%
AUTRE SITES (%)	0,0%	0,0%	72,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,9%
TOTAL (%)	**0,0%**	**0,5%**	**26,5%**	**71,8%**	**0,0%**	**0,1%**	**0,0%**	**1,1%**



ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE (GES)	A	B	C	D	E	F	G	Sans objet*
BERGES DU RHÔNE (m² SUB)	1 260	20 935	26 917	0	0	0	0	0
PORTES DES ALPES (m² SUB)	5 048	0	3 132	62 919	0	0	0	0
AUTRE SITES (m² SUB)	682	2 863	0	0	0	0	0	1 375
TOTAL (m²)	**6 990**	**23 798**	**30 049**	**62 919**	**0**	**0**	**0**	**1 375**
BERGES DU RHÔNE (%)	2,6%	42,6%	54,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PORTES DES ALPES (%)	7,1%	0,0%	4,4%	88,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AUTRE SITES (%)	13,9%	58,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,9%
TOTAL (%)	**5,6%**	**19,0%**	**24,0%**	**50,3%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**1,1%**

* Bâtiments pour lesquels nous n'avons pas les données permettant la classification.



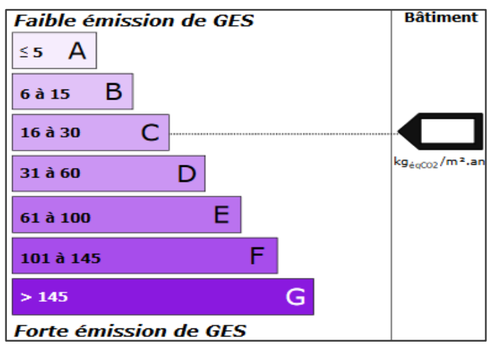


TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 8 - opérations immobilière

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : EN ATTENTE PLAN CAMPUS

Fréquence de production : annuel

Source(s) d'information : PPI

Site	Bâtiment	Date de réception	Origine et répartition des financements				Coût total opération	Maitrise d'ouvrage
			Auto financement	Etat	Collectivités publiques	Autres		
BERGES DU RHÔNE	**Plan Campus**							
	Phase 1 : ATHENA						0 €	
	Phase 2 : DEMETER SUD						0 €	
	Phase 3 : DEMETER NORD						0 €	
	Phase 4 : CLIO NORD						0 €	
	Phase 5 : CLIO SUD						0 €	
	Phase 6 : BELENOS						0 €	
	Phase 7 : ERATO						0 €	
PORTE DES ALPES	**Bâtiment I** Construction d'un pôle d'excellence communication, image numérique et informatique décisionnelle	10/03/2015	336 226 €		6 400 000 €		6 778 299 €	
	Bâtiment H Construction réalisée dans le cadre de la requalification campus PDA et la mise en sécurité des bâtiments K et L	21/07/2016		14 767 000 €	8 713 000 €		23 522 572 €	
AUTRES SITES	**Musée des Moulages** Rénovation et extension	2017	1 276 110 €			4 800 000 €	6 078 127 €	

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**RESSOURCES HUMAINES**
Objectif stratégique	**Référentiel HCERES Sous Domaine 2.4 Les grandes fonctions du pilotage**

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur : DRHAS

Code de l'indicateur :

Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui : Auto evaluation HCERES 2021
(contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Moyens alloués pour la formation, l'action sociale et l'accompagnement

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :
Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information :

	2016	2017	2018	2019	2020
Budget (en €)	326 000 €	394 000 €	414 000 €	579 000 €	568 000 €
Moyens humains, effectifs et organigrammes	11	11	12	12	14

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2. taux d'emploi des travailleurs en situations de handicap

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :
Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information :

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi des travailleurs en situations de handicap	3,36%	3,63%	3,70%	3,71%	4,46%

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3. Nombre des personnes accompagnées et formées (hors action sociale et hors évolution professionnelle)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :
Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information :

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre des personnes accompagnées et formées hors action sociale et hors évolution professionnelle	1233	1813	1512	1759	*en cours de vérification*

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4. Nombre et nature des dispositifs innovants, nombre d'accompagnements réalisés

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :
Fréquence de production :

Source(s) d'information : annuelle

Commentaires :

Arrivée d'une conseillère en évolution professionnelle en 2018.
Création du CODEV pour les Rafs en 2020 (8 participants), et lancement des ateliers de découverte des métiers la même année. les séminaires de management réunissent 12 participants chaque année.

		2016	2017	2018	2019	2020
Accompagnements individuels de la Conseillère en évolution professionnelle :	agents accompagnés			62	103	80
	entretiens individuels			105	201	132
	entretiens préparation RAEP				36	52
Accompagnements collectifs :					4	4
Dispositifs innovants :	échanges de pratiques managériales (3 sessions chaque année)	3	3	3	3	3
	séminaire management pour les encadrants	1	1	1	1	1
	CODEV pour les RAF en 2020 (8 participants) et lancement des ateliers de découverte des métiers					CODEV pour les RAF en 2020 (8 participants) et lancement des ateliers de découverte des métiers

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5. Répartition des agents entre temps plein, temps partiel choisi et temps incomplet

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :
Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information :

	2016	2017	2018	2019	2020
Enseignants-chercheurs et BIATSS (tous statuts confondus)					
Part des agents à temps plein par rapport à l'effectif total	84,75%	82,30%	86,13%	84,22%	84,91%
Part des agents à temps plein + temps partiel choisi par rapport à l'effectif total	90,74%	90,08%	92,51%	92,11%	92,75%
Part des agents à temps incomplet par rapport à l'effectif total	9,26%	9,92%	7,49%	7,89%	7,25%
Part des agents à temps plein et temps partiel chosi sur effectif total des BIATSS					
temps plein + temps partiel choisi Biatss		87,00%	88,50%	90,10%	91,32%

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 6. Répartition des agents par statut : agents titulaires et agents contractuels

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :
Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information :

Commentaires :

	2016	2017	2018	2019	2020
Part des agents titulaires tous statuts* confondus par rapport à l'effectif total	66,46%	67,72%	68,01%	66,56%	66,02%

* BIATSS et Enseignants-chercheurs

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Politique de la recherche**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 3.1 La politique de recherche

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRED
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Nombre de réunions de la Commission de la Recherche (CR)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Convocations à la commission

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nombre de réunions effectives de la CR	**10**	**9**	**8**	**10**	**7**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Appels à projets ANR

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Le nombre de projets déposés correspond au nombre de projets admis à déposer en phase 2
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	SIM de l'ANR et site COHERIS
Commentaires :	*L'année correspond à l'année de l'appel à projets ANR* *Faute de données exhaustives, il n'est pas possible de connaitre le nombre exact de projets déposés en phase 2 avant l'appel à projets 2020.*

Projets déposés par des unités Lyon 2 avec Lyon 2 comme tutelle gestionnaire déclarée

	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de projets déposés					16
Nb de projets obtenus	5	3	6	10	5
Montant alloué	1 094 040,97	124 632,00	1 187 972,96	1 263 617,92	575 774,40

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - Appels à projets européens (H2020, Horizon Europe)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Le nombre de projets déposés correspond au nombre de projets admis à déposer en phase 2
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Portail du participant

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nb de projets H2020 déposés	6	14	6	10	9
Nb de projets H2020 obtenus (année de notification)	1	0	1	2	0
Montant alloué	521 250,00	0	196 707,84	546 556,25	0

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - Ressources propres de la recherche

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Focus sur certaines ressources propres de la recherche : recettes du PIA (crédits gérés par l'UdL actuellement), de l'ANR, de la région AURA et de l'Europe (tous types d'appels)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	SIFAC
Commentaires :	

Financeur	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
IDEX (UdL)	85 971,69	366 056,89	165 974,57	193 127,80	705 377,95
ANR	183 400,90	68 706,00	1 326 061,50	1 308 433,98	1 000 210,89
Région	646 896,22	496 543,10	778 657,44	258 436,09	112 918,33
Europe	375 759,88	75 568,99	331 392,17	360 037,90	652 639,31
Total	**1 292 028,69**	**1 006 874,98**	**2 602 085,68**	**2 120 035,77**	**2 471 146,48**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 -Dotation annuelle allouée aux structures de recherche (UR, UMR, fédérations)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (janvier de chaque année après le vote du budget)
Source(s) d'information :	Notifications aux structures et tableau présenté en CR
Commentaires :	*montants notifiés en €uros*

	2016	2017	2018	2019	2020
Montant annuel notifié aux structures de recherche	1 050 764,00	1 050 712,00	1 137 462,00	1 287 981,00	1 329 350,00

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 6 - Financements internes (hors dotation) alloués aux structures de recherche (UR, UMR, fédération)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Notifications aux structures pour les différents appels
Commentaires :	*montants notifiés en €uros*

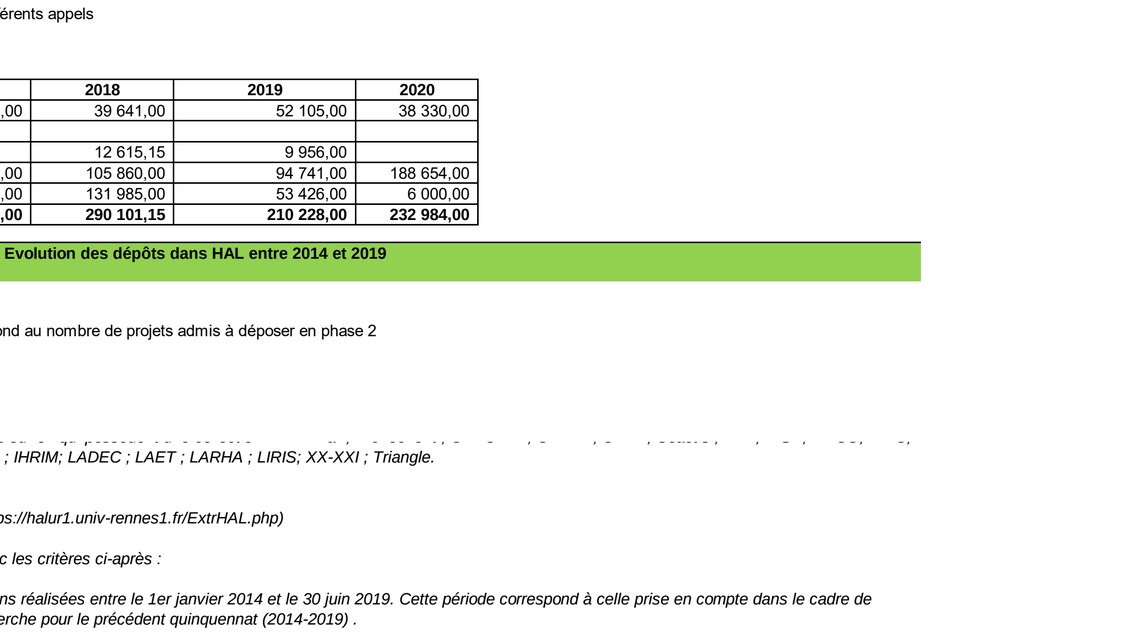
Financements internes notifiés	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
SMS	39 200,00	45 050,00	39 641,00	52 105,00	38 330,00
Aspre	11 000,00				
Astre			12 615,15	9 956,00	
APPI	98 000,00	135 646,00	105 860,00	94 741,00	188 654,00
Besoins spécifiques		68 343,00	131 985,00	53 426,00	6 000,00
Total	**148 200,00**	**249 039,00**	**290 101,15**	**210 228,00**	**232 984,00**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 7 - Production scientifique et Science Ouverte : Evolution des dépôts dans HAL entre 2014 et 2019

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRED et SESAP
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Le nombre de projets déposés correspond au nombre de projets admis à déposer en phase 2
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	HAL Lyon 2 - https://hal.univ-lyon2.fr/
Commentaires :	*EVS; GATE; GRePS ; HiSoMA ; ICAR ; IHRIM; LADEC ; LAET ; LARHA ; LIRIS; XX-XXI ; Triangle.* *Extractions réalisées sous Extrhal (https://halur1.univ-rennes1.fr/ExtrHAL.php)* *Par unité, et par période de dépôt, avec les critères ci-après :* *- Période : 01/01/2014 au 30/06/2019* *- Publications parues ou communications réalisées entre le 1er janvier 2014 et le 30 juin 2019. Cette période correspond à celle prise en compte dans le cadre de l'évaluation Hcéres des unités de recherche pour le précédent quinquennat (2014-2019) .* *Types de publications : sélection* *Une sélection parmi les différentes catégories de produits de la recherche dans HAL est proposée et correspond aux types de produits scientifiques considérés comme les plus « standards » :* *- Tous les articles (sauf vulgarisation) TA* *- Toutes les communications (sauf grand public) TC* *- Communications avec actes CA* *- Tous les ouvrages (sauf vulgarisation) TO* *- Chapitres d'ouvrages scientifiques COS* *- Directions d'ouvrages scientifiques DOS*

Dépôt avant le	Nombre de dépôts ou notices dans HAL
30 juin 2014	559
30 juin 2015	1689
30 juin 2016	3568
30 juin 2017	6980
30 juin 2018	10438
30 juin 2019	17417
30 juin 2020	19739
1er février 2021	20144

Tableau 1 : Estimation de l'évolution des dépôts et notices entre 2014 et 2021, toutes catégories et années de parution/communication confondues

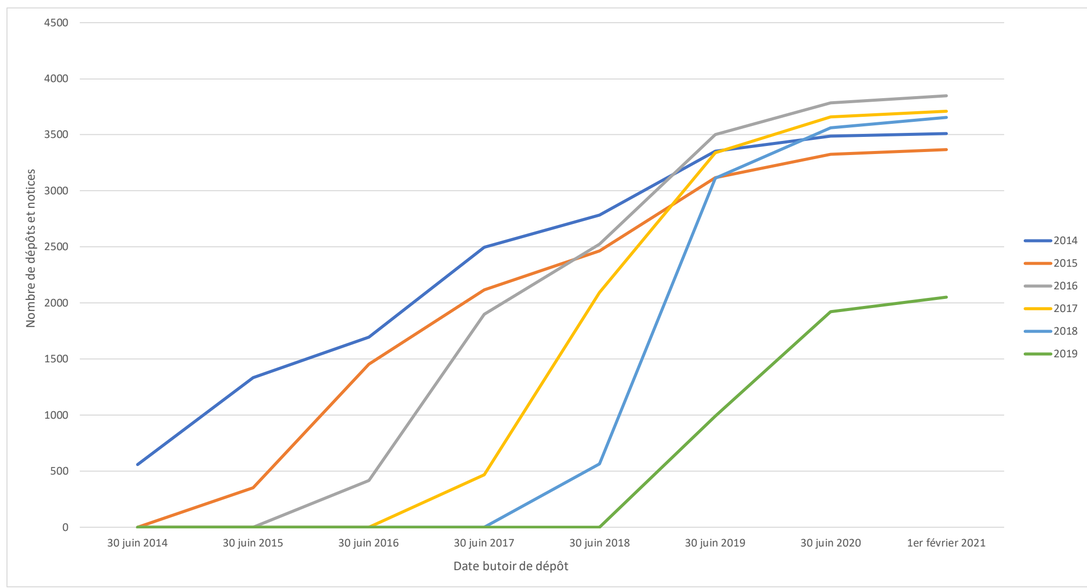


Graphique 1 : Courbe d'estimation de l'évolution des dépôts et notices entre 2014 et 2021, toutes catégories et années de parution/communication confondues

Total par année de parution / de communication, toutes catégories confondues

Dépôt avant le	2014	2015	2016	2017	2018	2019
30 juin 2014	559	0	0	0	0	0
30 juin 2015	1336	353	0	0	0	0
30 juin 2016	1697	1456	415	0	0	0
30 juin 2017	2496	2115	1901	468	0	0
30 juin 2018	2786	2466	2526	2095	565	0
30 juin 2019	3352	3116	3501	3342	3114	992
30 juin 2020	3486	3324	3783	3661	3562	1923
1er février 2021	3511	3368	3848	3710	3655	2052

Tableau 2 : Estimation de l'évolution des dépôts et notices entre 2014 et 2021 par année de parution/communication, toutes catégories confondues



Graphique 2 : Courbe d'estimation de l'évolution des dépôts et notices entre 2014 et 2021 par année de parution/communication, toutes catégories confondues

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**La politique de formation tout au long de la vie - Service Commun de Formation Continue (SCFC)**
Objectif stratégique	**Référentiel HCERES Sous Domaine 3.2 la politique de formation tout au long de la vie**

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur : DFVE - Service Commun de formation continue (SCFC)

Code de l'indicateur :

Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui : Auto evaluation HCERES 2021
(contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Formation continue

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : SESAP, Comptes agrégés de l'année civile

	Situation 2014 (S)	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Situation 2018	Situation 2019	Situation 2020	Cible 2020 du contrat 2016-2020
Heures stagiaires FC	630 497	en cours de fiabilisation	en cours de fiabilisation	en cours de fiabilisation	en cours de fiabilisation	en cours de fiabilisation	en cours de fiabilisation	**670 000**
Effectifs FC		6487	5143	5293	3218	2991	3622	
Nombre de diplômé.es en formation continue	780	944	848	935	1081	875	774	**805**
Dont Validation des acquis de l'expérience (VAE)	44	46	51	41	43	28	29	**66**
Chiffre d'affaires de la formation continue	3 353 514	3 330 414	2 942 307	3 276 195	2 948 548	2 680 249	3 985 585	**3 600 000**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Apprentissage

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : recettes après imputation des frais de gestion

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : convention Formasup, conventions agrotech, CFA UI2

Commentaires :

Données consolidees uniquement à compter de 2020
Avant la réforme, l'apprentissage relevait uniquement de la FI et les formations en apprentissage étaient gérées par les UFA en lien avec les CFA hors les murs

	Situation 2014 (S)	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Situation 2018	Situation 2019	Situation 2020	Cible 2022
Heures stagiaires Apprentissage ?								
Effectifs Apprentissage						*541*	593	**<700**
Nombre de diplômé.es en Apprentissage								
Chiffre d'affaires Apprentissage							4 260 464	**5 440 000**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - formations en alternance

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Calcul des effectifs apprentissage à partir des données Apogée croisée avec les données du CFA Lyon2 et de CFA hors les murs
Calcul des recettes apprentissage à partir des données SIFAC

Fréquence de production :

Source(s) d'information : interne SCFC

Commentaires : *contrats de professionalisation / Apprentissage*

	Situation 2014 (S)	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Situation 2018	Situation 2019	Situation 2020	Cible pour les années à venir
Nombre de formations proposées par l'ULL2 en alternance FC					20	21	29	
Dont Licence Pro UFR					9	9	14	**16**
Dont Licence pro IUT					6	6	6	
Dont DUT IUT								
Dont Master 2					5	6	9	**34**
Dont création						1	3	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : interne SCFC, enquête 6 et BPF

VAE	Situation 2014 (S)	Situation 2015	Situation 2016	Situation 2017	Situation 2018	Situation 2019	Situation 2020	Cible 2020 du contrat 2016-2020
Nombre de demandes d'information VAE	655	682	589	604	624	684	819	
Nombre de dossiers VAE déposés	110	126	78	103	74	61	46	
Nombre de dossiers bénéficiant d'un accompagnement	78	55	60	47	49	35	35	
Nombre de diplomés	44	46	51	41	43	28	29	**66**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 - nombre d'enseignants-chercheurs formés

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : SCFC

Commentaires :

	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Ateliers approche par compétences (APC)	40	37	64
Formations ALTERNANCE		6	29

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Doctorat : Financements, durée des thèses, HDR...**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 3.3 le lien entre recherche et formation

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRED
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Contrat Doctoral Unique (CDU)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre de D1 financés via un contrat doctoral (par année universitaire) : - CDU sur financement état - CDU fléché Handicap - CDU ENS X - CDU financé par un projet de recherche - ADR (allocation financée par la région)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	tableau excel interne

Nombre de D1 financés via un contrat doctoral (par année universitaire)

Type de financement	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
CDU ordinaire	32	30	31	31	31
CDU Handicap		1	1	1	1
CDU Ens X	5	7	9	8	9
CDU sur projets de recherche	3	2	9	7	7
ADR (financement région Aura)	4	2			
Total	44	42	50	47	48

Evolution des effectifs en doctorat

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Effectif	1272	1191	1131	1070	1006

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - contrats CIFRE

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	nombre de contrats CIFRE signés par année civile nombre de doctorants en contrat CIFRE par année civile
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Base de données access DRED

	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de contrats CIFRE signés	12	18	16	18	7
Nb de contrats CIFRE en cours	39	40	46	52	41

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - Durée de la thèse

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Moyenne de la durée des thèses par école doctorale à partir de la liste des docteurs par année civile (avec mention de la date de soutenance et de la date de début de thèse)
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Business Object et SIGED

	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de soutenances	177	162	156	138	118
Effectif annuel	1272	1191	1131	1070	1006

Durée moyenne de la thèse

Moyenne de la durée des thèses par ED (en mois)	2016	2017	2018	2019	2020
ED NsCo	36	47	38	38	51
ED ScSo	74	70	69	72	71
ED 3LA	77	63	67	71	62
ED EPIC	60	51	57	56	61
ED SEG	55	50	50	51	52
ED Droit	67	80	73	55	79
ED Infomaths	51	49	45	40	44
Total	68	62	62	64	62

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - HDR

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre de soutenances d'HDR par année universitaire
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Apogée

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Nb de soutenances HDR	18	16	15	12	16

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Documentation**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 3.4 la documentation
FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR	
Service responsable de la production de l'indicateur :	Service Commun de Documentation (SCD)
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1- moyenne ouverture hedbomadaire des BU

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Doctorat : promotion du Doctorat / Insertion professionnelle des docteurs**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.1 Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRED
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Participants à la journée du doctorat

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	interne (nombre d'inscrits, feuille d'émargement à la journée)
Commentaires :	*Journée annuelle sur le doctorat ouverte aux étudiants de Masters et aux doctorants en D1*

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'inscrits	118	116	209	144	214
Nombres de participants	108	130	164	112	158

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Devenir des docteurs

Service responsable de la production de l'indicateur :	Observatoire de l'insertion professionnelle des docteurs de l'UdL
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Questionnaire national de l’enquête ipDoc du MESRI
Commentaires :	*Enquête effectuée par l'Université de Lyon*

Année (N)	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Nombre de docteurs (année N)	163	181	177	162	156
Nombre de répondants à l'enquête (N+3)	107	125	en attente résultats enquête		enquête non encore faite (lancement dec. 2021)
Nombre de docteurs en emploi (sur le nombre de répondants) - N+3	85	72			
dont en post-doc (N+3)	3	2			

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Etudiants en situation de handicap et aménagements**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.1 Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DFVE - vie étudiante, pôle mission handicap en lien avec le SESAP
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - suivi des étudiants en situation de handicap par type de handicap et accompagnés par la Mission Handicap (MH)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	étudiants en situation d'handicap accompagnés et suivi par la MH à travers l'outil Ekyté
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Base de données Ekyté
Commentaires :	

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Nombre d'étudiant.es en situation de handicap accompagné.es	435	533	661	709
Répartition par type de handicap :				
Situation de handicap visuel	17	14	17	16
Situation de handicap auditif	14	9	11	17
Situation de handicap moteur	52	61	64	80
Situation de handicap cognitif	9	8	11	8
Situation de handicap liée à des TSA	4	7	6	11
Situation de handicap liée à des troubles psychiques	73	102	144	158
Situation de handicap liée à des troubles viscéraux	79	110	131	112
Situation de handicap liée à des troubles du langage et de la parole	130	153	191	183
Plusieurs troubles associés	25	55	56	76
Autres troubles	23	10	12	19
Situation de handicap non renseignée	9	4	18	29

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - suivi et accompagnement des étudiants en difficulté (amenagment examens ou études)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	recensement des aménagements identifiés lors de entretiens de besoins avec les étudiants en situation d'handicap apres RDV médical au SSU et consignés dans la base de données Ekyté générant ainsi les notifications d'aménagements.
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Base de données Ekyté

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Aménagements d'examens :	**506**	**637**	**760**	**758**
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d'un Temps majoré	343	407	509	523
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d'une Salle individuelle	28	43	40	35
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d'un Secrétaire d'examen	16	25	25	22
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de l'utilisation de l'ordinateur	97	135	153	150
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d'adaptation des supports	22	27	33	28
Aménagements des études :		**72**	**144**	**207**
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de prises de notes des cours	7	6	7	11
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de tutorat méthologique	9	7	6	14
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de soutien pédagogique	NSP	2	2	2
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d'Interprète LSF	NSP	1	1	1
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de Codeur LPC	NSP	1	0	0
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d' Aide à la manipulation	NSP	0	1	1
Nombre d'étudiant.es bénéficiant d'Ecriture des consignes orales	NSP	0	0	4
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de Partage des notes de cours	81	54	125	174
Nombre d'étudiant.es bénéficiant de Recherche documentaire	0	1	2	0
Nombre d'heures d'aides humaines (vacataires étudiant.es) mises en place (hors LSF et LPC)	1865	2276,25	2729,25	1349,25

définition LSF : Langue des signes française
définition LPC : Langage parlé complété

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Indicateurs SCUIO-IP**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.1 Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DFVE - SCUIO-IP
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - entretiens individuels

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (juillet de l'année n)
Source(s) d'information :	tableaux de bord de chaque pôle du Scuio-ip
Commentaires :	le nombre d'entretiens est exprimé au regard du nombre d'étudiants ayant demandé un premier rdv. Certains étudiants ont besoin d'un suivi plus approfondi ce qui nous améne à proposer plusieurs rdv d'accompagnement pour un même étudiant.

entretiens individuels	***Nombre entretiens année 15-16***	***Nombre entretiens année 16-17***	***Nombre entretiens année 17-18***	***Nombre entretiens année 18-19***	***Nombre entretiens année 19-20***	***Nombre entretiens année 20-21***
Pôle Orientation et Réussite	580	671	717	835	748	
Pôle Stages et Insertion	456	350	394	420	370	
Pôle Coordination des Etudes					600	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - ateliers techniques de recherche de stage ou d'emploi

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (juillet de l'année n)
Source(s) d'information :	tableaux de bord interne au Scuio-ip

Ateliers	**2016 - 2017**	**2017-2018**	**2018-2019**		**2019-2020**		***2020-2021***	
	Nombre heures réalisées année 16-17	Nombre heures réalisées année 17-18	Nombre heures réalisées année 18-19	Nombre de participants année 18-19	Nombre heures réalisées année 19-20	Nombre de participants année 19-20	Nombre heures réalisées année 20-21	Nombre de participants année 20-21
Pôle Orientation et Réussite								
Pôle Stages et Insertion	106,5	169,5	282	non comptabilisé	360	non comptabilisé		
Pôle Coordination des Etudes					24	150		

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - stages volontaires

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (juillet de l'année n)
Source(s) d'information :	Pstage
Commentaires :	Entre 2006 et 2015, les stages volontaires ont été multipliés par 15, passant de 60 stages à 878 stages. A partir de 2015, le chiffre s'est stabilisé jusqu'en 2019-2020 où la baisse est une conséquence de la crise sanitaire. Les stages volontaires sont gérés par le Pôle Stages et insertion qui en assure également le suivi.

	2015 - 2016	**2016 - 2017**	**2017 - 2018**	**2018 - 2019**	**2019-2020**	**2020 - 2021**
nombre stages volontaires	878	721	870	800	539	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - réorientation

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (fin septembre de l'année n)
Source(s) d'information :	tableau de bord interne au SCUIO-IP

nombre de d'étudiants accompagnés	***2017 - 2018***	***2018 - 2019***	***2019 - 2020***	***2020 - 2021***
1ère partie de la réorientation Après parcoursup en septembre	pas de consolidation des chiffres	85	35	
2ème partie de la réorientation A la fin de l'année universitaire		806 fiches de suivi pour 85 étudiant.es	904 fiches de suivi pour 374 étudiant.es	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 - nombre d'étudiants en césure

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (juillet de l'année n)
Source(s) d'information :	Service des études
Commentaires :	Les étudiants en césure sont accompagnés en amont de leur demande de césure par une chargée d'insertion professionnelle du SCUIO-IP, en lien avec le service des études. L'accompagnement par ce personnel du SCUIO-IP, se poursuit tout au long de la césure et se finalise par un rdv qui permet de valoriser les compétences acquises ou développées dans le cadre de cette expérience "hors les murs".

	2016 - 2017	**2017 - 2018**	**2018 - 2019**	**2019 - 2020**	**2020 - 2021**
nombre d'étudiants en césure	70	102	201	235	

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 6 - nombre d'étudiants inscrits au Career Center

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (juillet de l'année n)
Source(s) d'information :	Job Teaser

	2018 - 2019	**2019 - 2020**	**2020 - 2021 (au 25/03/2021)**
nombre d'étudiants inscrits au career Center		4 992	1 923
Total			6915

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 7 - nombre d'offres de stage et d'emploi publiées

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle (juillet de l'année n)
Source(s) d'information :	Job Teaser

	2018 - 2019	**2019 - 2020**	**2020 - 2021 (au 25/03/2021)**
nombre d'offres publiées réservées à Lyon 2		745	600
nombre d'offres publiées sur l'ensemble de la plateforme		139 915	70 972

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Vie étudiante - activités culturelles (DACDS)**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.2 La vie étudiante

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DACDS
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - nombre de représentations

Fréquence de production :	annuelle, sur la base d'une année universitaire de septembre à mai	
Source(s) d'information :	données comptabilisées en fonction des évènements et représentations programmés sur une année universitaire, hors programmation du Mumo et médiation scientifique.	
Commentaires :	L'année 2019-2020 a vu un certain nombre d'évènements et représentations annulées en raison de la crise sanitaire.	
	2018-2019	**2019-2020**
Evènements	**38**	**28**
représentations	**56**	**64**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - nombre d'étudiants participants aux ateliers

Fréquence de production :	annuelle, somme des inscriptions sur les deux semestres		
Source(s) d'information :	inscriptions constatées à chaque début de semestre		
Commentaires :	La baisse d'inscription en 2020-2021 s'explique par la crise sanitaire qui a contraint à une diminution des places disponibles par atelier: 12 à 15 participants au semestre 1 au lieu de 20, 10 au semestre 2. Les variables de fréquentation des ateliers correspondent aux effectifs maximaux possibles selon la discipline de l'atelier. Certains ateliers ne peuvent par ailleurs accueillir qu'un nombre restreint de participants.		
	2018-2021	**2019-2020**	**2020-2021**
atelier chant	**20**	**22**	**21**
atelier clown	**24**	**13**	**10**
atelier de la lecture au jeu théâtral	**0**	**17**	**21**
atelier écriture de nouvelles	**14**	**15**	**21**
atelier photographie numérique	**20**	**23**	**25**
atelier théâtre	**20**	**20**	**12**
atelier improvisation	**7**	**21**	**0**
atelier Invisible	**0**	**22**	**0**
atelier Insitu	**0**	**10**	**0**
atelier scénario	**0**	**15**	**0**
atelier court métrage	**0**	**15**	**22**
atelier vidéo	**16**	**15**	
atelier danse expérimentale	**4**	**0**	**0**
atelier mouvement	**11**	**0**	**0**
atelier porosités	**20**	**0**	**0**
atelier polyglote	**16**	**0**	**0**
Total annuel nombre participants ateliers	**172**	**208**	**132**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - nombre de partenariats culturels

Fréquence de production :	annuelle, mais de nombreuses annulations en 2020-2021 du fait de la crise sanitaire		
Source(s) d'information :	comptabilisation des évènements organisés par la DACDS en partenariat et conventions d'application, programmés sur une année universitaire, à l'exclusion des évènements du Mumo, des UFR, du service d'action sociale et médiation scientifique.		
Commentaires :	Dans le cadre de sa présence dans le champ culturel, du rayonnement de ses activités de formation, de son travail de soutien des pratiques culturelles des étudiants, l'Université Lumière Lyon 2 développe sous diverses formes des relations de partenarait avec les structures institutionnelles, professionnelles, culturelles et les lieux de création. Elle favorise ainsi les rencontres entre les publics et les acteurs culturels de l'établissement et du territoire, ainsi que les rencontres entre les cultures artistiques et scientifiques, et s'associe vec ces partenaires aux évènements qui ont un rayonnement culturel. Le nombre de partenariats varie selon les années et les évènements, certains étant récurrents: annuels ou bi-annuels.		
	2018-2021	**2019-2020**	**2020-2021**
Pôle en scène	X	X	X
Association scènes publiques (interférences)	X	X	
CNSMD	X	X	X
TNP de Villeurbanne	X	X	
Festival Ecrans Mixtes		X	
Festival International du Film sur le Handicap		X	
Biennale d'art contemporain		X	
Association Sauce Singulière (BHN)		X	
Centre National de la Danse de Lyon		X	
Ville de Bron (festival RVBN, arts numériques)	X		
CIMCL	X		X
Jazz à cours et à jardins	X		
Lire à Bron	X	X	
Biennel de la danse de Lyon (en lien avec l'Ud	X		
Total	9	10	3

Dans le cadre de sa présence dans le champ culturel, du rayonnement de ses activités de formation, de

s son travail de soutien des pratiques culturelles des étudiant.es, l'Université Lumière Lyon 2 développ

e sous diverses formes des relations de partenariat avec les structures institutionnelles, professionnel

les culturelles et les lieux de création. Elle favorise ainsi les rencontres entre les publics et les acteurs

/trices culturel.les de l’établissement et du territoire, ainsi que les rencontres entre les cultures artistiq

ue et scientifique, et s’associe avec ces partenaires aux événements qui ont un rayonnement culturel.

. Le nombre de partenariats varie selon les années et les événements, certains étant récurrents : annu

ıels ou bi-annuels.

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Vie étudiante - Santé des étudiants - (SSU)**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.2 La vie étudiante

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DFVE - Service de santé universitaire (SSU) DRHAS - service POMS pour l'indicateur sur les effectifs
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Nombre de consultations de prévention / Nombre de consultations de soin

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Extraction des données à partir de la requête "les RDV agendas"
Fréquence de production :	Année universitaire
Source(s) d'information :	Logiciel de gestion administrative et médicale du SSU
Commentaires :	*Ouverture du SSU le 4 novembre 2019 - Periode de confinement durant l'année 2020 : Les chiffres actuels ne pourront pas concrêtement servir de base de calcul, car ces données ne prennent pas en compte une année universitaire "classique"*

	Nombre de consulations de prévention	**Nombre de consultations de soins**
Année 2016-2017	**5 590**	
Année 2017-2018	**5 042**	
Année 2018-2019	**5 101**	
Année 2019-2020	**3 176**	**1659**
Année 2020-2021	**A venir**	**A venir**

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Personnels affectés au SSU en ETP

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	données DRHAS
Fréquence de production :	Annuelle (au 31/12 de l'année N)
Source(s) d'information :	SI RH (Harpege puis SIHAM)

	Personnels en ETP
31/12/2017	**6,1**
31/12/2018	**6,37**
31/12/2019	**8,6**
31/12/2020	**10,6**

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Vie étudiante - Activités sportives - (SUAPS)**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.2 La vie étudiante

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	SUAPS
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Offre de formation sportive (nombre d'activités / nombre d'heures d'enseignement / nombre d'inscrits)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Offre de formation, moyens pédagogiques RH, base Apogée
Commentaires :	*Baisse des effectifs en 2020-2021 en raison des mesures sanitaires mises en place (COVID)*

	Nombre d'activités proposées	Nombre d'heures d'enseignement	Nombre d'étudiants inscrits en sport
Année 2016-2017	41 notées - 1 non notée	9900	5 002
Année 2017-2018	41 notées - 4 non notées	8700	4 741
Année 2018-2019	39 notées - 3 non notées	8700	5 160
Année 2019-2020	38 notées - 3 non notées	8700	5 444
Année 2020-2021	38 notées - 4 non notées	8700	*3 568 (provisoire)*

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Accompagnements spécifiques (sportifs de haut niveau SHN et licenciés Association Sportive)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	Liste SHN, liste licenciés AS
Commentaires :	*Baisse des licenciés AS en 2019/2020 et 2020/2021 en raison du contexte sanitaire (arrêt des compétitions)*

	Nombre de Sportifs de Haut Niveau (SHN)	Licenciés Association Sportive
Année 2016-2017	41	894
Année 2017-2018	34	871
Année 2018-2019	45	908
Année 2019-2020	28	788
Année 2020-2021	38	*27 (pas de compétitions cause COVID)*

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - pratique sportive en autonomie

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	offre de formation, dossiers RH
Commentaires :	*En 2020/2021, le SUAPS n'a pas pu ouvrir la pratique sportive en autonomie pour des raisons sanitaires. Une partie des étudiants vacataires recrutés par le SUAPS ont été redéployés sur d'autres dispositifs de l'Université pour aider les étudiant.es en difficulté (plateforme d'entraide et campagne d'appels).*

	Nombre de créneaux d'autonomie ouverts	Nombre d'étudiants vacataires recrutés pour l'animation
Année 2016-2017	19	NC
Année 2017-2018	20	14
Année 2018-2019	23	11
Année 2019-2020	23	16
Année 2020-2021	*Activité suspendue (cause COVID)*	13

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - amélioration des installations sportives

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	SIFAC, pièces comptables
Commentaires :	*Les travaux sur la structure artificielle d'escalade sont programmés en mai 2021.*

	Réception des travaux
Année 2016-2017	rénovation partielle mur d'escalade (PDA)
Année 2017-2018	
Année 2018-2019	réfection du revêtement au sol du studio de danse (BDR) rénovation des vestiaires et douches (BDR) nouveaux pas de tir à l'arc (PDA) Création d'un terrain de hanball (PDA) Création d'un stade en synthétique (PDA)
Année 2019-2020	mise en conformité de la motorisation des paniers de basket (PDA)
Année 2020-2021	finalisation rénovation mur d'escalade (PDA)

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Vie étudiante**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.2 La vie étudiante

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur : DFVE - service de la vie étudiante

Code de l'indicateur :

Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui : Auto evaluation HCERES 2021
(contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - suivi du dispositif de valorisation de l'engagement étudiant

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Nombre de dossiers effectivement déposés aupres du service vie étudiante

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : Service vie étudiante

Commentaires :

Année universitaire	nombre de dossiers/étudiants valorisés par année universitaire
2016/2017	dispositif non existant
2017/2018	47
2018/2019	39
2019/2020	79

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - soutien aux initiatives étudiantes

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : projets étudiants portés par les associations étudiantes ou intiative individuelle sous couvert d'une association étudiante ayant déposé une demande de financement et ayant eu un accord favorable en sous commission CVEC intiatives étudiantes

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : CR sous commission CVEC projet + ADE

	Nombre de sous commission CVEC intiatives étudiantes	Nombre de dossiers de projets étudiants retenus et financés	Montant alloué en euros	volumes horaires de salles mises à disposition pour les initiatives étudiantes
2016-2017	9	34	71 401,11	Non chiffré
2017-2018	8	24	43 257,00	765
2018-2019	10	60	97 783,00	1773
2019-2020	8	66	77 347,00	2250

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - Associations étudiantes agréées: suivi du nombre de créations d'associations

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Toute association correpondant aux critères de l'agrément de Lyon 2 et ayant fait la demande d'agrément (avec un dossier complet) cosignée par la Présidente d'université et le/les présidents d''association étudiante.

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : outil de suivi des associations

Années universitaires	**Nombre d'associations agréées par an**
2016-17	42
2017-18	44
2018-19	55
2019-20	59

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - Soutien financier aux étudiants en difficulté (soutien financier ULL2)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Toute demande de soutien financier ayant fait l'objet d'une évaluation sociale de la part d'une assistante sociale (de l'Université ou du CROUS) et ayant eu un accord favorable par la Vice Présidente formation et sous commission CVEC aides sociale de l'ULL2

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : CR sous commission CVEC aides sociales

	Nombre de sous commission CVEC aides sociales	Nombre d'étudiants bénéficiant d'exonération ou d'un remboursement de frais d'inscription	Nombre d'étudiants bénéficiant d'une aide sociale ULL2	Montant total alloué en euros (aide sociale + valorisation des exonérations frais inscription+remboursement frais d'inscriptions)
2016-2017	5	95	0	25847
2017-2018	6	92	52	44164
2018-2019	6	22	52	28705
2019-2020	5	32	100	51595

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 5 - soutien financier aux étudiants en difficulté (aides sociales Crous)

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Toute demande de soutien financier ayant fait l'objet d'une évaluation sociale de la part d'une assistante sociale (de l'Université ou du CROUS) et ayant eu un accord favorable par la commission ASAA du CROUS

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : CROUS

	Volume aides sociales CROUS (ASAP, ASA)	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
2016-2017	Non renseigné	Non renseigné	Non renseigné
2017-2018	1307	587	579 043
2018-2019	1468	686	647179
2019-2020	1765	826	834969

ASAP : aide spécifique allocation ponctuelle
ASAA : aide spécifique annuelle

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 6 - accompagnement social des étudiants en difficulté

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Suivi des entretiens des étudiants accompagnés par les assistantes sociales avec l'outil SAGA du CROUS

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : Crous logiciel SAGA

Année universitaire	Nombre d'étudiant.es accompagnée.es	Nombre d'entretiens
2016-2017	Non renseigné	Non renseigné
2017-2018	1138	2977
2018-2019	1312	3321
2019-2020	1402	4150

ASAP : aide spécifique allocation ponctuelle
ASAA : aide spécifique annuelle

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 7 - mise en place d'un budget participatif étudiant

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur : Mettre en place des projets concernant les aménagements et animations sur les campus proposés par les étudiants et pour les étudiants

Fréquence de production : annuelle

Source(s) d'information : Utilisation des données recueillies dans la plateforme numérique du budget participatif étudiant

Année universitaire	**Nombre de projets proposés**	**Nombre de votants sur les projets retenus**	**Nombre de projets effectivement réalisés**
2016/2017			
2017/2018			
2018/2019			
2019/2020 - premiere année de mise en place	79	812	9

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

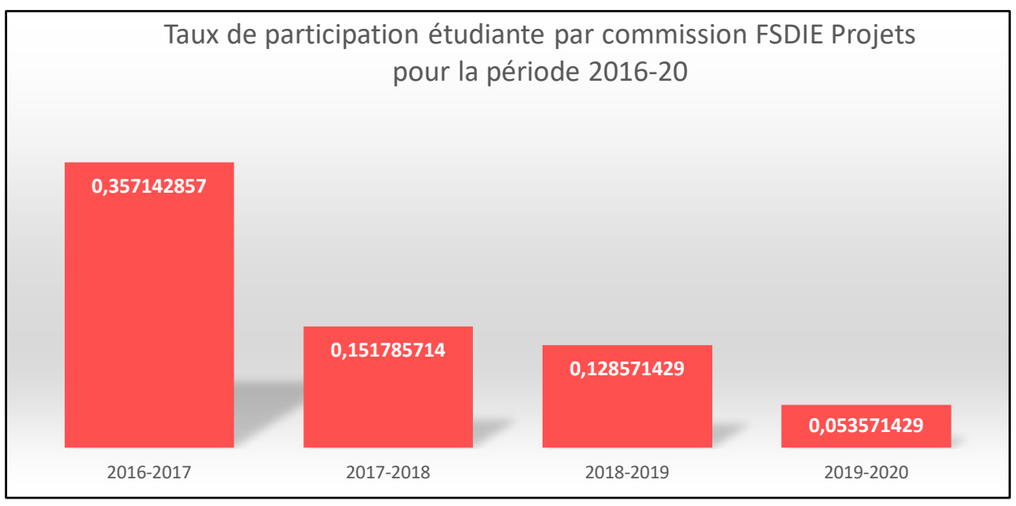
INDICATEUR :	**Taux de participation des élu.es étudiant.es dans commissions et sous commissions CVEC**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.3 la participation des étudiant.es à la gouvernance
Objectif opérationnel / Action	

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DFVE - service vie étudiante
Intitulé de l'indicateur :	Taux de participation des élu.es étudiant.es dans les commissions et sous commissions CVEC
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Service vie étudiante - recencement sous commissions CVEC initiatives étudiantes
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées :	Nombre d'étudiants présents ou représentés pour chaque commission CVEC par rapport au nombre de sièges étudiants composant la commission
Dates d'observation :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	CR sous commission CVEC intiative étudiante

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES

Année universitaire	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Taux de participation étudiante par commission FSDIE Projets	36%	15%	13%	5%



UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Taux de participation des élus étudiants au CA et à la CFVU**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 4.3 la participation des étudiants à la gouvernance

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DAJIM
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - taux de participation des élus étudiants au CA

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre d'étudiants présents ou représentés pour chaque séance par rapport au Nombre de sièges usagers au sein du conseil d'administration
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	listes d'émargement et PV des séances du Conseil d'administration
Commentaires :	*Le taux de participation a été calculé sur la base des étudiants présents et représentés (étudiants ayant donné une procuration à un autre usager du conseil)*

année 2016

Date du Conseil d'administration	Nombre d'étudiants présents ou représentés	
25/04/2016	2	50%
13/04/2016	1	25%
25/04/2016	4	100%
04/05/2016	3	75%
27/05/2016	3	75%
17/06/2016	3	75%
08/07/2016	3	75%
09/09/2016	3	75%
30/09/2016	4	100%
21/10/2016	3	75%
25/11/2016	2	50%
16/12/2016	1	25%
		67%

année 2017

Date du Conseil d'administration	Nombre d'étudiants présents ou représentés	
27/01/2017	2	50%
10/03/2017	4	100%
28/04/2017	3	75%
02/06/2017	3	75%
07/07/2017	3	75%
29/09/2017	3	75%
27/10/2017	2	50%
24/11/2017	2	50%
15/12/2017	2	50%
		67%

année 2018

Date du Conseil d'administration	Nombre d'étudiants présents ou représentés	
26/01/2018	2	50%
09/03/2018	2	50%
27/04/2018	3	75%
31/05/2018	3	75%
13/07/2018	0	0%
28/09/2018	2	50%
19/10/2018	1	25%
23/11/2018	2	50%
14/12/2018	3	75%
		50%

année 2019

Date du Conseil d'administration	Nombre d'étudiants présents ou représentés	
10/01/2019	1	25%
01/02/2019	3	75%
08/03/2019	3	75%
05/04/2019	2	50%
24/05/2019	1	25%
05/07/2019	3	75%
20/09/2019	3	75%
08/11/2019	2	50%
06/12/2019	2	50%
		56%

année 2020

Date du Conseil d'administration	Nombre d'étudiants présents ou représentés	
24/01/2020	2	50%
13/03/2020	2	50%
15/05/2020	2	50%
12/06/2020	2	50%
10/07/2020	2	50%
18/09/2020	1	25%
23/10/2020	1	25%
30/11/2020	1	25%
		41%

2016	67%
2017	67%
2018	50%
2019	56%
2020	41%
MOY	**56%**

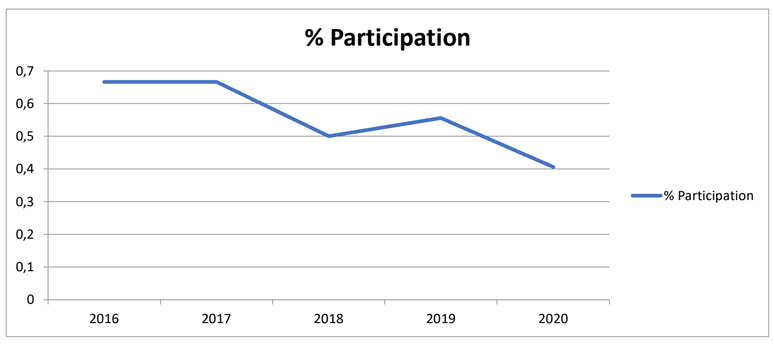


TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - taux de participation des élus étudiants à la CFVU

Service responsable de la production de l'indicateur :	DFVE - service des Etudes
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre d'élus étudiants présents ou représentés / nombre de sièges étudiants en CFVU sur l'année universitaire
Fréquence de production :	indicateur suivi mensuellement et produit annuellement
Source(s) d'information :	feuille émargement membres étudiants présents ou représentés en CFVU
Commentaires :	

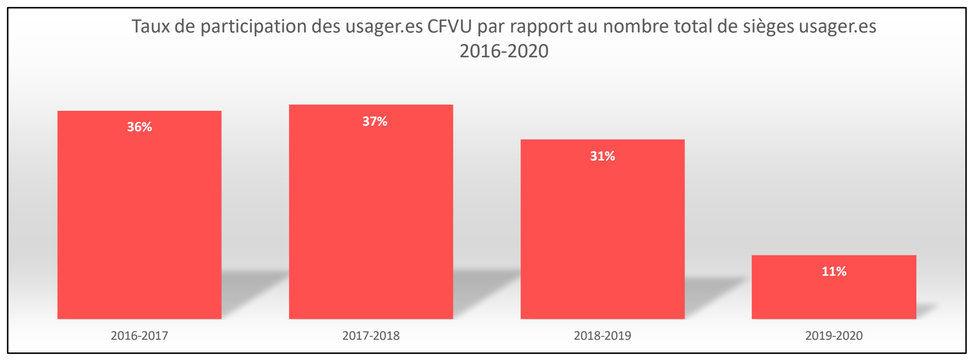
annee 2016-2017	sept-16	oct-16	nov-16	déc-16	janv-17	févr-17	####	avr-17	mai-17	juin-17	**TOTAL ANNEE**	**TAUX PARTICIPATION ANNUEL**
Usager.es	5	4	2	5	2	6	3	3	3	0		
Usager.es Représenté.es	5	1	1	5	1	0	2	1	2	0		
TOTAL USAGERS	**10**	**5**	**3**	**10**	**3**	**6**	**5**	**4**	**5**	**0**	**55**	**36%**
TOTAL MEMBRE PRESENTS ET REPRESENTES pour info	*25*	*20*	*22*	*25*	*20*	*26*	*19*	*22*	*21*	*18*	***238***	***23%***
Nb sièges usager.es	14										154	
Nb CFVU	11										11	
TAUX USAGERS PAR CFVU	71%	36%	21%	71%	21%	43%	36%	29%	36%	0%	393%	**36%**

année 2017-2018	sept-17	oct-17	nov-17	déc-17	janv-18	févr-18	####	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	**TOTAL ANNEE**	**TAUX PARTICIPATION ANNUEL**
Usager.es	3	4	2	4	2	4	4	1	9	8	5	3		
Usager.es Représenté.es	2	0	1	1	0	0	0	1	0	2	0	2		
TOTAL USAGERS	**5**	**4**	**3**	**5**	**2**	**4**	**4**	**2**	**9**	**10**	**5**	**5**	**67**	**37%**
TOTAL MEMBRE PRESENTS ET REPRESENTES pour info	22	19	20	20	19	15	15	20	26	30		21	**253**	**26%**
Nb sièges usager.es	14												182	
Nb CFVU	13												13	
TAUX USAGERS PAR CFVU	36%	29%	21%	36%	14%	29%	29%	14%	64%	71%	36%	36%	479%	**37%**

année 2018-2019	sept-18	oct-18	nov-18	01/12/2018 - Annulée	janv-19	févr-19	####	avr-19	mai-19	**TOTAL ANNEE**	**TAUX PARTICIPATION ANNUEL**
Usager.es	3	5	5		3	4	4	4	2		
Usager.es Représenté.es	0	1	2		1	0	1	0	0		
TOTAL USAGERS	**3**	**6**	**7**	**0**	**4**	**4**	**5**	**4**	**2**	**39**	**31%**
TOTAL MEMBRE PRESENTS ET REPRESENTES pour info	20	23	25		17	21	20	18	18	**181**	**22%**
Nb sièges usager.es	14									126	
Nb CFVU	9									9	
TAUX USAGERS PAR CFVU	21%	43%	50%	0%	29%	29%	36%	29%	14%	279%	**31%**

année 2019-2020	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	####	mai-20	juin-20	**TOTAL ANNEE**	**TAUX PARTICIPATION ANNUEL**
Usager.es	3	2	1	0	1	1	5	0	1		
Usager.es Représenté.es	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL USAGERS	**3**	**3**	**1**	**0**	**1**	**1**	**5**	**0**	**1**	**15**	**11%**
TOTAL MEMBRE PRESENTS ET REPRESENTES pour info	19	20	19	16	19	21	22	17	18	**182**	**8%**
Nb sièges usager.es	14									140	
Nb CFVU	10									10	
TAUX USAGERS PAR CFVU	**21%**	**21%**	**7%**	**0%**	**7%**	**7%**	**36%**	**0%**	**7%**	**107%**	**11%**

Année universitaire	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**	**2020-2021**
Taux de participation des usager.es CFVU par rapport au nombre total de sièges usager.es	**36%**	**37%**	**31%**	**11%**	



UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Presses Universitaires de Lyon (PUL)**
Objectif stratégique	Référentiel HCERES Sous Domaine 5,2 La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DRED - PUL
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 1 - Nombre de publications papier des PUL / an

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	pôle de diffusion des PUL

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nb de publications papier PUL/an	15	16	13	14	13

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 2 - Nombre de ventes par an

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	pôle de diffusion des PUL
Commentaires :	*Seules sont prises en compte les ventes payées et non les ventes facturées. Le diffuseur ayant changé au 1er janvier 2021, il est à espérer que la baisse tendancielle des ventes nettes réalisées prendra fin. La fermeture des libraires en 2020 n'a fait qu'accentuer cette tendance.* *Les ventes directes par les PUL (Internet, salons, évènements, etc.), n'ont pas connu la même baisse que les ventes réalisées par l'ancien diffuseur (AFPU-D). Cependant, la baisse est réelle en 2020 et s'explique par le nombre extrêmement limité d'évènements qui ont pu être organisés du fait du contexte sanitaire.*

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nombre de ventes nettes des ouvrages papier par le diffuseur	6 919	5 042	4 895	4054	2990
Nombre de ventes nettes directes des ouvrages papier par les PUL	503	812	946	697	500
Nombre de ventes nettes totales des ouvrages papier	*7 422*	5 854	5 841	4751	3490

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 3 - nombre de publications numériques / an

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	pôle de diffusion des PUL
Commentaires :	*La diffusion des ouvrages des PUL sur la plate-forme OpenEdition Books a été lancée en novembre 2019 sur la base de 179 ouvrages. En 2020, ce sont principalement les nouveautés qui ont été mises en ligne sur cette plate-forme.*

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nb de publications numériques PUL/an	0	0	0	179	21

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES 4 - nombre d'évènements organisés par les PUL / an

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	
Fréquence de production :	annuelle
Source(s) d'information :	pôle de diffusion des PUL
Commentaires :	*De nombreux événements prévus en 2020 ont été annulés du fait du contexte sanitaire, à commencer par le Salon du livre de Paris en mars.*

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Nombre d'événements PUL organisés par an	8	6	13	8	6

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

INDICATEUR :	**Taux de participation aux élections des conseils centraux**
Objectif stratégique	**Référentiel HCERES Sous Domaine 2.2 la gouvernance au service de l'élaboration de la conduite de sa stratégie**

FICHE DE QUALIFICATION DE L'INDICATEUR

Service responsable de la production de l'indicateur :	DAJIM
Code de l'indicateur :	
Utilisation de l'indicateur (contrat ou pilotage interne) et par qui :	Auto evaluation HCERES 2021 (contrat volet établissement 2016-2020)

TABLEAU DE RESULTATS COMPARES

Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées ou périmètre de l'indicateur :	Nombre de votants / nombre d'électeurs
Fréquence de production :	Tous les 2 ans pour les collèges des usgers et tous les 4 ans pour les collèges des personnels
Source(s) d'information :	Arrêtés de proclamation des résultats

1. élections 2012 : personnels et usagers

C.A.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A	217	167	76,96%
collège B	623	459	76,68%
collège BIATSS	818	567	69,31%
collège Usagers	25084	2750	9,80%

C.F.V.U.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A	217	164	75,58%
collège B	623	444	71,27%
collège BIATSS	818	563	68,83%
collège Usagers	25084	2493	8,88%

C.R.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A	217	163	76,89%
collège B	42	33	78,58%
collège C	406	287	70,69%
collège D	182	122	76,03%
collège E	226	149	65,93%
collège F	587	401	68,31%
collège Usagers	951	38	3,99%

2. élections 2014: usagers

C.A.	Nombre d'électeur	nombre de votants	Taux de participation
collège Usagers	28828	2363	8,19%

C.F.V.U.	Nombre d'électeur	nombre de votants	Taux de participation
collège Usagers-DEG	9520	852	8,95%
collège Usagers-LSH	19308	1712	8,86%

C.R.	Nombre d'électeur	nombre de votants	Taux de participation
collège Usagers-DEG	143	7	4,89%
collège Usagers-LSH	1067	25	2,34%

3. élections 2016: personnels et usagers

C.A.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A	226	160	70.80%
collège B	598	413	69.06%
collège BIATSS	937	594	63.39%
collège Usagers	28411	1989	7%

C.F.V.U.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A-DEG	42	32	76.19%
collège A-LSH	167	124	74.25%
collège B-DEG	211	159	75.35%
collège B-LSH	398	263	66.08%
collège BIATSS	946	592	62.58%
collège Usagers-DEG	9583	620	6,50%
collège Usagers-LSH	18828	1334	7,08%

C.R.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A-DEG	42	35	83.33%
collège A-LSH	171	126	73.68%
collège B-DEG	26	22	84.61%
collège B-LSH	26	17	65.38%
collège C-DEG	105	78	74.29%
collège C-LSH	309	198	64.08%
collège D	166	92	55.42%
collège E	264	156	59.09%
collège F	644	399	61.96%
collège Usagers-DEG	167	2	1,19%
collège Usagers-LSH	1004	36	3,58%

4. élections 2018: usagers

C.A.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège Usagers	26538 (liste électorale)	1967	7.41%

C.F.V.U.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège Usagers-DEG	9077	621	6.84%
collège Usagers-DEG	8942	621	6.94%
collège Usagers-LSH	18907	1295	6.85%
collège Usagers-LSH	17596 (liste électorale)	1295	7.36%

C.R.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège Usagers-DEG	167 (liste électorale)	12	7.19%
collège Usagers-LSH	832 (liste électorale)	26	3.12%

5. élections 2020 : personnels et usagers

C.A.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A	214	189	88,31%
collège B	655	548	84%
collège BIATSS	966	644	66,66%
collège Usagers	23370	2769	10,11%

C.F.V.U.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A-DEG	60	59	98,33%
collège A-LSH	154	130	84,41%
collège B-DEG	231	206	89%
collège B-LSH	424	340	80,18%
collège BIATSS	966	639	66,14%
collège Usagers-DEG	9913	949	9,57%
collège Usagers-LSH	17457	1792	10,26%

C.R.	Nombre d'électeurs	nombre de votants	Taux de participation
collège A-DEG	60	58	96,66%
collège A-LSH	154	130	84,41%
collège B-DEG	15	13	86,66%
collège B-LSH	31	25	80,64%
collège C-DEG	138	123	89,13%
collège C-LSH	327	262	80,12%
collège D	180	147	81,66%
collège E	293	212	72,35%
collège F	637	398	62,48%
collège Usagers-DEG	88	21	30%

N.B : pas de dépôt de liste dans le collège usager-LSH de la CR