



n° 242
8 juin
2018

Pages 6033
à 6114

UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE

RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

Le recueil des actes administratifs est consultable au bureau 212 (Technoforum, 23 avenue Albert Einstein, BP 33060, 17031 LA ROCHELLE), ainsi que sur le site internet de l'université (<https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/infos-statutaires-et-reglementaires>).

TABLE DES MATIÈRES

DÉLIBÉRATIONS.....	6035
Délibération n° 2018-06-04-2-1 : Contrat d'établissement 2018-2021 et ses indicateurs.....	6035
Délibération n° 2018-06-04-2-2 : Création et tarif du diplôme d'université traduction français-chinois et civilisation européenne (D.U. TRAD-FC).....	6085
Délibération n° 2018-06-04-3-1 : Désignation de quatre représentants des étudiants au conseil de la documentation du service commun de la documentation (SCD-BU).....	6085
Délibération n° 2018-06-04-4-1 : Création du comité technique d'établissement public de l'université de La Rochelle.....	6086
Délibération n° 2018-06-04-4-2 : Référentiel d'équivalence horaire (REH) et autres dispositifs indemnitaires des enseignants et enseignants-chercheurs (PRP et PCA).....	6089
Délibération n° 2018-06-04-4-3 : Adhésion au Service Universitaire Mutualisé des Pensions (SUMP) de Bordeaux.....	6110
Délibération n° 2018-06-04-5-1 : Proposition d'admissions en non-valeur.....	6110
Délibération n° 2018-06-04-5-2 : Modification des tarifs des analyses UHPLC-MS/MS de la plateforme d'analyses haute résolution de biomolécules (PAHRB).....	6112
ARRÊTÉS.....	6114
Arrêté n° 2018-301 du 1 ^{er} juin 2018 portant nomination du jury de la Licence professionnelle mention Systèmes informatiques et logiciels spécialité Informatique répartie et mobile.....	6114

DÉLIBÉRATIONS

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE

Délibération n° 2018-06-04-2-1 : Contrat d'établissement 2018-2021 et ses indicateurs

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 711-1, L. 712-3 et L. 713-1,
Vu les statuts de l'université de La Rochelle,
Vu la délibération n° 2018-03-12-2-1 : Projet d'établissement 2018-2021,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 26 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions,

APPROUVE le contrat d'établissement 2018-2021 de l'université de La Rochelle et ses indicateurs (communs et spécifiques), joints à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018

Université
de La Rochelle



Contrat des établissements aquitains

Volet spécifique Université de La Rochelle

2018-2021

9 mai 2018



Sommaire

1. AXE I : Se positionner au sein du territoire aquitain en déployant une stratégie affirmée de différenciation et de spécialisation sur la ville littorale durable	5
<i>1. 1. Affirmer en formation et recherche une stratégie volontariste et lisible sur le littoral urbain, durable et intelligent.....</i>	5
1. 1. 1. Conforter et accompagner les choix scientifiques centrés sur les axes écologique, énergétique et numérique :	5
1. 1. 2. Promouvoir une stratégie d'internationalisation ciblée de la recherche :	8
<i>1. 2. Mettre en œuvre une offre de formation originale personnalisée et adaptée à la demande économique locale</i>	9
1. 2. 1. Amplifier la politique d'accompagnement des étudiants vers la réussite en prenant appui sur la réorganisation du cycle licence (mise en place d'un collegium licence avec une offre de formation modulable et adaptative) et en veillant à l'ancrage des SHS (articulation avec la faculté de droit et de gestion...).	9
1. 2. 2. Répondre aux besoins de compétences locaux et faire de l'ULR l'université de la FTLV et de l'alternance avec la mise en place de nouveaux parcours très professionnalisant dès bac + 1, l'intensification des interactions avec le monde socio-économique, en appui sur le projet CampusInnov (tiers lieux ouverts au monde socio-économique...)	10
1. 2. 3. Renforcer l'évolution des méthodes de transmission des savoirs en appui sur de nouvelles méthodes pédagogiques, sur le développement des compétences indispensables à la professionnalisation (numérique, travail en mode projet...)	11
<i>1. 3. Déployer une stratégie affirmée et lisible de partenariats avec les différents acteurs de la région:</i>	12
1. 3. 1. Conforter les rapprochements en recherche et formation avec les autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche du site aquitain.....	12
<i>1. 4. Renforcer les liens avec le tissu socio-économique rochelais et aquitain et optimiser le potentiel de valorisation de l'établissement.....</i>	13
1. 4. 1. Contribuer, dans le cadre du projet Campus'Innov, au développement socio-économique du territoire en optimisant l'organisation des outils de valorisation et en favorisant l'émergence de projets innovants avec les entreprises :	13
2. Axe II : Déployer une nouvelle organisation administrative et améliorer le pilotage de l'université au service de sa stratégie.....	16
<i>2. 1. Consolider le modèle économique de l'établissement</i>	16
2. 1. 1. Déterminer le coût complet des différentes activités de l'établissement (méthode IGAENR) avec l'objectif de maîtriser le poids de la masse salariale.....	16
2. 1. 2. Optimiser la recherche de ressources propres par le développement de la FTLV, de l'alternance, de la valorisation des résultats de la recherche.....	16
2. 1. 3. Adopter, en cohérence avec la future organisation de l'établissement, un nouveau mode d'allocation des moyens pour une mutualisation optimale des ressources.....	17
<i>2. 2. Adapter les fonctions supports de l'établissement à ses nouveaux besoins et impulser une démarche qualité structurée et formalisée</i>	17

-
- 2. 2. 1. Renforcer le pilotage financier de l'université par la mise en place d'outils adaptés : 17
 - 2. 2. 2. Maintenir la qualité des systèmes d'information avec l'élaboration du volet numérique du projet d'établissement qui intègre une transformation numérique forte (suivi des activités recherche, etc.). 18
 - 2. 2. 3. Déployer une démarche prospective et pluriannuelle en matière immobilière dans le cadre de l'expérimentation d'un projet de Smart Campus durable et responsable : révision du SPSI... 19

L'Université de La Rochelle, précédemment membre de la ComUE Léonard de Vinci, a souhaité en septembre 2016 pouvoir intégrer la ComUE d'Aquitaine, dans une logique de meilleure convergence de ses activités formation et recherche avec les autres acteurs de l'Enseignement supérieur recherche du territoire. En effet son identité littorale peut ainsi mieux être valorisée dans le périmètre aquitain élargi, et ses relations avec la Région Nouvelle Aquitaine s'en trouvent facilitées. Elle est ainsi devenue membre de cette ComUE en octobre 2017.

Les grandes lignes stratégiques de son projet pour la période 2018-2021 se sont construites dans ce nouveau contexte, et l'objectif affiché du présent contrat, d'une durée de quatre ans (2018-2021) se situe en phase avec le contrat de la ComUE d'Aquitaine (transféré de la vague A 2016-2021 à la vague B 2022-2026).

Consciente des grands enjeux liés à l'évolution du paysage académique national et international et à la mondialisation de l'enseignement supérieur, l'Université de La Rochelle propose une stratégie de développement qu'elle veut distinctive et compétitive. L'objet de son contrat pluriannuel 2018-2021 est de mettre l'établissement en mesure de conjuguer d'une part les caractéristiques d'université d'excellence, attractive et bien ancrée sur son territoire, et d'autre part les objectifs de mission de service public.

S'il s'inscrit dans la continuité de la stratégie de différenciation et de spécialisation initiée dès 2010, il se caractérise par la proposition d'un modèle d'université de nouvelle génération, qui opère des choix distinctifs et expérimente des pistes d'innovation transférables. Ce projet d'établissement, particulièrement structurant, a été adopté par le conseil d'administration de l'université le 12 mars 2018, (par 24 voix pour, 2 contre, 1 nul et 1 abstention).

Il exprime la volonté de l'établissement de développer une signature d'université mobilisée, positionnée, connue et reconnue au plus haut niveau national et international, en formation et en recherche, suivant des approches disciplinaires et pluridisciplinaires, autour du grand défi sociétal auquel de nombreuses nations du monde sont confrontées : le « **Littoral urbain durable intelligent** » (LUDI). Lors du précédent contrat, la volonté de pilotage de la recherche s'était traduite par la définition d'axes prioritaires, principalement liés à l'environnement littoral et au développement durable. Pour ce contrat 2018-2021, en appui sur un diagnostic de ses forces et de ses faiblesses, l'ULR précise sa stratégie de spécialisation avec la thématique LUDI, laquelle s'articulera désormais autour des trois transitions sociétales suivantes : environnementale, énergétique et numérique. La couverture de la thématique LUDI par ces trois transitions sociétales permet à l'ULR de développer une stratégie de spécialisation en appui sur une démarche globale et intégrative de toute sa communauté universitaire.

La réflexion initiée conduit l'établissement à proposer aujourd'hui une véritable rupture organisationnelle, étape qu'il considère comme essentielle à son évolution, pour améliorer son attractivité et sa lisibilité, en s'appuyant notamment sur ses activités de recherche et sur la mobilisation de ses personnels (enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnels Biatss).

Le projet de l'établissement repose sur quatre leviers :

- > la spécialisation de la recherche pour devenir l'université française de référence et d'excellence sur le « littoral urbain durable intelligent » ;
- > la transformation pédagogique pour accompagner les étudiants vers l'emploi et répondre aux enjeux de l'accueil et de la réussite de publics de plus en plus divers, en particulier celui de la formation tout au long de la vie ;
- > le soutien à l'innovation avec une contribution structurée au développement socio-économique grâce à la mise en place du dispositif nommé « CampusInnov » ;
- > l'expérimentation d'un projet de « Smart Campus » qui prendra appui sur le dispositif de formation/recherche/innovation de l'établissement pour construire, au cœur de la cité, un campus durable, responsable, intelligent à un horizon 2050.

Le mode de gouvernance envisagé, afin de sécuriser ce projet, laissera une large place à l'approche participative, en privilégiant l'identité de l'établissement et en s'inscrivant dans le temps.[i1]

Les actions prévues dans le volet spécifique de l'ULR 2018-2021 s'articulent autour des axes stratégiques suivants :

1. AXE I : Se positionner au sein du territoire aquitain en déployant une stratégie affirmée de différenciation et de spécialisation sur la ville littorale durable

L'Université de La Rochelle souhaite occuper toute sa place d'université de plein exercice qui réalise ses missions de formation et de recherche en étroite interaction et qui apporte une contribution académique d'excellence, tout en participant au développement du territoire.

Préserver une recherche forte dans un établissement de sa taille oblige aujourd'hui d'une part à optimiser ses forces en rassemblant ses ressources pour atteindre une masse critique, d'autre part à produire une recherche de haut niveau qui s'inscrit dans une réponse à des attentes sociétales.

C'est pourquoi l'Université de La Rochelle se fixe l'objectif, à l'horizon 2020, de se spécialiser sur les défis liés au « Littoral urbain durable intelligent ».

1. 1. Affirmer en formation et recherche une stratégie volontariste et lisible sur le littoral urbain, durable et intelligent

Le défi sociétal du LUDI représente actuellement un enjeu très important pour l'économie mondiale, en particulier pour celle des pays comportant des zones littorales, de même que pour la qualité de vie des populations habitant dans ces aires géographiques. La France est particulièrement concernée. Les forces scientifiques rochelaises offrent aujourd'hui le potentiel de création d'un écosystème interdisciplinaire intellectuel de très haut niveau, unique en France, sur les problématiques de Littoral urbain durable intelligent.

1. 1. 1. Conforter et accompagner les choix scientifiques centrés sur les axes écologique, énergétique et numérique

L'Université n'adresse bien évidemment pas l'exhaustivité de ces enjeux mais bel et bien des niches scientifiques au sein desquelles elle a déjà réussi à obtenir une reconnaissance internationale de ses activités scientifiques tout en gardant une logique territoriale avérée.

Ainsi, la transition environnementale est adressée sous l'angle du risque et de la richesse de notre écosystème. Les problématiques associées à la transition énergétique sont en étroite relation avec la notion de bâti durable et sont centrées sur l'interaction bâti/microclimat urbain, l'éco-efficacité énergétique et la durabilité des matériaux et des structures bâties. La transformation numérique est traitée tant sur le plan technologique que sur les plans managérial, juridique et patrimonial. Enfin, les sciences humaines et sociales, s'intéressent à ce que « habiter un littoral urbanisé » veut dire, avec l'idée d'inscrire les pratiques d'habitat du littoral urbanisé dans une perspective durable.

Le diagnostic objectif concernant les forces vives scientifiques de l'Université met en évidence une thématique qui se trouve à la confluence d'intérêts complémentaires sur une majeure partie des unités de recherche de l'établissement. Les points d'appui essentiels sont respectivement :

- > le laboratoire LIENSs (UMR 7266), spécialisé sur les problématiques de gestion littorale, suivant des logiques interdisciplinaires intégrant les sciences humaines ;
- > le CEBC (UMR 7372), pépite scientifique nationale spécialisée sur les problématiques de biodiversité ;

- > le LaSIE (UMR 7356) spécialisé sur les problématiques de bâti durable en zone littorale, suivant des logiques interdisciplinaires ;
- > le L3I (EA 2118) spécialisé sur les problématiques de transformation numérique de la société, et ayant été en mesure d'agréger des ressources humaines scientifiques SHS (des laboratoires CEJEP en droit, CEREGE en gestion, et CRHIA en humanités) ;
- > le laboratoire MIA (mathématiques) spécialisé en image et sur les équations aux dérivées partielles, l'ensemble prenant comme champs d'application des problématiques environnementales ;
- > les unités de recherche CEJEP, CEIR, CEREGE et CRHIA dont une bonne partie des activités scientifiques ont des recouvrements significatifs avec les questions littorales ;
- > les trois fédérations CNRS FREDD (Fédération de Recherche en Environnement et Développement Durable, FR 3097), IRSTV (Institut de Recherche sur les Techniques de la Ville FR 2488) et MIREs (Mathématiques & leurs Interactions, Images & information numérique, Réseaux et Sécurité) toutes trois d'ores et déjà sur des logiques interdisciplinaires pour aborder des thématiques connexes à celles du LUDI.

1. 1. 1. 1. Création et mise en place de l'Institut interdisciplinaire « LUDI » et son articulation avec la recherche en SHS

La création d'un Institut Littoral urbain durable intelligent permet donc d'exprimer une signature de l'Université de La Rochelle qui apparaît comme naturelle et inscrite dans la lignée de sa trajectoire. Dans la logique d'une recherche en relation avec des questions sociétales d'intérêt national et international, qui peut être menée à l'échelle d'un territoire et être centrée sur une approche pluridisciplinaire des interactions entre milieu et société, l'établissement envisage de soumettre au CNRS le principe de créer une zone atelier « Littoral urbain durable intelligent ». Imaginée en partenariat avec le CNRS et les acteurs territoriaux (Région, Communauté d'Agglomération, GIP Littoral, ...), cette zone d'empreinte territoriale servira de terrain d'expérimentation scientifique à grande échelle, pour une vision systémique et scientifiquement décloisonnée du LUDI.

La spécialisation de la recherche sur le Littoral urbain durable intelligent, qui vise à concentrer le potentiel intellectuel sur une thématique cohérente et distinctive, oblige à repenser l'ensemble de l'écosystème recherche, formation, innovation et relations avec les milieux socio-économiques, dans une dimension tout à fait systémique, puisque chacune des missions participe à rendre visible et lisible cette spécialisation et chacune des missions retire de cette spécialisation un bénéfice et se voit confortée et/ou développée.

Dans cette perspective, la structuration de l'Université doit être adaptée à ces objectifs, afin que l'Institut constitue un élément fort de visibilité et de lisibilité, tant au plan territorial qu'aux niveaux national et international. Afin de matérialiser cette ambition politique, l'Université décide donc de refondre son paysage facultaire organisé en silos disciplinaires, en créant un **Institut du Littoral urbain durable intelligent**.

L'Institut Littoral urbain durable intelligent, né au lendemain du vote du projet d'établissement en conseil d'administration le 12 mars 2018, est composé de quatre écoles :

- > Environnement Littoral Biodiversité
- > Énergie et bâti durable
- > Transformation numérique
- > Cultures Sociétés Organisations

Ces dénominations ont vocation à évoluer lors de l'avancement du projet pour refléter au mieux les défis sociétaux autour desquels les communautés scientifiques se fédèrent.

L'Institut a pour missions :

- > Dans le respect de la qualité et d'une exigence d'excellence disciplinaire, de réunir tout le potentiel intellectuel académique de l'Université pour favoriser une dynamique de spécialisation sur le LUDI en portant une attention particulière aux sciences humaines et sociales (SHS) ;
- > De faire de l'Université de La Rochelle un établissement de référence internationale sur la thématique distinctive et valorisante du « Littoral urbain durable intelligent » ;
- > De produire des experts internationaux, dans différents champs disciplinaires, de très haut niveau sur la thématique « Littoral urbain durable intelligent », dotés de capacités de compréhension systémique des enjeux d'une thématique clairement positionnée comme inter-disciplinaire ;
- > De mettre en œuvre l'ensemble de la recherche de l'établissement et les formations de niveau Bac +5 à Bac +8 qui y sont adossées, en intensifiant le couplage recherche/formation, avec pour objectif une augmentation du nombre de doctorants ;
- > De favoriser une approche pluridisciplinaire de la recherche et de la formation, dans le respect de l'excellence disciplinaire ;
- > D'être actif dans la recherche de financements permettant de soutenir les ambitions.

L'objectif est qu'à l'issue de la période 2018-2021, 100 % des unités de recherche (UMR, UMS et autres unités) et 100 % des doctorants relèvent de l'Institut, tous étant inscrits à l'école doctorale interdisciplinaire Euclide de l'Université de La Rochelle, même en cas de sujets bénéficiant d'un financement sur ressources propres, susceptibles d'être considérés annexes au LUDI.

L'Université de La Rochelle met en œuvre une politique scientifique incitative, qui permet d'affecter des moyens aux projets portés au sein de l'Institut, avec un soutien spécifique apporté aux thèses interdisciplinaires et il se mobilise pour aller chercher des moyens extra-budgétaires (PIA, H2020).

Une politique stimulant les partenariats avec les milieux socio-économiques vient compléter le panel des actions de recherche publique, avec un soutien particulièrement fort aux initiatives apportant des ressources propres : Laboratoires Communs.

1. 1. 1. 2. Renforcement des liens master/doctorat et de l'attractivité des filières doctorales : augmentation des effectifs de doctorants, mise en place de l'ED unique « Euclide » et son positionnement et ses relations futures avec les ED disciplinaires de l'ULR

Dans le domaine de la formation, l'Institut réunit, au début du contrat d'établissement, toutes les formations de Bac+5 en lien avec la thématique de ses quatre écoles, chaque master ayant un positionnement unique dans une école. Les masters de droit et de gestion demeurent au sein de la Faculté de Droit et de Gestion, celle-ci pouvant à tout moment choisir de rejoindre l'Institut.

Les écoles de l'Institut contribuent à une animation très intégrée du dispositif de formation et de recherche des niveaux master et doctorat et elles ont pour objectifs de former des spécialistes de très haut niveau dans chacun des domaines concernés, et de produire de nouvelles connaissances pour la thématique générale de l'Institut.

L'Université de La Rochelle se fixe comme objectif, qu'à la fin 2021, la majeure partie de son offre de formations de Bac+5 soit rassemblée au sein de l'Institut.

Dans cette perspective, l'Université déploie, dès l'année 2018, avec un dispositif d'aides spécifiques, une politique incitative et inclusive en direction des enseignants-chercheurs et chercheurs, pour accompagner le rattachement progressif de leur thématique de recherche à la problématique de l'Institut « Littoral durable urbain intelligent ».

L'Université de La Rochelle s'étant vu d'ores et déjà reconnaître une école doctorale de site pour la période 2018-2021, cette école interdisciplinaire se substitue aux 6 écoles doctorales disciplinaires qui existaient précédemment. Elle devient l'école doctorale de l'Institut Littoral urbain durable intelligent dès la création de l'Institut sous le nom « d'école doctorale de site Euclide » et rassemble tous les

doctorants de l'Université financés ou non par l'établissement.

1. 1. 2. **Promouvoir une stratégie d'internationalisation ciblée de la recherche :**

La politique des Relations Internationale de l'Université s'appuie sur la nouvelle Direction des Relations Internationales -Europe & Francophonie. Elle vise à assurer un accompagnement et un suivi des projets des étudiants en mobilité sortante ou entrante et un accompagnement sur l'ensemble des projets internationaux, avec un découplage formation/recherche. Sur le plan scientifique, la politique générale consistera à sélectionner un ensemble d'établissements partenaires privilégiés dont la préoccupation scientifique globale sera connexe à celle du LUDI, afin d'intensifier les échanges d'étudiants, de personnels, et de grands projets scientifiques structurants. La politique mise en place permet aussi l'organisation de journées d'information à destination des étudiants sortants et des moments d'accueil pour les étudiants étrangers (en partenariat avec les collectivités territoriales et associations). Un programme de tutorat pour les étudiants d'échanges a également été renforcé. Plus récemment, l'organisation d'événements culturels internationaux tout au long de l'année (en liaison avec la Maison des Etudiants et la Bibliothèque Universitaire) a été mise en place. Au sein de cette nouvelle politique, il y a également le développement d'une information régulière (Newsletter, réseaux sociaux, site internet...). Les principaux programmes gérés ou suivis sont Erasmus + (séjours d'études, stages), les accords internationaux (avec bourses ou exonérations de frais d'inscription), les bourses de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle et les financements de la Région Nouvelle Aquitaine. L'organisation des relations internationales comprend un réseau des 32 correspondants et référents dans les structures de l'établissement et des échanges avec le Centre Universitaire de Français Langue Etrangère, l'Institut Universitaire Asie-Pacifique, l'Institut Confucius et l'Institut Roi-Séjong. Le pilotage de la politique des relations internationales s'appuie sur la DRI notamment pour le choix et l'évaluation des accords de partenariats et la stratégie d'ouverture de l'établissement (formation et recherche).

Par ailleurs, l'Université de La Rochelle entend poursuivre et accroître son implication au sein de l'Université des Sciences et Techniques de Hanoï (USTH). Elle y participe actuellement par le biais de deux masters en double diplomation (informatique et environnement) et par un laboratoire commun avec l'IRD (ICT Lab). Un des membres de l'ULR dirige le département ICT de cette université, recouvrant la formation et la recherche. Cette participation se matérialise par le biais de missions d'enseignements, de projets de recherche conjoints ainsi que par l'accueil de doctorants vietnamiens. L'extension envisagée concernerait d'autres domaines scientifiques comme les sciences des matériaux.

NB: cet engagement de l'ULR sur l'USTH a été rendu possible grâce à un soutien dédié dans le cadre du précédent contrat. La poursuite de l'engagement de l'ULR à ce niveau d'investissement est conditionnée par des moyens spécifiques à ce dossier stratégique.

1. 1. 2. 1. Mise en œuvre d'une stratégie resserrée de collaborations, de participation à des réseaux et à des projets internationaux dans les domaines environnemental, littoral La politique en matière de relations européennes et internationales entend contribuer à l'excellence de la recherche et de la formation. C'est pourquoi à partir du diagnostic en cours et de la cartographie des partenariats existants, elle entend privilégier les coopérations qui sont en lien avec la spécialisation de sa recherche et qui offrent des perspectives de mobilité valorisantes pour les étudiant-e-s. En particulier, l'Université est en train de procéder à une drastique sélection d'établissements prestigieux également préoccupés par des problématiques LUDI et avec lesquels des échanges de formation et de recherche sont engagés[3].

L'Institut LUDI confère aux masters une haute visibilité nationale et internationale. La politique internationale de l'établissement s'appuie sur le Centre Inter-pôles de l'Enseignement des Langues

(CIEL) et sur le Centre Universitaire de Français Langue Étrangère (CUFLE) et elle s'emploie à développer des partenariats académiques de haut niveau, tant en formation qu'en recherche, pour favoriser cette visibilité. Enfin l'organisation d'un événement annuel sur le LUDI constitue l'occasion d'inviter des universités positionnées sur le même segment de recherche et de nouer avec elle des collaborations académiques fructueuses.

1. 1. 2. 2. **Accroissement de l'attractivité internationale du doctorat en s'appuyant sur la spécialisation « littoral urbain durable intelligent » et sur une augmentation de la mobilité internationale des doctorants (co-tutelles de thèses...) ainsi que des personnels enseignants-chercheurs, etc.**

Dans le cadre de la priorisation de sa politique internationale, l'ULR sélectionnera quelques universités partenaires dont les intérêts sont connexes à ceux du LUDI pour intensifier ses échanges. Une fois ce réseau international d'universités "LUDI" installé, il s'agira de prioriser les financements pour les échanges intellectuels de haut niveau avec les établissements concernés : chercheurs, doctorants en co-tutelle, étudiants de Master,

Jalon 1 : Bilan des actions et projets visant à conforter en recherche la visibilité internationale de l'établissement.

1. 2. Mettre en œuvre une offre de formation originale personnalisée et adaptée à la demande économique locale

En matière de formation, les objectifs de l'Université de La Rochelle sont de conjuguer :

- > une offre de formation de haut niveau attractive sur le plan national et international car adossée à la recherche dans sa spécialité Littoral urbain durable intelligent ;
- > une offre de formation permettant d'adapter les parcours, les contenus, et les modalités pédagogiques au profil de l'étudiant et à ses ambitions
- > une réponse de proximité et de qualité aux besoins des filières économiques du territoire, aux enjeux de la formation tout au long de la vie et aux aspirations de réussite et d'insertion des étudiant·e·s et de leur famille ;
- > une organisation pédagogique permettant de répondre aux grands enjeux sociétaux du XXI^e siècle en termes de préparation des étudiant·e·s à un marché de l'emploi en pleine mutation : pédagogie active, connaissances disciplinaires profondes, compétences humaines indispensables à une carrière réussie (autonomie, responsabilité, esprit critique, capacité de rebond, prise d'initiative, créativité, innovation, esprit critique) ;
- > une offre de formation qui permet de combiner formation initiale et formation continue, développement de la culture de projet, ouverture culturelle, valorisation de l'engagement étudiant et des pratiques sportives et artistiques, dans un contexte d'université connectée.

L'Université pense aujourd'hui une refonte globale de sa structure formation pour la mettre en cohérence avec la spécialisation de sa recherche et pour lui permettre de s'afficher plus clairement en fonction de la finalité de chacun des niveaux LMD. Ceci aboutit à la mise en place de quatre entités : IUT, Collegium Licence, Faculté de Droit et de Gestion, Institut Littoral urbain durable intelligent.

1. 2. 1. Amplifier la politique d'accompagnement des étudiants vers la réussite en prenant appui sur la réorganisation du cycle licence (mise en place d'un collegium licence avec une offre de formation modulable et adaptative) et en veillant à l'ancrage des SHS (articulation avec la faculté de droit et de gestion...)

L'idée est de porter une attention particulière à la diversification des publics, de manière à prendre en compte des attentes multiples et permettre à chacun selon son profil, d'une part de réussir son parcours de formation, sa reprise d'étude et son insertion professionnelle et d'autre part de construire

ou d'enrichir sa vie citoyenne.

Le premier cycle repose sur l'IUT et le Collegium Licence.

L'IUT met en œuvre les Programmes Pédagogiques Nationaux (PPN) avec des formations qui s'inscrivent pleinement dans les axes stratégiques de spécialisation de la recherche de l'Université. Il est également force d'expérimentation pour la transformation des pratiques pédagogiques (méthodes agiles, gamification, apprentissage par projet...).

Le Collegium Licence met en œuvre toutes les licences et les licences professionnelles. Il s'appuie sur un dispositif d'orientation et d'accompagnement qui permet une acculturation des étudiant·e·s à la nouvelle architecture pédagogique et une participation active de chaque apprenant à la construction de son projet personnel et professionnel. Il organise, avec une ingénierie pédagogique adaptée, une spécialisation progressive qui permet d'affiner le projet professionnel tout au long du parcours. Il propose ainsi un cursus de licence constitué d'une majeure disciplinaire et d'une mineure personnalisable. La panoplie des couples majeures/mineures disponibles permet de répondre à la très large diversification des publics.

La formation de master est dispensée dans le cadre du second cycle. L'Université de La Rochelle doit en la matière concilier des objectifs à la fois territoriaux, nationaux et internationaux, sans perdre de vue sa spécialisation sur le Littoral urbain durable intelligent.

L'Institut Littoral urbain durable intelligent propose des formations de masters en lien avec cette thématique et adossées à la recherche. Hormis les spécialités de masters inscrites dans la Faculté de Droit et de Gestion, l'Institut Littoral urbain durable intelligent a vocation à accueillir en son sein toutes les autres spécialités de masters. Elles bénéficient de ce fait d'une présentation en termes de défi sociétal, d'un adossement à la recherche, d'un environnement propice au développement de la pluridisciplinarité et de débouchés vers le monde professionnel ou vers la poursuite en doctorat.

Dans les professions juridiques et dans le domaine de la gestion, il est apparu préférable de préserver la visibilité et la lisibilité de ces formations au sein d'une Faculté de Droit et de Gestion, incluant un département de Droit et un département Institut d'Administration des Entreprises (IAE). La recherche dans les domaines du droit et de la gestion, lorsqu'elle est financée par l'État et par l'établissement, a toutefois vocation à venir nourrir la spécialisation de l'Université sur le Littoral urbain durable intelligent. Tout enseignant-chercheur souhaitant bénéficier d'un tel soutien doit donc rejoindre, en matière de recherche, les équipes de recherche de l'Institut.

1. 2. 2. Répondre aux besoins de compétences locaux et faire de l'ULR l'université de la FTLV et de l'alternance avec la mise en place de nouveaux parcours très professionnalisant dès bac + 1, l'intensification des interactions avec le monde socio-économique, en appui sur le projet CampusInnov (tiers lieux ouverts au monde socio-économique...)

Le Collegium offre une large palette de parcours licences articulée autour d'une ingénierie pédagogique commune et basée sur le triptyque « profil, parcours, projet » : licences professionnelles qui conduisent à une insertion professionnelle dès Bac+3, parcours métiers de la licence générale avec mineures métiers préparant aux postes de cadre intermédiaire des filières professionnelles locales, parcours classiques de licence en vue d'une poursuite d'études en master (avec mineure de renforcement disciplinaire ou mineure interdisciplinaire), Cursus Master en Ingénierie (CMI) et parcours d'excellence qui favorisent la poursuite d'études sélectives, parcours incluant une mineure entrepreneuriat pour les étudiant·e·s nourrissant un projet de création / reprise d'entreprise.

En matière de second cycle, la faculté de droit et de gestion forme des professionnels qui correspondent aux attendus des professions réglementées au niveau Bac+5. Elle produit les connaissances et compétences dans le cadre d'une structure facultaire, qui paraît pour bon nombre de professionnels de ces secteurs en garantir la crédibilité et la qualité.

Les autres masters sont dispensés dans le cadre de l'Institut qui sont construits en s'appuyant sur les

conseils de perfectionnement, dans une logique de majeures/ mineures, qui permet de prendre en compte les besoins des filières socio-économiques.

De plus, l'établissement ambitionne de modulariser les enseignements de master, de manière à développer la formation tout au long de la vie et à générer des ressources propres. La spécialisation de l'Université sur le Littoral urbain durable intelligent lui permet de se positionner sur le marché de la formation continue de manière distinctive, avec une offre fortement connectée à la recherche.

Enfin, le dispositif CampusInnov a vocation à apporter son appui au développement de projets de travail en autonomie en lien avec les entreprises. Il vise aussi à favoriser la mise à disposition d'espaces adaptés. Ainsi des espaces type « fablabs » ou lieux d'innovation distribués partout dans l'Université sont destinés à venir à l'appui de la transformation pédagogique qu'entreprend l'Université de La Rochelle, et à constituer le symbole visible et emblématique des impacts de la transformation pédagogique sur l'urbanisation des locaux internes à une université.

Il s'agit de mettre à la disposition des équipes enseignantes et des étudiant-e-s des espaces de co-working qui répondent à la volonté de développer le travail en autonomie, en relation avec les acteurs économiques (entreprises, clusters, collectivités), au travers de projets mono ou multi-étudiants, disciplinaires ou pluri-disciplinaires.

Ces espaces seront répartis dans les locaux actuels de l'Université de La Rochelle, et seront directement implantés au cœur des activités de formation et de documentation. Chaque espace sera pluri-disciplinaire et sera caractérisé par des équipements et une organisation supportant potentiellement : des zones de communication/show-room, de « garage à projet », des zones modulables pour accompagner les activités pédagogiques liées à l'innovation et à l'entrepreneuriat, une zone d'accueil et d'échanges équipée en numérique, etc.

À ce stade, plusieurs zones ont été identifiées, globalement liées à la bibliothèque universitaire et aux différentes composantes (facultés et IUT) de l'Université, sur une surface globale de 2000 m², en réaménagement ou construction.

1. 2. 3. Renforcer l'évolution des méthodes de transmission des savoirs en appui sur de nouvelles méthodes pédagogiques, sur le développement des compétences indispensables à la professionnalisation (numérique, travail en mode projet...)

La nouvelle offre de formation prévoit un cadre organisationnel refondu en termes de gestion du temps et de l'espace, propice au développement du travail en autonomie et de la culture de projets en relation avec le monde socio-économique. L'Université a ainsi retenu, dans l'offre de formation licence qui sera effective dès la rentrée, une organisation reposant sur des majeures / mineures, des enseignements transversaux (langues vivantes, informatique d'usage, modules de préprofessionnalisation, enseignements d'ouverture artistique ou sportive...), un découpage de la formation entre 4/5^e de cours présentiels classiques (face-à-face pédagogique entre étudiant-e-s et enseignant-e-s, CM, TD, ou TP) et 1/5^e de présentiel étudiant « en autonomie » visant à développer les compétences « humaines » des étudiant-e-s (cours inversés, MOOC, projets, visites, challenges...).

Par ailleurs, l'ingénierie pédagogique est conçue avec une logique d'agilité décisionnelle, de simplification, de proximité et de mutualisation, centrées sur les besoins de l'étudiant-e. Elle facilite la réalisation des enseignements transversaux (langues vivantes, informatique d'usage, modules de préprofessionnalisation, ateliers culturels, artistiques ou sportifs...) qui apportent une ouverture propice à la construction de la citoyenneté et au développement de l'esprit critique.

Une transformation significative des pratiques pédagogiques est enfin conduite par l'établissement. Elle s'appuie sur le déploiement à plus grande échelle de l'approche par compétences, sur l'utilisation des outils numériques, sur l'individualisation des objectifs d'apprentissage et sur la valorisation de la mission d'enseignement des enseignants-chercheurs. Dans le cadre des Programmes d'Investissement d'Avenir, le projet OPEN CV présenté en ce sens par l'Université de La Rochelle a été lauréat au titre des Nouveaux Cours Universitaires.

Jalon 2 : Point sur la définition et la mise en œuvre des actions et dispositifs prévus dans le cadre de la réforme de l'orientation et de la réussite des étudiants (loi ORE) en 1er cycle.

1. 3. Déployer une stratégie affirmée et lisible de partenariats avec les différents acteurs de la région

1. 3. 1. Conforter les rapprochements en recherche et formation avec les autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche du site aquitain

Des partenariats sur des filières rares, ou à faibles effectifs permettront de mutualiser les efforts de chaque établissement partenaire. Des filières d'ingénierie, en appui sur le cursus CMI et en partenariat avec Bordeaux INP permettront d'augmenter l'attractivité de l'ULR, et de répondre aux besoins en ingénieurs exprimés par le territoire.

1. 3. 1. 1. Poursuivre les axes de coopérations et des complémentarités scientifiques identifiées avec l'Université de Bordeaux, notamment sur les thématiques « environnementales, énergétiques et numériques »

Les relations scientifiques entre l'université de la Rochelle et l'université de Bordeaux sont installées à la fois au niveau des unités de recherche et au niveau institutionnel. Ainsi, des coopérations basées sur la complémentarité des unités sont en train de se structurer autour des unités LIENSs et EPOC sur les questions environnementales liées au littoral. Concernant les questions énergétiques, liées au génie civil et aux sciences des matériaux, des partenariats entre l'I2M (UB) et le LaSIE (ULR), et des coopérations sont en cours de structuration. Il en est de même entre le LABRI (UB) et le L3i (ULR) pour les questions liées aux sciences du numérique. D'autres coopérations interdisciplinaires, à l'interface entre droit et numérique sont par ailleurs en cours de structuration.

1. 3. 1. 2. Maintenir et poursuivre les partenariats structurants existants avec les universités de Poitiers ou de Limoges : ESPE partagée avec l'UP, pôle poitevin dédié à l'éducation en SHS (UP, CNED, ENSEN, Canopé...) notamment l'activité sur les logiciels éducatifs portée par l'ULR, développement durable (FR EED portée par l'ULR avec l'UP et l'UNILIM, la FR INCREASE portée par l'UP avec l'ULR, FR MIRES portée par l'UNILIM avec l'UP et l'ULR...)

La sortie de la COMUE LDV n'étant pas synonyme de rupture de partenariat avec les établissements du Poitou-Charentes et du Limousin, l'ULR poursuivra ses activités communes avec l'Université de Poitiers sur les sujets liés à l'ESPE. Par ailleurs, les travaux engagés dans le cadre de la fédération MIRES n'étant pas directement adossés à la COMUE LDV, les travaux entre le L3I, le MIA et la fédération MIRES vont bien sûr perdurer. Enfin, dans le cadre d'une complémentarité avérée, tous les travaux engagés sur la thématique de l'e-éducation entre les partenaires emblématiques de l'éducation (CNED, Canopé, ...) du Poitou-Charentes et l'ULR continueront, en s'appuyant en particulier sur le laboratoire L3I de l'ULR. Enfin, les travaux relatifs aux fédérations FREDD et INCREASE vont bien sûr poursuivre leurs évolutions, les thématiques afférentes à ces fédérations faisant partie intégrante des priorités scientifiques de l'ULR.

1. 3. 1. 3. Consolider sur la durée du contrat le soutien des organismes de recherche : opportunités de regroupements et/ou d'UMRisation de nouvelles unités en mathématiques, en informatique... ; projet de création d'une zone atelier « LUDI » en lien avec le CNRS à l'échelle du littoral métropolitain

Le projet de restructuration de la recherche au sein de l'ULR ambitionne de réunir toutes les forces scientifiques de l'établissement autour de cette thématique phare **LUDI**, signature de l'ULR. Il entend s'appuyer sur les démarches d'ores et déjà engagées entre des unités propres de l'ULR et certaines unités de l'université de Bordeaux, pour aboutir à un rapprochement avec le CNRS (rapprochements

engagés entre LABRI et L3i dans le domaine du numérique, et entre MIA et Bordeaux IMB dans le domaine des mathématiques). L'ULR vise en outre une reconnaissance par le CNRS de l'Institut LUDI en tant qu'objet de recherche national interdisciplinaire, emblématique de la démarche globale, systémique, et intégrative de la politique scientifique qu'il conduit, et envisage d'y associer le développement d'une "zone atelier CNRS". Des discussions sont programmées dès l'été 2018 pour tisser ce partenariat avec le CNRS au niveau de l'institut. Les discussions engagées avec le CNRS lors de la préparation de l'école universitaire de recherche, lors du premier appel à projet PIA EUR, laissent penser que le CNRS voit d'un bon œil cette structuration interdisciplinaire.

1. 4. Renforcer les liens avec le tissu socio-économique rochelais et aquitain et optimiser le potentiel de valorisation de l'établissement

Le projet de l'Université de La Rochelle qui porte à la fois sur la spécialisation autour du Littoral urbain durable intelligent et sur un ancrage territorial est un projet d'excellence distribuée, inspiré du modèle appliqué en Allemagne, qui s'appuie sur une identification objective des forces et des caractéristiques d'un territoire, pour contribuer à son développement économique, tout en servant des enjeux de portée nationale et internationale. Pour cela, il requiert de s'appuyer sur une étroite relation avec l'environnement socio-économique et d'être identifié comme un véritable acteur du développement économique. L'établissement peut en la matière s'enorgueillir d'une relation avec les milieux socio-économiques déjà très riche, qui implique largement les acteurs. Faite essentiellement de relations interpersonnelles soit dans le tissu local de petites et moyennes entreprises (PME) voire de très petites entreprises (TPE) ou dans des domaines de recherche pointus à un niveau plus national, cette interaction avec l'environnement socio-économique a besoin de s'inscrire à une échelle véritablement stratégique.

1. 4. 1. Contribuer, dans le cadre du projet Campus'Innov, au développement socio-économique du territoire en optimisant l'organisation des outils de valorisation et en favorisant l'émergence de projets innovants avec les entreprises

Un plan stratégique de développement de l'innovation et du développement socio-économique, assorti d'une feuille de route, doit à terme être élaboré. Il est conçu pour organiser un continuum formation-recherche-innovation en :

- > stimulant l'entrepreneuriat et l'innovation ;
- > répondant aux besoins des milieux socio-économiques ;
- > préparant efficacement à l'insertion professionnelle ;
- > accompagnant la valorisation des résultats de la recherche.

Il mobilise des référents filières d'ores et déjà identifiés et opérationnels qui servent d'interface normalisée et unique pour l'ensemble des acteurs du monde socio-économique qui reprochent souvent à l'Université sa grande complexité et son absence de lisibilité. Ces référents filières sont des ressources ayant une vision globale de l'Université pour tous ses aspects (formation initiale, recherche, alternance, formation continue) en mesure d'aiguiller intelligemment tout questionnement provenant du monde socio-économique.

À l'appui de ces projets, l'Université de La Rochelle, avec le soutien des collectivités locales (Région Nouvelle-Aquitaine et Communauté d'Agglomération de La Rochelle), souhaite devenir un véritable acteur du développement économique territorial et impulser une dynamique d'innovation irriguant toute l'Université et son environnement socio-économique. L'ensemble des actions qu'elle entend mener en ce sens constitue le projet CampusInnov.

1. 4. 1. 1. Structuration et mise en œuvre du projet « Campus'Innov »

L'idée est d'offrir aux entreprises et aux laboratoires de l'Université (dans le cadre d'un modèle économique adapté) des espaces et des dispositifs hybrides (au sens public-privé) de maturation recherche, équipés et offrant un environnement collaboratif intellectuel propice à l'innovation.

Il s'agit enfin de disposer d'une vitrine pour la valorisation avec une animation centrée sur l'innovation. CampusInnov comprend donc :

- > un volet de structuration et de développement de dispositifs destinés à accompagner l'émergence, la mise en œuvre et la valorisation des projets d'innovation en couvrant toute la chaîne classique d'un système d'innovation. Ce volet est en relation directe avec la problématique du développement de l'autonomie des étudiant-e-s, et de leur mise en situation pour aider les entreprises dans leur processus d'innovation ;
- > un volet de mise à disposition d'espaces ouverts et partagés avec un accompagnement professionnalisé, pour porter les actions d'aide à la maturation recherche ou à l'émergence des projets d'innovation. Alors que le premier volet de CampusInnov est adossé à la transformation pédagogique, ce second aspect est plutôt organisé autour de la recherche et des laboratoires avec la création d'espaces hybrides mutualisés entre des entreprises et des laboratoires.

1. 4. 1. 2. Mise en place d'un Comité d'orientation stratégique

Par ailleurs les choix stratégiques de l'Université doivent être, en permanence, débattus pour être légitimés, confortés, affinés, et actualisés, tant sur le plan académique que sur le plan socio-économique. Pour cela, l'Université s'entoure d'experts, de niveau national et international, réunis dans un comité d'orientation stratégique, destiné à lui fournir une ressource et à l'éclairer dans ses orientations et ses évolutions : directeur Instituts du CNRS, scientifiques d'horizons internationaux, partenaires socio-économiques de référence, élus en charge de politiques publiques Enseignement Supérieur Recherche Innovation ou en lien avec le Littoral urbain durable Intelligent.

1. 4. 1. 3. Amplification de la réorientation du rôle de la fondation de l'ULR vers les relations ULR/Entreprises

La Fondation Université de La Rochelle évolue pour s'adapter au nouveau Projet d'Établissement. Elle a pour missions de mettre en valeur la spécialisation sur le Littoral urbain durable et intelligent, de rendre visible son expertise sur ce défi sociétal, de renforcer l'ancrage territorial par le développement de partenariats ciblés, et d'associer collectivités et entreprises au projet d'établissement dans ses différentes missions.

Ainsi, elle porte annuellement un grand événement autour du LUDI, de dimension nationale et internationale, qui lui donne l'occasion de réaliser un showroom de l'Institut LUDI, en lien avec ses partenaires (ex : ses partenaires du projet Territoire d'Innovation de Grande Ambition). Elle accueille dans le cadre d'une grande conférence un-e expert-e sur les problématiques de recherche et organise des tables rondes qui réunissent universitaires et partenaires socio-économiques, de manière à enrichir sa démarche de recherche, notamment sous l'angle de la pluridisciplinarité.

La Fondation identifie et développe les partenariats stratégiques, susceptibles de conforter le leadership de l'Université sur le LUDI, et de lui apporter un soutien. Dans le cadre de l'accord-cadre récemment signé avec ENGIE, elle ambitionne par exemple de négocier la mise en place d'une chaire sur la performance énergétique.

Enfin elle associe activement les acteurs socio-économiques à la transformation pédagogique : développement des mineures métiers, projets tuteurés dans le cadre du TEA, expérimentations diverses.

1. 4. 1. 4. Poursuite du projet Atlantech

L'ULR poursuit ses investigations liées à son ancrage territorial, dont le projet Atlantech a été emblématique. Les évolutions liées à ce projet se trouvent aujourd'hui réunies autour du projet TIGA porté par la communauté d'Agglomération de la Rochelle, dont l'ULR est un acteur très important, puisque l'université est engagée scientifiquement et fonctionnellement sur chacune des 7 thématiques du projet TIGA et puisque le campus est une zone "expérimentale" du projet TIGA, en appui et en cohérence avec le projet Smart Campus.

1. 4. 1. 5. Lancement d'un projet de Smart Campus à horizon 2050

En cohérence avec la démarche CampusInnov de développement d'une dynamique d'innovation qui irrigue à la fois l'Université et le territoire (cf. 3.1), l'objectif est de s'appuyer sur la recherche de l'Université et sur la mobilisation des acteurs pour traduire les innovations en actions contribuant à la construction d'un campus durable, responsable, intelligent, constituant un « univ-living lab » pour la cité. Il s'agit ici de construire un prototype d'université du futur, déployable et disséminable en d'autres lieux, intégrant les grandes transformations sociétales de la société moderne (numérique, écologique, climatique), afin de permettre à l'ULR de contribuer à son échelle à la transformation de l'action publique.

- > L'idée est de placer la spécialisation scientifique de l'Université et le potentiel intellectuel académique et étudiantin associé, au cœur de la démarche.
- > Il s'agit ainsi de transformer l'Université en terrain d'expérimentation d'une part, en source de données scientifiques pour les laboratoires d'autre part, et enfin en espace de professionnalisation pour les étudiant·e·s.
- > Dans l'optique de construction d'un campus à un horizon 2050, l'établissement développe un projet Smart Campus qui entend produire un modèle reproductible national et international de Smart Campus.

Sont ainsi confiées au projet Smart Campus les missions :

- > d'améliorer l'impact environnemental de l'Université pour en faire un campus durable et responsable : limiter les impacts environnementaux, et les flux du campus
- > de faire évoluer le campus, vers un campus intelligent, numérique, connecté et responsable : accès distant pour tous en appui sur une virtualisation totale du campus, utilisation de l'intelligence artificielle pour la formation (learning analytics, ... et la recherche nouveaux cycles de vie des données, dématérialisation massive des processus internes de gestion, connectivité pour un campus sans frontière et à la demande)
- > de l'inscrire comme élément intégré dans un ensemble plus large : un « smart campus in a smart city » : à l'exemple de l'expertise apportée au dossier Territoire d'Innovation de Grande Ambition, positionner l'Université de La Rochelle comme une ressource et comme un élément intégré de la politique de développement durable local.

Un programme de travail a, d'ores et déjà, été mis en place avec des premiers objectifs à 10 ans. Une quarantaine de personnes ont contribué à le définir. Il vise à impliquer progressivement plus largement toute la communauté universitaire : enseignant·e·s, chercheur·e·s, personnels administratifs et étudiant·e·s autour des trois grandes missions décrites précédemment avec des objectifs de résultats ambitieux et mesurables. À titre d'exemple, les premières actions engagées concernent :

- > La labellisation DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale). L'Université ambitionne d'obtenir ce label sous trois ans.

- > La stratégie immobilière de l'établissement. En mobilisant en synergie les travaux de chercheur-e-s, d'étudiant-e-s et d'enseignant-e-s, le campus se constitue en terrain d'essai pour trouver des solutions aptes à réduire les émissions de gaz à effets de serre et un exemple de la stratégie bas-carbone : bâtiments plus sobres en énergie, usage plus large de l'auto-consommation, réduction de l'ensemble de ses flux... Cette stratégie oblige l'établissement à s'organiser pour assurer la maîtrise d'ouvrage des travaux à venir et à s'inscrire dans le cadre d'un Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (5 ans) et d'un Schéma Directeur Immobilier (15 ans).
- > le partenariat global signé avec la Direction Générale du groupe ENGIE (Isabelle Kocher) le 26 Mars dernier permet, à l'image des partenariats montés entre ENGIE et les universités Columbus University (Ohio, USA) et Nanyang Technological University (NTU, Singapore) de co-construire un partenariat global et systémique sur l'université du futur, dans une logique de co-innovation et de développement de la compétitivité française

Jalon 3 : Point sur la mise en œuvre de la démarche pour assurer un suivi prospectif et pluriannuel des opérations immobilières.

2. Axe II : Déployer une nouvelle organisation administrative et améliorer le pilotage de l'université au service de sa stratégie

2. 1. Consolider le modèle économique de l'établissement

2. 1. 1. Déterminer le coût complet des différentes activités de l'établissement (méthode IGAENR) avec l'objectif de maîtriser le poids de la masse salariale

L'Université s'est d'ores et déjà mise en situation de déterminer le coût complet de ses activités via la méthode déployée par l'IGAENR. Le groupe de travail constitué autour de la VP CA et de la DGS doit produire ses premiers résultats à l'été 2018. Au-delà de l'analyse qui sera faite de cette étude, construite sur la base de l'organisation actuelle, l'Université entend produire d'ici la fin de l'année 2018 une projection de ses coûts complets prenant en compte la nouvelle organisation et déterminer au cours du premier semestre 2019 le modèle d'allocation des moyens de la nouvelle organisation.

L'objectif de maîtriser la masse salariale est au cœur des préoccupations de l'équipe présidentielle. Une action déterminée de gel d'emplois massif dans les dernières années, allant même, pour la campagne d'emplois 2017, jusqu'à un gel complet des emplois de titulaires (hors Sauvadet) a permis de réduire le poids de la masse salariale sur les recettes encaissables de deux points (84% pour le compte financier 2016 et 82% pour le compte financier 2017). L'Université entend poursuivre ses efforts, tout en se donnant les moyens de réaliser son projet.

L'évolution de la masse salariale dans ses diverses composantes, est bien connue et bien mise en évidence par les tableaux de bord réalisés par le service d'aide au pilotage. Toutefois l'évolution constante des effectifs et le poids de l'évolution mécanique des carrières laissent peu de marge d'action. Chaque emploi est considéré comme un bien commun de l'Université, son utilisation est largement discutée lors des débats liés à la campagne d'emplois et doit être en lien direct avec la réalisation du projet d'établissement.

2. 1. 2. Optimiser la recherche de ressources propres par le développement de la FTLV, de

L'alternance, de la valorisation des résultats de la recherche

La FTLV a connu un important développement au cours du dernier contrat, les ressources de formation continue passant de 416 686 euros en 2010 à 801 052 euros en 2016. Consciente qu'il reste encore des marges de progression, l'équipe de direction s'est attachée à consolider le service qui est devenu un service à part entière depuis fin 2017. La nouvelle directrice a été accompagnée pendant toute l'année 2017 par une chargée de mission chevronnée. Les missions du service ont été réorientées vers les thématiques du projet d'établissement : ainsi chaque axe du projet est pris en charge par une chargée de formation continue qui en assurera la promotion et le développement. L'ambition de modularisation des Unités d'Enseignement de Master en appui sur la stratégie LUDI permet à l'Université dans ce domaine comme dans bien d'autres, de promouvoir un développement piloté, en lien avec son projet. Le service de formation continue s'est mobilisé pour obtenir le label FCU.

Organisation, missions, démarche de labellisation : tout est en place pour une nouvelle augmentation des ressources de la formation continue.

Le dispositif de la valorisation de la recherche quant à lui a connu et va connaître des évolutions majeures : arrêt de la Filiale ULR Valor à la fin de l'année 2017, entrée dans l'ADERA (initialement une association dédiée à la gestion de recherche contractuelle mutualisée avec les établissements de Bordeaux et Pau, en cours de transformation en SAS en accord avec la DGRI et la DGEIP), sortie en cours de la SATT Grand Centre, collaboration future avec la SATT AST, création de la SAS TIPEE dédiée au bâtiment durable... Ces évolutions traduisent une volonté de travailler avec des opérateurs spécialisés dont l'efficacité et le professionnalisme sont reconnus (ADERA, SATT AST), afin de développer l'activité de recherche collaborative et d'augmenter les ressources de la recherche.

La cellule dédiée au montage de projets et à la gestion des partenariats, le projet Campus'Innov et la dynamique collective Smart Campus inscrite dans un contexte local très porteur avec le projet TIGA participent à la construction d'un écosystème favorable, qui conduisent à une intensification des relations avec les acteurs socio-économiques et au développement de ressources nouvelles.

2. 1. 3. Adopter, en cohérence avec la future organisation de l'établissement, un nouveau mode d'allocation des moyens pour une mutualisation optimale des ressources

Le nouveau modèle d'allocation des moyens, cohérent avec la nouvelle organisation, mettra en avant la différenciation des composantes et sera complété pour chacune des entités par un contrat d'objectifs et de performance adapté à la nature des missions confiées.

Le contrat d'objectifs et de performance sera pluriannuel, il couvrira la durée du contrat et servira de fil rouge au dialogue de gestion annuel. Il sera simple, composé de quelques critères et jalons, adaptés aux missions confiées à la composante (formation uniquement ou formation et recherche). Il permettra de suivre l'activité et de mesurer l'atteinte des objectifs fixés en commun. C'est un outil qui devra fonder le dialogue sans le limiter.

La mise en place de la nouvelle organisation sera l'occasion de mutualiser et d'optimiser au mieux les ressources de l'Université. Etablissement de petite taille, l'Université de La Rochelle prévoit de mettre en place une structure simple, agile et efficiente. Elle souhaite pour cela être autorisée à expérimenter de nouvelles formes d'organisation et de gouvernance.

Jalon 4 : Point sur la mise en œuvre de la démarche visant à augmenter les ressources propres de l'établissement.

2. 2. Adapter les fonctions supports de l'établissement à ses nouveaux besoins et impulser une démarche qualité structurée et formalisée

2. 2. 1. Renforcer le pilotage financier de l'université par la mise en place d'outils adaptés

Consciente qu'elle disposait de trop peu de ressources dans le domaine de l'aide au pilotage, l'Université, malgré un contexte RH très difficile, a fait le choix de renforcer son service dédié.

La cellule d'aide au pilotage, longtemps constituée d'une seule personne, a été renforcée par l'arrivée de deux ingénieurs contractuels, l'un en septembre 2015, l'autre en décembre 2017. Les missions des trois agents ont été réorganisées : le contractuel recruté en septembre 2015 est désormais en charge du contrôle interne et de la cartographie des risques et la contractuelle recrutée depuis décembre 2017 a pris en charge l'ensemble du domaine RH. La réorganisation est récente (janvier 2018), elle devrait produire ses pleins effets dans les années qui viennent. Toutefois le soutien à la fiabilisation des données et l'apport en termes d'analyse financière produisent d'ores et déjà des résultats visibles. L'ensemble s'appuie sur un système d'informations intégré émanant du PGI Cocktail, né à la Rochelle dans les années 90.

Parmi les missions qui sont confiées au service d'aide au pilotage reconfiguré, il y a le soutien au développement de la démarche qualité au sein de l'établissement. Plus précisément, l'enjeu de la période qui s'ouvre sera de formaliser et d'urbaniser les éléments existants mais épars en termes de démarche qualité et d'inscrire cette dimension dans l'ADN de la nouvelle organisation.

La réorganisation de la fonction financière comptable, à l'occasion de la mise en œuvre du décret GBCP, a par exemple donné lieu à l'écriture d'un important corpus de procédures, complétées de logigrammes. Cette réorganisation profonde est inscrite dans une démarche d'amélioration continue, elle fait l'objet d'un comité de suivi annuel.

S'agissant de l'offre de formation, dans la droite ligne du cadrage et de la rénovation profonde de la nouvelle offre, un dispositif de pilotage a été mis en place. Des rendez-vous annuels avec les directions des composantes revisitent l'offre et constituent autant de jalons pour une auto-évaluation en continu de l'offre. Toujours dans ce domaine, une revue de processus pour la chaîne des charges d'enseignement est actuellement menée, elle sera complétée par une cartographie des risques. Les résultats de cette étude seront réinvestis dans la construction de la future organisation avec l'objectif de mieux piloter les charges d'enseignement et donc in fine les heures complémentaires. C'est donc toute la chaîne liée aux heures d'enseignement, de l'offre de formation jusqu'à l'heure complémentaire, que l'Université entend piloter.

L'ambition globale est bien de construire la cartographie des risques de l'établissement en partant de ce qui existe et en agrégeant de nouveaux éléments. Pour permettre l'appropriation collective, un comité de suivi de l'amélioration continue verra le jour à partir du comité aujourd'hui dédié à l'organisation financière et comptable. Il permettra de suivre un processus emblématique par grand domaine, et d'implémenter la démarche qualité à partir d'exemples qui parlent à tous.

2. 2. 2. Maintenir la qualité des systèmes d'information avec l'élaboration du volet numérique du projet d'établissement qui intègre une transformation numérique forte (suivi des activités recherche, etc.)

L'offre numérique de l'ULR est globale, intégrée et partagée pour tous les services métiers de l'ULR et par la gouvernance. Tous les services numériques sont supervisés afin d'assurer une haute disponibilité pour les usagers. Un catalogue des offres numériques et l'observation des usages sont en place. L'établissement est actuellement très engagé dans la virtualisation et la dématérialisation de ses processus. L'Université de La Rochelle est depuis plus 20 ans co-opératrice de solutions mutualisées open source et affiche une agilité collective propre à relever des grands défis numériques. La mesure de l'ensemble des coûts et les apports bénéfiques du numérique et du SI, ont mis en évidence la nécessité de poursuivre et de renforcer nos mutualisations.

Afin d'accompagner les transformations-adaptations du campus aux grands enjeux liés à ses projets, l'Université est mobilisée dans un vaste programme d'évolution de son offre numérique. Afin de rationaliser ses dépenses et de se concentrer sur ses missions premières, l'Université participe à la définition du futur data center régional et à la nouvelle génération du mésocentre de calcul mutualisé sur le territoire de la Région Nouvelle Aquitaine.

Pour mettre en œuvre cette logique de mutualisation des infrastructures à l'échelle de la région, l'objectif prioritaire est d'obtenir le raccordement de l'Université aux infrastructures du

réseau national très haut débit apte à supporter les flux croissants d'échanges de données. Ce haut niveau de connectivité est une condition sine qua non de l'opérationnalisation du data center régional. Ce chantier très important pour l'établissement est mené avec la Région Nouvelle Aquitaine et RENATER.

Le schéma d'orientation numérique intègre également pour les années 2018-2019-2020 les principaux projets suivants : la généralisation des archives ouvertes de l'établissement dans les domaines scientifiques et pédagogiques ; l'enrichissement des services numériques en appui à la recherche; les mises en service d'un SI Relations Internationales et d'un SI Formation Continue. L'Université porte des projets d'envergure, notamment Campus Innov et Smart Campus dont les implications sur le SI sont très importantes : la virtualisation à très grande échelle des postes de travail pour permettre aux usagers de l'Université de retrouver à tout moment et hors les murs de l'établissement, leur environnement d'étude ou de recherche ; le développement de nouveaux outils numériques centrés sur l'utilisateur, la labellisation du campus à la fois sur le volet « Développement Durable & Responsabilité Sociétale » (Label DD&RS) et le volet « campus numérique responsable » (Club Green IT et label DRS).

2. 2. 3. Déployer une démarche prospective et pluriannuelle en matière immobilière dans le cadre de l'expérimentation d'un projet de Smart Campus durable et responsable : révision du SPSI...

Les implications immobilières de ces projets sont aussi particulièrement notables. La partie énergétique du projet Smart Campus vise à intégrer les dernières innovations en matière de réhabilitation thermique et d'éco-efficacité énergétique des bâtiments, en y couplant les opportunités offertes par l'avènement de l'internet des objets. La stratégie immobilière doit nécessairement intégrer ces nouvelles dimensions.

L'objectif prioritaire de l'Université sera d'assurer la maîtrise d'ouvrage pour les opérations immobilières à venir en déclinaison de Campus Innov ou de Smart campus. Pour atteindre cet objectif et pour permettre au service immobilier d'être le service support dont ces grands projets ont besoin, il est impératif de le renforcer en le complétant des compétences qui font aujourd'hui défaut (conduite de travaux, ingénierie financière, technique et juridique).

Pour améliorer la gestion bâtiminaire, mieux connaître son patrimoine, fiabiliser ses données, l'Université a fait cette année l'acquisition d'un logiciel de gestion du patrimoine. Le logiciel ALFA de l'éditeur Nemetschek est actuellement en test sur un site pilote, les données des autres sites devraient être intégrées rapidement et la mise en production est prévue à partir d'octobre 2018.

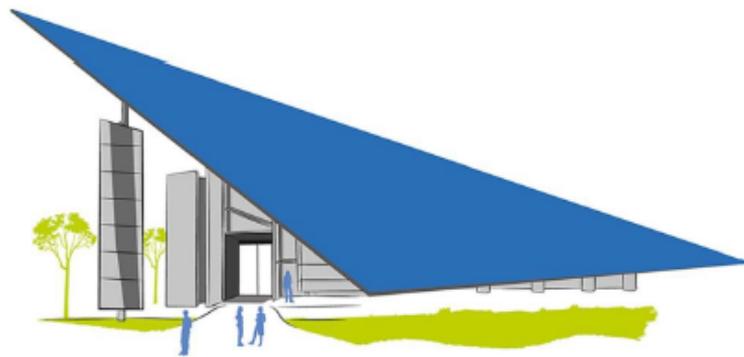
Toujours guidée par le souci de mieux gérer ses moyens, l'Université s'engage également dans la négociation et la mise en œuvre d'un contrat de performance énergétique qui devrait se mettre en place en 2020.

Le SPSI qui n'a pas été revu depuis 2011 doit impérativement être repris et intégrer l'ensemble des évolutions en cours et à venir. C'est un chantier à part entière qui devrait se dérouler tout au long de l'année 2019.

Jalon 5 : Point sur le développement de la démarche qualité de l'établissement.

Jalon 6 : Point sur les actions mises en œuvre en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations.

Jalon 7 : Point sur les actions mises en œuvre dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels.



Coordonnées du service

Adresse

Etc.

www.univ-larochelle.fr

VAGUE C – 2018 - 2022

INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DE L'UNIVERSITE DE LA ROCHELLE

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

	Pages
FORMATION ET DE RECHERCHE	
IC 1 – Taux de réussite en licence en trois ans	2
IC 2 – Taux de réussite en licence en quatre ans	4
IC 3 – Taux d'obtention du DUT en 2 ou 3 ans	5
IC 4 – Réussite en Master en 2 ans	6
IC 5 – Réussite en doctorat	8
IC 6 – Insertion professionnelle	9
IC 7 – Evaluation des formations et des enseignements	12
IC 8 – Développement de la formation continue	14
IC 9 – Variation des horaires d'ouverture du SCD ou du SICD	15
PILOTAGE	
IC 10 – Endorecrutement des enseignants – chercheurs : bilan et prévision	17
IC 11 – Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public	18
IC 12 – Pilotage financier	19
IC 13 – Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers	20
IC 14 – Taux d'occupation des locaux	21
IC 15 – Evolution des surfaces immobilières	22

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 1	TAUX DE RÉUSSITE EN LICENCE EN TROIS ANS	Université de La Rochelle
-------------	---	----------------------------------

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2013 diplômée en 2016
Champ de la mesure	Etudiants inscrits en 2013

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en première année du cursus Licence en 2013. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année et, pour les années plus anciennes, le DEUG, le DEUG IUP, et les anciennes licences. Les DEUST ne sont pas inclus. Cf. « mode de calcul ». Sont exclues Paris-Dauphine et l'INALCO
Source :	MESRI/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul : - Méthode 1 : la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1ère année - Méthode 2 : la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3 ^{ème} année, rapportant le nombre de diplômés à celui des inscrits en troisième année de licence ou en licence professionnelle. - Méthode 3 : la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année (voir précisions ci-dessous)
Service responsable de l'indicateur	MESRI, DGEIP-DGRI, SIES

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	Ecart taux observé – taux attendu (M3)
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2015 (cohorte 2012) pour mémoire	32,5%	89,6%	48,6%	7,2
	Diplômés 2016 (cohorte 2013)	30,7%	92,0%	45,7%	3,7
	Moyenne nationale (cohorte 2013)	27.9 %	88.0 %	42.6 %	0.0
	Cible 2020/2021 (diplômes 2021) méthode 3 uniquement			50,0%	

Pour information, la cible 2020 du PAP 2018 est de 30%, selon la méthode 1.

Leviers d'action

Dès la rentrée 2018, la mise en place progressive du PIA-NCU « Open Curriculum » devrait permettre de réduire le taux de décrochage et le taux d'échec en Licence 1. Les bénéfices attendus à l'horizon 2021 concernent donc la première cohorte qui expérimentera les dispositifs d'aide. Aussi, les bénéfices sur cette première période devraient être significatifs, mais non encore optimaux. C'est pourquoi l'objectif de progression ne se situe qu'à la moitié de la cible finale du projet.

Les moyens NCU seront particulièrement mobilisés pour soutenir les étudiants inscrits dans les parcours dont le taux de réussite est en-dessous de la moyenne de l'établissement à savoir les Licences de Droit, Gestion et LEA, qui sont par ailleurs des formations à forts effectifs.

L'introduction de formes pédagogiques plus actives et participatives à hauteur de 20% minimum dans les maquettes de la Nouvelle Offre de Formation, devrait permettre une meilleure réussite pour des étudiants aux profils plus diversifiés et moins « théoriques ».

Commentaires de l'université

Le taux de réussite à l'ULR déjà au-dessus de la moyenne nationale (+3 %) ce qui témoigne de l'implication de l'établissement dans la réussite de ses étudiants. Par ailleurs, la valeur ajoutée de l'établissement est également positive avec une VA de + 2,7 %.

Cependant, les évolutions récentes montrent un tassement de ces indicateurs qui nous a incité à mettre en place des dispositifs ambitieux et à rénover en profondeur l'offre de formation pour une meilleure lisibilité et une meilleure orientation des étudiants.

VAGUE C – 2018 - 2022

Précisions apportées par le SIES (mars 2011)**Définition des indicateurs de réussite**

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

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

Pour un établissement :**Taux de réussite de la méthode 1 :**

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

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

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

Taux de réussite de la méthode 2 :

La méthode 2 tient uniquement compte des résultats en troisième année.

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

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

Taux de réussite de la méthode 3 :

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

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

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

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

Au niveau national :

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

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

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

Valeur ajoutée

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

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

- **sexe**
- **âge au baccalauréat** (4 modalités : à l'heure ou en avance, en retard d'un an, en retard de plus d'un an, non bachelier)
- **ancienneté d'obtention du baccalauréat** (4 modalités : baccalauréat obtenu l'année de l'entrée à l'université, obtenu un an avant, obtenu deux ans avant ou plus, non bachelier)
- **série du baccalauréat** (7 modalités : Littéraire, Economique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier)
- **mention obtenue au baccalauréat** (7 modalités : Très bien, Bien, Assez bien, Passable au premier groupe, passable au deuxième groupe, Inconnue, non bachelier)
- **pcs des parents** (5 modalités : très favorisé (cadres, enseignants...), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employés...), défavorisé (ouvriers...), non réponse)
- **discipline d'inscription en L1** (regroupée en 3 modalités : Droit, Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)

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

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

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 2	TAUX DE REUSSITE EN LICENCE EN QUATRE ANS	Université de La Rochelle
-------------	--	----------------------------------

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2012 diplômée en 2015 et 2016
Champ de la mesure	Etudiants inscrits en 2012

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en première année du cursus Licence en 2012. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année et, pour les années plus anciennes, le DEUG, le DEUG IUP, et les anciennes licences. Les DEUST ne sont pas inclus. Cf. « mode de calcul ». Sont exclues Paris-Dauphine et l'INALCO
Source :	MESRI/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul : - Méthode 1 : la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1ère année -- - Méthode 2 : la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3 ^{ème} année rapportant le nombre de diplômés en 3 ^{ème} et 4 ^{ème} année à celui des inscrits en troisième année de licence ou en licence professionnelle. - Méthode 3 : la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année. En cas d'échec en troisième année, seule la réussite dans le même établissement est prise en compte.
Service responsable de l'indicateur	MESRI, DGESIP-DGRI SIES

Taux de réussite constaté en %	Périodes	Réussite en 3 ans	Réussite en 4 ^e année	Cumul 3 et 4 ans	Valeur ajoutée (en points) en 3 et 4 ans
Etablissement	cohorte 2012	48.6%	14%	62,6%	6,4
<i>Taux de réussite constaté en % Données nationales</i>	<i>cohorte 2012</i>	42.2 %	13.8 %	56.0 %	0.0
Cible 2020/2021 (diplômés 2021) Méthode 3	cohorte 2018		25 %		

Pour information

Filières d'origine des bacheliers (méthode 3)	Cohorte 2012	Cohorte 2012
	établissement	National
Bac général	82 %	77.7 %
Bac technologique	12,6 %	11.4 %
Bac professionnel	2,3%	6.4 %
Non bacheliers	3,1%	4.5 %

Leviers d'action

Tout comme pour l'indicateur précédent, la mise en place du PIA NCU « Open Curriculum » devrait permettre un accroissement significatif de la réussite en Licence en 4 ans. Toutefois, les étudiants qui seront inscrits en 4ème année en 2021 n'auront pas ou peu bénéficié des apports de NCU, sauf s'ils redoublent leur première année de Licence. C'est pourquoi au final, les bénéfices attendus de la mise en place des dispositifs NCU ne seront pas encore optimaux à cette échéance.

Commentaires de l'établissement

Le bénéfice attendu porte principalement sur la réduction sur la Licence 1 du nombre de décrocheurs « vrais », c'est à dire des étudiants qui auraient décroché sans la mise en place des dispositifs d'accompagnement NCU à l'exception des réorientations.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 3	TAUX D'OBTENTION DU DUT EN 2 OU 3 ANS	Université de La Rochelle
------	---------------------------------------	---------------------------

Action	Formation initiale et continue du baccalauréat à la licence
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2013 diplômée en 2015 et 2016
Champ de la mesure	inscriptions en cours, paiement validé, hors statuts auditeurs libres, passagers, visiteurs, et hors formation continue non diplômante.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Champ : Etudiants (bacheliers et non-bacheliers) inscrits pour la première fois en première année de DUT à la rentrée universitaire n / n+1 (2013-2014) (inscriptions principales uniquement).
Source	SISE
Mode de calcul	Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiants. La réussite en 2 ans (à la session n+2) comme la réussite en 3 ans (à la session n+3) est attribuée à l'établissement d'inscription en première année et non à l'établissement où le diplôme a été obtenu dans le cas l'étudiant a changé d'établissement entre la première et la deuxième (ou la troisième) année. Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrits pour la première fois en première année de DUT dans l'établissement l'année n / n+1. Réussite en 2 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+2 quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu. Précision : les étudiants ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+1 sont inclus dans la réussite en 2 ans. Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+3 (et n'en ayant pas obtenu à la session n+2) quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.
Service responsable de l'indicateur	MESRI DGEIP - SIES

	Nombre d'inscrits pour la première fois en 1 ^{ère} année de DUT	Nombre de diplômés en DUT en 2 ans	Taux de réussite en 2 ans	Nombre de diplômés en DUT en 3 ans	Taux de réussite en 3 ans
Cohorte 2013 (diplômés en 2015 ou en 2016)	447	326	72,9%	363	81,2%
Cohorte 2018 (diplômés en 2020 pour le DUT en 2 ans ou en 2021 pour le DUT en 3 ans)			Cible : 74%		Cible : 85%

Pour information (Données nationales, PAP 2018):

	Unité	2015 Réalisation	2016 Réalisation	2017 Prévision PAP 2017	2017 Prévision actualisée	2018 Prévision	2020 Cible
Taux d'obtention du DUT en 2 ans	%	66,5	nd	66,2	66,2	66,2	66

Commentaires de l'établissement

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 4	RÉUSSITE EN MASTER EN 2 ANS	Université de La Rochelle
------	-----------------------------	---------------------------

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Entrées en n, diplômés en n+2
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en M1 (hors Master enseignement) en 2013-2014, diplômés en 2015, et étudiants inscrits en M1 (hors Master enseignement) en 2014-2015, diplômés en 2016.

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

VAGUE C – 2018 - 2022

	<ul style="list-style-type: none"> - 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). <p>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 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.</p>
--	---

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	Ecart taux observé – taux attendu (M3)
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2015 (cohorte 2013) pour mémoire	64%	94,3%	63,9%	7,1
	Diplômés 2016 (cohorte 2014)	69,7%	94,0%	70,0%	13,1
	Moyenne nationale (cohorte 2014) en %	53.4 %	85.8 %	52.2 %	0.0
	Cible 2020/2021 (diplômés 2021) Méthode 3 uniquement			75 %	

Pour information, la cible 2020 du PAP 2018 est de 60%, sur la base de la méthode 1.

Leviers d'action

Le niveau de performance des Masters est déjà élevé à l'Université de La Rochelle que ce soit en comparaison avec les indicateurs nationaux (+ 13 %) ou en valeur ajoutée (+ 10 % en moyenne sur les deux dernières années). Ce dernier taux est par ailleurs en forte progression.

Certains Masters à très faible taux de réussite (Master RHIMA) ont été fermés. Leur faible taux de réussite s'expliquant par de très faibles effectifs et une faible sélectivité à l'entrée.

Les leviers d'actions à venir seront un ciblage des Masters à taux de réussite plus modestes : M1 droit processuel, M1 droit des entreprises, M1 e-tourisme, le M2 SPE GAGL, M2 LCAI, le Master DCV avec une attention accrue sur le recrutement, l'évolution des formations et l'accompagnement individuel.

En outre, l'établissement attend un bénéfice lié à la mise en place de la Nouvelle Offre de Formation qui accroît la visibilité des formations et modifie les pratiques pédagogiques en introduisant notamment une part importante de pédagogie active (Travail En Accompagnement, TEA), plus pratique et interactive, déclinée notamment en mode projet pour les Masters.

Par ailleurs, la mise en place de la sélection à l'entrée du Master devrait permettre une meilleure adéquation entre objectifs de l'étudiant et formation, qui devrait constituer un levier d'amélioration des résultats.

Commentaires de l'université

La très forte réussite en master à l'échelle de l'établissement limite les marges de progression à court terme.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 5	REUSSITE EN DOCTORAT	Université de La Rochelle
------	----------------------	---------------------------

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Les valeurs de réalisation sont disponibles en octobre de l'année n+1 pour les docteurs de l'année civile n.
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine
Méthode de calcul	Avant 2018, les doctorants seront tous comptabilisés comme consacrant 100% de leur temps à la recherche. A compter de 2018, avec la mise en place de la nouvelle école doctorale de site « Euclide » nous comptabiliserons à 50% les doctorants ayant un statut professionnel qui leur permet de consacrer seulement un mi-temps à la recherche. Les cibles fixées pour 2021 tiennent compte de cette évolution.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Source :	Etablissement SAP/DRPI
Service responsable de l'indicateur	MESRI-DGESIP-SIES

	Taux de l'établissement en 2016	Cible 2021 En %	Soutenances 2015 (données nationales)	Cible 2020 (PAP 2018)
Part des doctorats obtenus en moins 40 mois	47,2%	55%	41,6%	46%
Part des doctorats obtenus entre 40 et moins de 52 mois (pour information)	33,3%	XXXX	31,7%	%
Part des doctorats obtenus en moins de 52 mois	80,56%	90%	73,35%	80%
Part des doctorats obtenus entre 52 et 72 mois (pour information)	5,6%	XXXX	15,8%	%
Part des doctorats obtenus en plus de 72 mois (6 ans) (pour information)	13,9%	XXXX	10,9%	%

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

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 6	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS	Université de La Rochelle
------	--	---------------------------

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

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Diplômés en 2014 (les données sont disponibles en juillet de l'année n+1 pour les docteurs 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

Nature précise des données de base	Situation professionnelle au 1 ^{er} décembre 2016 et au 1 ^{er} décembre 2015 des diplômés 2014 de master et de licence professionnelle, de nationalité française, issus de la formation initiale, âgés de moins de 30 ans et n'ayant pas poursuivi ou repris des études dans les deux années suivant l'obtention du diplôme.
Source :	Données collectées dans le cadre de la sixième enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés de Master et de licence professionnelle.
Mode de calcul	<p>Le taux de réponses exploitables est égal au nombre de questionnaires recueillis qui permettent de connaître la situation du diplômé rapporté au nombre total de diplômés à interroger dans le cadre de l'enquête. Les diplômés à interroger dans le cadre de l'enquête forment une sous-population de l'ensemble des diplômés.</p> <p>On distingue 4 situations pour les diplômés interrogés : hors champ (poursuites d'études après le diplôme ou interruption d'études supérieures de plus de deux ans), inactivité, en emploi, en recherche d'emploi. Les diplômés hors champ ou inactifs ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs d'insertion.</p> <p>Le nombre de réponses prises en compte est égal au nombre de réponses exploitables émanant de diplômés vérifiant les critères de l'enquête et présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage).</p> <p>Le poinds de la formation est le pourcentage de diplômés de cette formation dans l'ensemble des diplômés de l'université qui sont dans le champ de l'enquête et présents sur le marché du travail. Les effectifs sont redressés pour tenir compte de la non-réponse.</p> <p>Le taux d'insertion est défini comme étant le nombre de diplômés dans le champ de l'enquête (voir ci-dessus) occupant un emploi, quel qu'il soit, rapporté au nombre de diplômés dans le champ de l'enquête présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Les effectifs portés au numérateur et au dénominateur sont redressés pour tenir compte de la non-réponse.</p> <p>Horizon retenu : 18 et 30 mois</p>
Service responsable de l'indicateur	MESRI-DGESIP/DGRI-SIES

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 6	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS (SUITE)	Université de La Rochelle
------	--	---------------------------

Implication dans l'enquête nationale menée en 2016 sur les diplômés 2014

	Nombre de diplômés université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	Moyenne nationale
Master	379	277	73%	71 %
LP	282	217	77%	66 %

Insertion des diplômés 2014 de Master et de Licence professionnelle

	Master						Licence Pro					
	Taux de réponses prises en compte	ponds discipline	taux insertion à 18 mois	taux insertion à 30 mois	moyenne nationale à 18 mois(%)	moyenne nationale à 30 mois(%)	taux de réponses prises en compte	ponds discipline	taux insertion à 18 mois	taux insertion à 30 mois	moyenne nationale à 18 mois(%)	moyenne nationale à 30 mois(%)
Ensemble DEG	73	28	90	90	89	93	60	20	ns	86	91	94
Droit	73	7	ns	ns	88	91	50	5	ns	ns	93	98
Economie					87	91					90	93
Gestion	74	21	88	90	91	94	63	15	ns	ns	91	94
Autres DEG					86	92					90	92
Lettres, Langues, Arts	55	14	ns	ns	82	87					79	87
Ensemble SHS	73	11	ns	ns	83	87	78	12	ns	ns	83	88
Histoire-Géographie	73	11	ns	ns	76	83	83	5	ns	ns	83	86
Psychologie					88	93					90	ns
Information communication					85	88	74	7	ns	ns	82	87
Autres SHS (ENS)	82	100	100	100	81	85					85	89
Ensemble STS	78	48	94	90	85	91	84	68	97	95	90	94
Sciences de la vie et de la terre	76	11	ns	76	78	85	86	14	ns	ns	87	91
Sciences fondamentales	63	2	ns	ns	84	90	73	5	ns	ns	92	93
Sciences de l'ingénieur	80	23	98	93	87	93	85	23	95	100	91	95
Informatique	80	12	97	100	94	97	83	26	98	91	88	93
Autres STS					89	92					88	93

VAGUE C – 2018 - 2022**Leviers d'action**

L'insertion professionnelle des étudiants fait l'objet d'une attention particulière de l'établissement, en particulier pour les Sciences Humaines et Sociales. Ainsi, dans le cadre d'un Appel à Manifestation d'Intérêt de la Région Nouvelle-Aquitaine, un personnel dédié a été recruté pour travailler ce volet de l'insertion par : 1) une meilleure connaissance des milieux professionnels pour les étudiants ; 2) l'organisation de job dating avec des chefs d'entreprises et 3) l'incitation à la participation de professionnels aux formations.

En outre, le projet NCU « Open Curriculum » prévoit la mise en place de mineures « métiers » ouvertes à l'ensemble des étudiants de l'établissement et leur permettant de découvrir les métiers associés à des secteurs d'emploi du bassin rochelais. Ainsi, en 2018 une mineure « métiers du port » co-portée par le Port de La Rochelle et la branche professionnelle sera ouverte. Au total à l'horizon 2021, 3 autres mineures professionnelles seront ouvertes : tourisme, bâtiment et numérique.

Commentaires de l'université

L'établissement a fortement investi dans les enquêtes emploi afin d'obtenir une image la plus juste possible de l'insertion de ses étudiants (6 vacataires recrutés pendant 4 mois en 2017/2018). Cela se traduit par un taux de réponse aux enquêtes très élevé. De ce fait, les enquêtes touchent une très large part des anciens étudiants y compris ceux en situation difficile, plus éloignés de l'emploi et du système de formation, ce qui paradoxalement peut contribuer à faire baisser certains indicateurs.

Il s'agit là d'un premier élément d'explication à un taux d'insertion égal ou légèrement inférieur aux moyennes nationales.

Un second élément qui doit être pris en considération est le caractère particulièrement difficile de la période d'enquête pour le marché de l'emploi en particulier local. D'une manière générale, l'établissement possède un bassin de recrutement essentiellement local et joue son rôle de service public de proximité en captant des étudiants à faible capital comme le montre le taux de boursiers plus élevé que la moyenne nationale. Il en résulte qu'à l'issue de leur formation, les étudiants diplômés sont peu mobiles et fortement dépendants des fluctuations du marché de l'emploi. Celui-ci est particulièrement pauvre en emploi de cadres, ce qui peut expliquer certaines difficultés à l'insertion des diplômés de Bac+5 et plus.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 7	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS	Université de La Rochelle
------	--	---------------------------

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme T50 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Année universitaire 2016-2017 ; cible 2021-2022
Champ de la mesure	Enseignements dispensés en L (hors licences professionnelles) en M et dans les autres diplômes

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

Service de référence

Service référence	OFIVE
-------------------	-------

Données de l'université		2016-2017	Cible 2020/2021
Niveau L Hors LP	Nombre de mentions de L dans l'établissement	13	
	Effectifs d'étudiants inscrits en L	4 674	
	Part des mentions de L faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation de L évaluée	4 674	
	Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)	29.4%	30%
Niveau M Hors ingénieurs, IEP	Nombre de mentions de M dans l'établissement	21	
	Effectifs d'étudiants inscrits en M	1 803	
	Part des mentions de M faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation de M évaluée	1 803	
	Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)	33.3%	35%
Autres diplômes DUT (x spécialités), LP (x mentions), Ingénieurs (x diplômes), Classes préparatoires (x classes) et PACES	Nombre de diplômes concernés	23	
	Effectifs d'étudiants inscrits	1 399	
	Part des diplômes faisant l'objet d'une évaluation	100%	100%
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation Autres diplômes évaluée	1 399	
	Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)	72.6%	75%

Cibles 2020/2021 (réponses cumulées au terme du contrat)

Taux de réponse aux enquêtes	40%
Part des mentions et diplômes faisant l'objet d'au moins une évaluation	100%

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 7 ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS (SUITE)

Université de La Rochelle

Précisions pour la licence et le master

L'article 5 de l'arrêté fixant le cadre national des formations du 22 janvier 2014 fixe les motifs et les conditions générales de l'évaluation des enseignements :

« Dans le cadre de la politique de l'établissement, 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-chercheurs, des enseignants, des personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé, des étudiants et du monde socioprofessionnel.

Une évaluation des formations et des enseignements est notamment organisée au moyen d'enquêtes régulières auprès des étudiants. Cette évaluation est organisée dans le respect des dispositions des statuts des personnels concernés.

Ces dispositifs favorisent le dialogue entre les équipes pédagogiques, les étudiants et les représentants du monde socioprofessionnel. 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 de permettre d'en améliorer la qualité. Ces dispositifs peuvent également servir de base à l'évolution de la carte de formation de l'établissement en cohérence avec la politique de site.

Les résultats des évaluations font l'objet de présentations et de débats au sein des équipes pédagogiques, du conseil de perfectionnement, du conseil de la composante concernée et de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique ou du conseil de l'établissement qui a compétence en matière de formation. »

Leviers d'action

L'évaluation est menée à trois niveaux :

- Évaluation des diplômes : cette évaluation se fait notamment au travers de l'enquête formation de l'OFIVE qui évalue le taux de satisfaction et de recommandation du diplôme. D'autre part, la mise en place de conseils de perfectionnement de mention en Licence et de mention ou de parcours en Master est un élément d'évaluation et d'évolution des formations. La recherche d'une meilleure articulation entre les enquêtes menées au niveau (parfois) des diplômes et des enquêtes au niveau de l'établissement, notamment par un rapprochement entre les enseignants et l'OFIVE devrait permettre d'améliorer les résultats, en augmentant le taux de réponse.
- Évaluation des formations au travers de la généralisation des conseils de perfectionnement et/ou de leur mise en conformité avec les arrêtés nationaux.
- Évaluation des enseignements : elle est menée systématiquement au travers de la plateforme numérique Moodle. Les procédures de prise en compte systématique de ces évaluations sont en cours d'évolution. C'est cette 3^{ème} modalité d'évaluation qui est renseignée au travers de cet indicateur n°8.

Commentaires de l'université

Depuis trois ans, les efforts de l'établissement ont été importants pour le volet enquête d'une part et pour le déploiement des Conseils de perfectionnement d'autre part. Il s'agit d'une procédure d'auto-évaluation qui est plébiscitée tant par les enseignants que par les étudiants. Des efforts doivent cependant porter sur l'exploitation et la diffusion des résultats des conseils de perfectionnement.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 8	DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	Université de La Rochelle
------	--	---------------------------

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

Description des indicateurs

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

Mode de renseignement de l'indicateur	Etablissement / Service d'aide au pilotage Source : enquête n°6 Directe, renseignée par le Pôle Formation Continue
---------------------------------------	---

	Situation 2016 (S)	Situation 2017 (S)	Cible 2021 (C)	Taux de croissance attendu (C-S)/S*100, en %
1-Heures stagiaires	115 418	nd	150 000	+ 30%
2- Nombre de diplômés en formation continue	296	nd	340	+ 15%
<i>Dont Validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>				
3- Chiffre d'affaires de la formation continue	801 052 €	nd	1 050 000 €	+ 31%

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, sauf les « recettes de la formation continue ». En revanche, pour une meilleure compréhension de la situation de l'établissement, il est demandé de compléter tous les items de la colonne « Situation ».

Leviers d'action

Le potentiel de développement est constitué de l'offre de formation initiale. Sa plus large accessibilité à un public de formation continue est conditionnée à la modularisation de l'offre et à la capitalisation des modules en vue de l'obtention à terme d'un diplôme.

Commentaires de l'université

Les données de l'enquête N°6 sont disponibles en novembre de l'année N+1, les données 2017 n'étant pas disponibles, le taux de croissance est calculé à partir des données 2016.

A noter : La réforme de la formation professionnelle est en attente. Son impact va être important sur le potentiel de développement du CA de la FC.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 9	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD	Université de La Rochelle
------	--	---------------------------

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'efficacité 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 2016 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 2016, 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 : $T = (Va - Vd) / Vd \times 100$

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 2016 (Vd)	61,5h
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées à l'échéance du contrat (Va)	62,5
Variation (Va-Vd)	+1h
Cible 2020/2021 (%)	2%

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 MESRI 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.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 9	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD (SUITE)	Université de La Rochelle
-------------	---	----------------------------------

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 10	ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / BILAN ET PRÉVISION	Université de La Rochelle
-------	---	---------------------------

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

Service de référence

Service référence	DRH
-------------------	-----

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		2015	2016	2017	Données cumulées 2015, 2016, 2017	Cible 2021 (données cumulées sur la période contractuelle)
Maîtres de conférences	Effectifs*	1/5	0/0	0/0	1/5	
	%**	20%	-	-	20%	33%
Professeurs des universités	Effectifs*	2/5	1/1	0/0	3/6	
	%**	40%	100%	-	50%	66%

* recrutement interne

** recrutement interne / (recrutement total *100)

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'université

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 11	DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROPRES ENCAISSABLES hors subventions pour charges de service public	Université de La Rochelle
-------	--	---------------------------

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

Description des indicateurs

Unité de mesure	Millier d'euros (K€)
Date de la mesure	Deux années civiles précédant la 1 ^{re} 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) ou (70651 – 70653) 2. les recettes de la formation continue (7065) ou (70654) 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 – 7064 – 70688 – 707- 708 – 709 – 7445 – 746 – 752 – 757 – 7584 – 7588 – 76) ou (701 – 702 – 703 – 70681 – 70682 – 707- 708 – 709 – 7445 – 746 – 752 – 753 – 756 – 7588 – 76) Non pris en compte : 756 – 7562 – 777.
Mode de renseignement	Données fournies par l'établissement / Service source : service d'aide au pilotage

	2016	2017	Cible 2021
Droits d'inscription (1)	1 048 631	1 230 223	1 230 000€
Formation continue (2)	1 036 086	820 962	1 050 000€
Taxe d'apprentissage (3)	380 091	360 704	360 000€
Contrats et prestations de recherche (4)	1 589 517	754 369	
ANR investissements d'avenir (74411) ou (741 311)	185 417	22 218	
ANR hors investissement d'avenir (74412) ou (741312)	527 479	392 282	
Hors ANR (704 – 705 – 7062 – 751) ou (704 – 705 -70662 -751)	876 621	339 869	
Subventions (hors subvention pour charges de service public) (5)	5 986 632	6 626 780	
Régions (7442)	1 635 669	1 139 453	
Union européenne (7446)	305 287	948 351	
Autres (7418 – 7443 – 7444 – 7447 – 7448 – 7488) ou (7412 – 7443 – 7444 – 7447 – 7448 – 745 - 7488)	4 045 677	4 538 976	
Dons et legs des fondations (6)	17 000	23 600	
Produits exceptionnels (7)	0	0	
Autres ressources propres (8)	574 313	952 743	
Total	10 632 271	10 769 380	

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.

Leviers d'action

Stratégie volontariste sur la formation continue

Commentaires de l'établissement

L'établissement tient compte de capacités d'accueil limitées.

A noter : pour les données de l'année 2016, contrairement au mode de calcul préconisé, le compte 70612 « droit diplômes propres à l'établissement » a été intégré dans la rubrique « formation continue » et non « droits d'inscription », car ce compte était alimenté intégralement par les recettes liées aux DU proposés en formation continue.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 12	PILOTAGE FINANCIER	Université de La Rochelle
-------	--------------------	---------------------------

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

Description des indicateurs

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

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

A compléter par l'établissement

Actions prévues	Situation 2016 source MESRI	Situation actuelle (2017)	Commentaires établissement	Cible 2021
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 : % Investissement : % <i>Moyenne nationale 2016</i>	Fonctionnement : 91% Investissement : 41%		Fonctionnement 95% Investissement 60%
2- Se doter d'outils permettant un suivi financier infra annuel, pour accompagner son effort de maîtrise des taux d'exécution, l'établissement devra se doter de tableaux de bord permettant le suivi infra annuel des principaux agrégats de gestion : résultat, CAF, variation du fonds de roulement...		1		2
3- Élaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles (et notamment plan pluriannuel d'investissement).		1		2
4- Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale, la masse salariale devra faire l'objet d'un suivi particulier : tableaux prévisionnels et plan de suivi infra-annuel adaptés (l'écart entre le budget primitif approuvé et l'exécution finale devrait être comprise entre -0.5 et +0.5%).		2		2

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

A compléter par l'établissement

Actions prévues	Situation actuelle (2017)	Cible 2021
1- Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan	2	2
2 -Mettre en place un dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire (cartographie des risques)	0,5	1

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 13	PILOTAGE DU SYSTEME D'INFORMATION ET DES SERVICES NUMERIQUES AUX USAGERS	Université de La Rochelle
-------	--	---------------------------

Action	Améliorer l'efficacité 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'efficacité des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	<p>Cote chiffrée de 0 à 5</p> <ul style="list-style-type: none"> 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces. 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
Date de la mesure	<p>Situation actuelle : année précédant la première année du contrat Cible : dernière année du contrat</p>
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 (2017)	Cibles 2020/2021
1-La gouvernance de la politique numérique et du système d'information	5	5
2-Le système d'information et les services numériques	4,0	4,5
3-Le numérique au service de la formation des étudiants	4,5	4,5
4-La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique)	4,5	4,5
5-Le numérique au service de la recherche et de la valorisation	2	3,5
6- La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique	4,5	4,5

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 14	TAUX D'OCCUPATION DES LOCAUX	Université de La Rochelle
-------	------------------------------	---------------------------

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

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Enquête annuelle sur la situation immobilière
Mode de calcul	<p>Le taux d'occupation des locaux de l'établissement est établi en deux étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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 :</p> $T = \frac{(U/S)}{H}$ <p>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)</p> <p>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 :</p> $\frac{58\,195\text{ h} / 66\text{ salles}}{1\,120\text{ h}} \text{ soit } 79\% \text{ pour les salles banalisées}$ <p>Ce même établissement présente un taux d'occupation de ses amphithéâtres (3 000 m²) de 62 % pour ses amphithéâtres ;</p> <p>Son taux d'occupation est de : $\frac{62\% \times 3\,000\text{ m}^2 + 79\% \times 5\,100\text{ m}^2}{8\,100\text{ m}^2} = 73\%$.</p>
Service responsable de l'indicateur	MESRI - DGESIP

Précisions : Cet indicateur est construit en référence à l'indicateur du programme 150 n° 6.3 « Taux d'occupation des locaux ».

Ce taux est estimé à 72,3% en réalisation 2015 (PAP 2018) à partir des données recueillies par enquête auprès des établissements.

Cible 2020 à 74%. (PLF 2018).

Occupation des locaux	Situation actuelle (2017)				Taux d'occupation attendu en 2021
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SHON	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	28 154	15	4 997	168%	
Salles banalisées	74 840	159	14 474	42%	
Total	102 994	174	19 471	74% pondéré	75% pondéré

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'établissement

Éventuellement commenter le taux d'occupation des sites secondaires et des salles dédiées si nécessaire.

VAGUE C – 2018 - 2022

IC 15	MESURE DES EVOLUTIONS DE SURFACES IMMOBILIERES (solde en m²)	Université de La Rochelle
Action	Améliorer l'efficacité des opérateurs	
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier	

Description de l'indicateur

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

Élaboration et qualités de l'indicateur

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

Années	Situation existante			Objectifs		
	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					
2017	ULR		93 226	0	0	93 226
2018						
2019						
2020						
2021						
soldes						
Evolution des m² à l'issue du contrat (cible 2021)				0	2500	95 776

Précisions :

Par m² libérés on entend les surfaces que les établissements n'occupent plus et qui ont été remises aux domaines, cédées, rendues (fin de mise à disposition ou de location) ou destinées à la démolition.

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

Commentaires de l'établissement :

Éventuellement commenter les évolutions prévues pour des sites secondaires.

Le nouvel espace « Ile 2 » dédié à la recherche devrait être livré en 2021

VAGUE C – 2018 - 2021

INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DE L'UNIVERSITE DE LA ROCHELLE

INDICATEURS SPECIFIQUES DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

	Pages
INDICATEURS SPECIFIQUES	
IS 1 – Développement des relations entre l'Université et le monde socio-économique en Formation et Recherche	2
IS 2 – CampusInnov : approche intégrative pour impulser une dynamique d'innovation	4
IS 3 – Mise en place d'un Smart Campus	6

VAGUE C – 2018 - 2021

IS 1	Développement des relations entre l'Université et le monde socio-économique en Formation et Recherche	Université de la Rochelle
Axe du contrat	3. Innover et contribuer au développement socio-économique	
Objectif	Développer les relations entre l'Université et le monde socio-économique en Formation et Recherche	

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Cote chiffrée de 0 à 5
	<ol style="list-style-type: none"> 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces. 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
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

Thèmes	Situation actuelle (2017)	Cibles 2018/2019	Cibles 2019/2020	Cibles 2020/2021
1- Pilotage des Interactions avec le monde socio-économique	1	2	3	4
2- Amélioration de l'Ancrage territorial	1	2	3	3
3- Efficience des filières stratégiques de l'Université	0	1	2	3
4- Participation aux animations du territoire par les acteurs du monde socio-économique	2	2	3	4

LEVIERS D'ACTION

1- Pilotage des Interactions avec le monde socio-économique

Mise en place d'outils permettant d'identifier les flux (outil CRM, commission IDSE, référents filières, outils de communication)
Développement des opportunités d'interaction avec les acteurs du territoire (projets tuteurés, alternants, stagiaires FTLV, contrats de recherche)

2- Amélioration de l'Ancrage territorial

Développement des partenariats avec les collectivités du territoire (conventions)
Identification de l'ULR par les acteurs du territoire (participation à la gouvernance, à des groupes de travail thématiques)

3- Efficience des filières stratégiques de l'Université

Suivi de l'évolution des étudiants par filière : nourrir la filière en diplômés, contribuer à l'irrigation du territoire
Développement des interactions de recherche avec les acteurs socio-économique par filière (évolution du nombre de partenaires socio-économiques par filière)

4- Participation aux animations du territoire par les acteurs du monde socio-économiques

Contribution aux actions du territoire (associations professionnelles, pôles, clusters, etc.)

VAGUE C – 2018 - 2021**COMMENTAIRES DE L'ETABLISSEMENT**

L'Université de La Rochelle souhaite renforcer la visibilité et l'impact socio-économique de ses activités en faisant mieux connaître aux entreprises et acteurs du territoire les services qu'apportent l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation.

Pour cela, un pilotage de la coordination en interne des actions menées a été mis en place. Il s'agit d'organiser la réponse de l'Université vis-à-vis des acteurs socio-économiques en termes de « filières ».

Ces filières constituent des ensembles cohérents de compétences, en formation initiale, continue et en recherche, dans lesquels les acteurs socio-économiques peuvent puiser en ressources que ce soit en termes de recrutement, d'innovation ou encore de formation :

- BIOTECH, AGROALIMENTAIRE ET SANTE;
- BATI DURABLE, ENERGIE ET ECO-INDUSTRIES
- ENVIRONNEMENT, GESTION DU LITTORAL
- NUMERIQUE
- NAUTISME, ECONOMIE PORTUAIRE ET TRANSPORTS
- TOURISME ET LOISIRS

Cet axe de la politique de l'établissement n'était pas explicite jusqu'à présent, ce qui justifie que les valeurs initiales des indicateurs soient relativement faibles. Les résultats visés en termes de valeurs cibles semblent atteignables dans la mesure où ils correspondent à l'activation de leviers organisationnels maîtrisables et la mobilisation rationalisée et coordonnée de partenariats déjà identifiés pour la plupart.

Sur le plan territorial et régional, notre ambition s'inscrit en cohérence avec les différents schémas politiques de l'enseignement supérieur, de l'innovation et du développement économique.

VAGUE C – 2018 - 2021

IS 2	CampusInnov : approche intégrative pour impulser une dynamique d'innovation	Université de la Rochelle
Axe du contrat	3. Innover et contribuer au développement socio-économique	
Objectif	Structurer, développer et animer les dispositifs d'innovation autour de 5 domaines d'intervention qui couvrent la chaîne de l'innovation	

Description de l'indicateur

Unité de mesure	<p>Cote chiffrée de 0 à 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces. 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
Date de la mesure	<p>Situation actuelle : année précédant la première année du contrat Cible : dernière année du contrat</p>
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

Thèmes	Situation actuelle (2017)	Cibles 2018/2019	Cibles 2019/2020	Cibles 2020/2021
1- Insertion dans l'écosystème régional de l'Innovation	1	1	2	3
2- Sensibilisation/Formation à l'entrepreneuriat	2	2	3	4
3- Emergence de projets d'Innovation portés par la Formation	1	2	2	3
4- Emergence de projets de maturation portés par Recherche	2	2	3	4
5- Participation aux animations du territoire par les acteurs de l'innovation	2	2	3	3

LEVIERS D'ACTION

1- Insertion dans l'écosystème régional de l'Innovation

Identification de l'ULR par les acteurs de l'innovation (participation à la gouvernance, à des groupes de travail thématiques)
Travailler sur des projets en commun (multiplication des projets)
Développement des partenariats avec les acteurs socio-économiques (stages PULPE, PTCIE, contrats de recherche)

2- Sensibilisation/Formation à l'entrepreneuriat

Développement des dispositifs et outils de formation
Développement du nombre d'acteurs formés

3- Emergence de projets d'Innovation portés par la Formation

Apport de moyens et outils pour mieux accompagner les étudiants dans leurs projets d'innovation
Accompagnement de projets émergents

VAGUE C – 2018 - 2021***4- Emergence de projets de maturation portés par Recherche***

Apport de moyens et outils pour mieux accompagner la maturation
Accompagnement de projets émergents

5- Participation aux animations du territoire par les acteurs de l'innovation

Contribution aux actions du territoire (Digital Bay, SPN, etc.)

COMMENTAIRES DE L'ETABLISSEMENT

CampusInnov vise à impulser une dynamique d'innovation contribuant au développement du monde socio-économique, assurant une meilleure insertion professionnelle de nos étudiants et contribuant à une meilleure valorisation des résultats des projets d'innovation portés par la formation ou la recherche.

Il s'agit de structurer, de développer et d'animer les dispositifs et des espaces qui couvrent la chaîne de l'innovation.

Des initiatives étaient déjà menées dans le domaine de l'entrepreneuriat (DEE/Pépité) et de la valorisation de la Recherche. L'ambition est de dynamiser l'émergence d'innovation pour les projets issus de la formation et de la recherche en mettant en place pour les étudiants et les chercheurs un accompagnement en amont de l'idée jusqu'au développement de l'activité (formation, prototypage, maturation, incubation, petites séries, suivi).

En termes d'évolution, les dispositifs seront progressivement développés en impliquant de plus en plus d'utilisateurs en fonction de la disponibilité des nouveaux espaces supports.

Sur le plan territorial et régional, notre ambition s'inscrit en cohérence avec les différents schémas politiques de l'enseignement supérieur, de l'innovation et du développement économique. Dans ce cadre, des accords sont en cours d'élaboration avec d'autres acteurs de l'ESRI et avec la technopole territoriale, afin de mutualiser des dispositifs et des espaces, ce qui devrait contribuer à accélérer la mise en œuvre de CampusInnov. C'est d'ores et déjà le cas pour la formation étudiant-entrepreneur et pour l'incubateur CampusInnov.

VAGUE C – 2018 - 2021

IS 3	Mise en place d'un Smart Campus	Université de la Rochelle
Axe du contrat	4. Mettre en place d'un Smart Campus	
Objectif	Devenir un acteur exemplaire de l'enseignement supérieur sur les transitions environnementale, énergétique et à la transformation numérique en impliquant les personnels et étudiants autour d'un projet commun	

Description de l'indicateur

Unité de mesure	<p>Cote chiffrée de 0 à 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces. 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
Date de la mesure	<p>Situation actuelle : année précédant la première année du contrat Cible : dernière année du contrat</p>
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

Thèmes	Situation actuelle (2017)	Cible 2020/2021
1- Améliorer l'impact environnemental de l'Université pour en faire un campus durable et responsable.	1	3
2- Université à la demande : faire évoluer le campus, vers un campus « sans frontière », c'est-à-dire intelligent, numérique, et fortement connecté pour des parcours de formation personnalisés et adaptés au profil de l'étudiant.	1.5	4
3- A smart Campus in a Smart City : développer une gouvernance mutualisée croisant les intérêts du Campus et de la Ville.	1	3.5

LEVIERS D'ACTION

1- Améliorer l'impact environnemental de l'Université pour en faire un campus durable et responsable.

Renforcement de la politique de gestion des déchets
 Modification de nos politiques d'achat
 Amélioration de la qualité environnementale des espaces de travail
 Développement de l'efficacité environnementale du bâti
 Mise en place d'une politique de mobilité durable

2- Université à la demande

Proposition d'un accès distant à la formation
 Déploiement de nouveaux cycles de vie des données de recherche
 Développement d'un campus sans frontière
 Développement de plateformes intelligentes pour l'orientation, la personnalisation des parcours, l'acquisition des connaissances.
 Mise en place d'une politique sur le numérique responsable

3- A smart Campus in a Smart City

Intégration de l'Université dans la politique locale en matière de développement durable, en faisant de l'Université un « living lab » autour des problématiques de campus durable, intelligent et intégré dans une « smart city »

VAGUE C – 2018 - 2021**COMMENTAIRES DE L'ETABLISSEMENT**

L'Université de la Rochelle a engagé depuis 2 ans de profondes restructurations, conçues dans un cadre systémique, pour spécialiser sa recherche, transformer la formation, développer l'innovation collaborative, et expérimenter un dispositif de formation/recherche/innovation autour de son propre campus, avec à la clé un nouveau modèle économique. Elle se positionne sur un nouveau modèle d'université, en rupture avec le modèle classique français.

Son projet « Smart Campus » vise à étendre/associer ce modèle académique en rupture, à ses propres infrastructures matérielles et immatérielles, notamment en construisant un campus durable, numérique, responsable, intelligent, fortement intégré dans son environnement local. Elle a l'ambition de devenir la première université zéro carbone de France, tout en étant massivement dématérialisée. Cet indicateur vise à évaluer les avancées réalisées au cours du contrat sur les trois principaux axes de ce projet.

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE**

Délibération n° 2018-06-04-2-2 : Création et tarif du diplôme d'université traduction français-chinois et civilisation européenne (D.U. TRAD-FC)

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 613-2 et L. 712-3,
Vu les statuts de l'université de La Rochelle,
Vu l'avis du conseil d'UFR du 5 avril 2018,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 30 voix pour, 1 voix contre, 0 abstention,

APPROUVE la création du diplôme d'université traduction français-chinois et civilisation européenne (D.U. TRAD-FC), dont le contenu et le règlement des études sont consultables au service des affaires juridiques et statutaires de l'université (23 avenue Albert Einstein BP 33060 - 17031 La Rochelle).

FIXE les droits d'inscription à 2 300 €.

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE**

Délibération n° 2018-06-04-3-1 : Désignation de quatre représentants des étudiants au conseil de la documentation du service commun de la documentation (SCD-BU)

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de l'université de La Rochelle,
Vu la délibération du conseil d'administration n° 2012-11-05-3-3 : Statuts du service commun de la documentation (SCD) et règlement intérieur du conseil de la documentation,
Vu les candidatures d'Océane BONFILS, Quentin CHAGNEUX, Jordan GAUDIN, Gauthier REY et Sara STAUDER,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ ET PROCÉDÉ À UN VOTE À BULLETIN SECRET,

DÉSIGNE, parmi les élus usagers des trois conseils (CA, CFVU et CR), les quatre représentants étudiants suivants au conseil de la documentation du service commun de la documentation :

- > Sara STAUDER (1^{er} tour)
- > Océane BONFILS (1^{er} tour)
- > Gauthier REY (1^{er} tour)
- > Quentin CHAGNEUX (2^{ème} tour)

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE

Délibération n° 2018-06-04-4-1 : Création du comité technique d'établissement public de l'université de La Rochelle

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3 et L. 951-1-1,

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, notamment ses articles 10 et 15,

Vu la circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 5 janvier 2018 relative à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'État,

Vu les statuts de l'université de La Rochelle,

Vu la délibération du conseil d'administration n° 2011-07-04-5-1 : Création du comité technique de l'université de La Rochelle,

Vu les effectifs (nombre de femmes, d'hommes et pourcentage de chaque genre) composant le périmètre du comité technique d'établissement de l'université de La Rochelle, arrêtés au 1^{er} janvier 2018,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique d'établissement de l'université de La Rochelle du 1^{er} juin 2018,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité avec 31 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention,

DÉCIDE

Article 1 : Création du comité technique d'établissement public

Il est créé, auprès du président de l'université de La Rochelle, un comité technique d'établissement public, consulté et compétent pour connaître toutes les questions et projets de textes concernant l'ensemble des services de l'université de La Rochelle, indiqués dans le titre III du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susvisé.

Article 2 : Représentation des femmes et des hommes composant les effectifs de l'université de La Rochelle au 1^{er} janvier 2018 pour la détermination du nombre de représentants du personnel au comité technique d'établissement

En application des articles 10 et 15 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susvisé, les parts de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour le renouvellement du comité technique d'établissement de l'université de La Rochelle sont ainsi fixées au 1^{er} janvier 2018 :

1159 agents représentés dont :	
558 femmes (soit 48,14 %)	601 hommes (soit 51,85 %)

Article 3 : Composition

Le comité technique d'établissement public de l'université de La Rochelle est composé de :

a) Représentants de l'administration :

- > le président de l'université,
- > le directeur général des services.

b) Représentants du personnel :

- > 10 membres titulaires,
- > 10 membres suppléants.

Article 4 : Durée du mandat

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans, sauf exceptions prévues à l'article 11 du décret n° 2011-184 précité.

Article 5 : Mode de scrutin

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste, sauf exceptions prévues à l'article 13 du décret n° 2011-184 susmentionné. Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Article 6 : Modalités de vote

Le vote a lieu à bulletin secret, à l'urne et sous enveloppe. Les opérations électorales se déroulent publiquement dans les locaux de l'université de La Rochelle et pendant les heures de service. Les horaires d'ouverture et de clôture du scrutin sont arrêtés par le président de l'université, après consultation des organisations syndicales ayant déposé des candidatures.

Les électeurs ne peuvent voter que pour une liste sans radiation ni adjonction de noms et sans modification de l'ordre de présentation des candidats. Est nul tout bulletin établi en méconnaissance de l'une de ces conditions.

Le vote par procuration n'est pas admis.

Dans chaque lieu de vote, la liste électorale devra être émarginée par chaque électeur votant et par un membre du bureau, ou par ce dernier seulement en cas de vote par correspondance.

Le vote par correspondance est autorisé.

Sont admis à voter par correspondance les agents qui n'exercent pas leurs fonctions au siège du bureau de vote central, les agents en congé régulier, parental, de maladie, de paternité, de maternité, de présence parentale, les agents en position d'absence régulièrement autorisée et ceux qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

Les électeurs souhaitant voter par correspondance, doivent adresser au président de l'université, une demande motivée au moins quinze jours avant la date du scrutin. Toutefois, les agents pour lesquels l'absence est connue par l'université de La Rochelle au moment de l'établissement de la liste électorale, seront admis d'office à voter par correspondance. La liste de ces agents sera annexée à la liste électorale.

Les bulletins et les enveloppes nécessaires au vote par correspondance sont transmis par l'administration aux intéressés huit jours au moins avant la date fixée pour les élections.

Les délais fixés ci-dessus ne concernent pas les agents empêchés de prendre part au vote direct par suite des nécessités du service.

L'électeur insère son bulletin de vote dans une première enveloppe (dite enveloppe n° 1). Cette enveloppe, d'un modèle fixé par l'administration, ne doit comporter aucune mention ou signe distinctif. Il insère cette enveloppe préalablement cachetée dans une seconde enveloppe (dite enveloppe n° 2) sur laquelle doivent figurer ses nom, prénoms, affectation et signature. Ce pli, également cacheté, est placé dans une troisième enveloppe (dite enveloppe n° 3) qu'il adresse par voie postale au bureau de vote dont il dépend. L'enveloppe n° 3 doit parvenir au bureau de vote dont dépend l'électeur avant l'heure de clôture du scrutin.

À l'issue du scrutin, le bureau de vote central procède au recensement des votes par correspondance. Les enveloppes n° 3 puis les enveloppes n° 2 sont ouvertes. Au fur et à mesure de l'ouverture des enveloppes n° 2, la liste électorale est émargée et l'enveloppe n° 1 déposée, sans être ouverte, dans l'urne contenant les suffrages des agents ayant voté directement à l'urne.

Sont mis à part sans être ouverts :

- les enveloppes n° 3 parvenues après l'heure de clôture du scrutin,
- les enveloppes n° 2 non signées ou ne comportant pas le nom de l'électeur ou sur lesquelles cette mention est illisible,
- les enveloppes n° 2 multiples parvenues sous la signature d'un même électeur,
- les enveloppes n° 1 parvenues en nombre multiple sous une même enveloppe n° 2 ,
- les enveloppes n° 1 trouvées dans l'enveloppe n° 3 sans l'enveloppe n° 2 ou comportant une mention ou un signe distinctif,
- les enveloppes émanant d'électeurs ayant pris part directement au vote (dans un tel cas, le vote par correspondance n'est pas pris en compte),
- les bulletins trouvés, sans enveloppe n° 1, dans l'enveloppe n° 3 ou dans l'enveloppe n° 2.

À l'exception des électeurs ayant pris part directement au vote, le nom des agents dont émanent ces votes n'est pas émargé sur la liste électorale.

Article 7 : Abrogation

La délibération du conseil d'administration n° 2011-07-04-5-1 : Création du comité technique de l'université de La Rochelle est abrogée.

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE****Délibération n° 2018-06-04-4-2 : Référentiel d'équivalence horaire (REH) et autres dispositifs
indemnitaires des enseignants et enseignants-chercheurs (PRP et PCA)****Séance du 4 juin 2018**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3, L. 952-3, L. 952-4, L. 954-2,
Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, notamment son article 7 II,
Vu le décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, notamment son article 7,
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, notamment son article 1,
Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences,
Vu la circulaire n° 2012-0009 du 30-4-2012 (NOR : ESRH1220221C) relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur,
Vu les statuts de l'université de La Rochelle,
Vu l'avis favorable du comité technique de l'université du 1^{er} juin 2018,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité, avec 29 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention,

APPROUVE les modifications apportées au référentiel d'équivalence horaire (REH), au dispositif indemnitaire « prime de responsabilités pédagogiques » (PRP) et au dispositif indemnitaire « prime de charges administratives » (PCA).

Ce dispositif sera applicable à compter du 1^{er} septembre 2018, sauf pour les responsabilités doctorales (direction d'une école doctorale, codirection d'une école doctorale co-accréditée, responsable de domaine scientifique et responsable du pôle des activités transversales) dont l'application sera rétroactive au 1^{er} janvier 2018.

Ces documents sont annexés à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires (REH) de l'Université de La Rochelle

Soumis au Comité Technique du 01/06/2018 (*absence de quorum au CT du 25/05/2018*) : ...

Soumis au Conseil d'Administration du 04/06/2018 : ...

Toutes les modifications qui seront apportées à la suite de ce travail feront l'objet d'un réexamen par le Comité Technique et le Conseil d'Administration de l'Université.

1 - Les références réglementaires :

- Code de l'éducation notamment ses articles L.952-1 à 952-3, L.954-1 et L954-2
- Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences
- Décret n° 93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur
- Décret n°2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur
- Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application de II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié mentionné ci-avant
- Circulaire ministérielle DGRH A1-2 n° 2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires
- Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

2 - Les principes généraux de répartition des services d'enseignement des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et contractuels enseignants :

La répartition individuelle des services d'enseignement des personnels titulaires et contractuels enseignants-chercheurs et enseignants de l'Université de La Rochelle est déterminée par le conseil d'administration de l'université et tient compte des priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement ainsi que des engagements de formation prévus dans le cadre du contrat pluriannuel passé entre l'établissement et l'Etat.

Les personnels enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur : formation initiale et continue ; recherche scientifique et technologique ; diffusion et valorisation de ses résultats ; orientation et insertion professionnelle ; diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ; participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ; coopération internationale.

Le décompte du **temps de travail** est réalisé sur la base d'une **durée annuelle de 1607 heures** sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Il est rappelé que les principes généraux de répartition des obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent avoir pour effet de compromettre la réalisation des engagements de formation prévus dans le cadre de ce contrat.

Par ailleurs, compte tenu de sa forte implication dans la recherche, l'Université de La Rochelle souhaite que la très grande majorité des enseignants-chercheurs affectés à l'établissement consacre effectivement la moitié de son temps de travail annuel à une activité de recherche réalisée au sein d'une unité de recherche labellisée (rattachement universitaire principal ou rattachement secondaire). Pour le cas où un enseignant-chercheur ne serait pas rattaché à une telle unité de recherche, il transmettra tous les 4 ans un rapport sur son activité de recherche, qui fera l'objet d'un examen par la commission recherche (siégeant en formation restreinte).

L'activité de recherche attendue doit correspondre aux critères définis par l'Université de La Rochelle.

La situation individuelle de chaque enseignant-chercheur, en particulier pour ceux ne correspondant pas à ces critères, sera prise en compte par la commission recherche, sous la forme d'un accompagnement individuel.

De la même manière, l'établissement considère que pour pouvoir consacrer un temps significatif aux activités de recherche, il est souhaitable que les enseignants-chercheurs affectés à l'Université de La Rochelle n'assurent qu'un nombre raisonnable d'heures complémentaires au-delà de leur service statutaire.

Le Conseil d'Administration fixe le début de l'année universitaire au 1er septembre de l'année N et la fin de la même année universitaire au 31 août de l'année N+1.



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

La durée maximale d'étalement des enseignements pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 34 semaines à l'intérieur de ce calendrier.

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs qui bénéficient, conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, de 25 jours de congés annuels pour 5 jours de travail par semaine, utilisent ces droits à congés pendant les périodes d'interruption des enseignements.

3 - Les modalités

Les modalités	Conditions premières	Dispositions complémentaires
Le lieu d'accomplissement des services d'enseignement :	⇒ en priorité : ✓ dans l'établissement ✓ et dans la composante principale de rattachement	⇒ à défaut : ✓ dans une ou plusieurs autres composantes de l'établissement ✓ ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur de l'académie, sans paiement d'heures complémentaires pour l'intéressé (une convention sera établie entre les deux établissements afin que le reversement correspondant au nombre d'heures d'enseignement assurées soit effectué par l'établissement bénéficiaire) ✓ et par dérogation exceptionnelle dans un autre établissement d'enseignement supérieur en France



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

Les modalités	Conditions premières	Dispositions complémentaires
<p>Les obligations de service et le temps de travail de référence :</p>	<p>Le temps de travail de référence :</p> <p>⇒ correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique, soit 1607 h de travail effectif annuel</p> <p>⇒ est constitué :</p> <p>pour les enseignants-chercheurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ pour moitié, par des services d'enseignement dont 128 H CM ou 192 H TD ou TP en présence d'étudiants ou toute autre combinaison équivalente et par une activité de préparation pédagogique de 4,2 heures de travail effectif pour 1 heure de TD ✓ et pour moitié, par une activité de recherche reconnue <p>pour les enseignants du second degré :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ par des services d'enseignement de 256 H CM ou 384 H TD ou TP ou toute autre combinaison équivalente <p>⇒ Le service d'enseignement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ s'accompagne de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents dont surveillances, corrections de copies, participation aux jurys ✓ est apprécié pour les enseignants-chercheurs dans les conditions prévues à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 	<p>Adaptation des obligations de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ en fonction des quotités de travail définies pour chaque personnel (temps partiel) ✓ en relation avec la durée effective du contrat et/ou avec la date de prise de fonctions (proratisation)



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

Les modalités	Conditions premières	Dispositions complémentaires
<p>Les modifications envisageables</p>	<p>⇒ avec modifications possibles prévues par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ un référentiel d'équivalence de service, arrêté par l'Université de La Rochelle, en conformité avec le référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ✓ les droits à congés accordés par la réglementation (notamment en matière de congé maternité, de paternité, d'adoption, de maladie, etc.) ✓ les décharges réglementaires ✓ les délégations entraînant un aménagement de service ✓ les conversions partielles ou totales de primes en décharge de service, quand la nature de la prime le permet 	<p>⇒ et avec droit à rémunérations complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ lorsque le service d'enseignement dépasse le temps de travail tel qu'il est défini par décret statutaire (ex : 193^h hetd considérée comme heure complémentaire pour les enseignants-chercheurs soumis à une obligation de 192 hetd) ✓ lorsque les dispositions réglementaires permettent aux personnels d'un corps de prétendre à de telles rémunérations complémentaires ✓ rétribuées selon les conditions qui sont prévues par décret ✓ certaines autres décharges excluent le paiement d'heures complémentaires
<p>Le recensement de la répartition des services d'enseignement et leur attribution :</p>	<p>Le recensement des services :</p> <p>⇒ selon 2 phases annuelles de recensement de la répartition des services :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ une phase prévisionnelle, livrant au plus près du début de l'année universitaire, un service d'enseignement indicatif (transmission à la DRH pour le début du mois de novembre N) ✓ l'autre définitive validant sa répartition finale (transmission des états de service définitifs à la DRH pour le début du mois de juin N+1) 	<p>Le recensement est organisé :</p> <p>en utilisant le ou les outils informatiques disponibles au sein de l'établissement</p>



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

Les modalités	Conditions premières	Dispositions complémentaires
	<p>L'attribution des services :</p> <p>au moyen d'un tableau de service transmis en début d'année et adaptable à chaque semestre</p>	<p>L'attribution prend la forme :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ d'un état prévisionnel imprimé et / ou d'une information dématérialisée transmise via l'outil de gestion dédié aux services d'enseignement, après validation du président de l'université. ✓ un arrêté individuel peut, le cas échéant, venir impacter cet état prévisionnel



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

4 – Activités ouvrant droit à une équivalence de service :

4.1 – Les modalités d’attribution des activités figurant au référentiel

Les équivalences de service sont ouvertes aux personnels titulaires enseignants-chercheurs ou enseignants.

Toutefois l’encadrement de stages professionnels et de mémoires de recherche, le travail en accompagnement (TEA), la certification en langues française et étrangères ainsi que la formation en alternance sont également ouvertes aux personnels suivants :

- enseignants contractuels en CDI ou CDD ;
- enseignants-chercheurs contractuels en CDD ;
- enseignants-chercheurs associés à temps plein ou mi-temps.

De plus, l’activité pédagogique correspondant au TEA est également ouverte aux enseignants vacataires.

Lorsque les activités prévues par le présent référentiel sont prises en compte dans le service d’un enseignant-chercheur ou d’un enseignant, elles ne peuvent également donner lieu au versement d’une prime ayant le même objet et notamment la PRP et la PCA.

La prise en compte dans le service des activités figurant au référentiel ne sera possible qu’à hauteur de **96 h** pour un enseignant-chercheur ou un enseignant.

Par ailleurs, les attributions des PRP s’effectuent pour partie dans le cadre d’une enveloppe annuelle allouée à chaque composante.

Cette dotation est communiquée annuellement à la composante, début avril, accompagnée des tableaux de recensement fournis par le service de gestion des personnels enseignants.

La composante propose alors la répartition des PRP entre les personnels enseignants, qui sont affectés dans son périmètre de compétence, par le renvoi à la DRH desdits tableaux complétés par ses soins et annotés, si nécessaire, des explications utiles, après validation par son conseil. Ce retour à la DRH s’effectue dans la 1^{ère} semaine du mois de juin.

4-2 – Le tableau d’équivalences de service

• Equivalences de service au titre d’activités pédagogiques

Ces équivalences sont présentées dans le tableau ci-dessous : les chiffres situés en deuxième colonne correspondent à un cadre à l’intérieur duquel chaque composante ou service devra se situer. Pour certaines activités, le calcul de l’équivalence sera effectué selon le cahier des charges afférent annexé au présent référentiel.



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

Référentiel d'Equivalence Horaire (REH)	Dispositif : mode de calcul et observations
A. Activités pédagogiques	
A.1 - Innovation pédagogique	
<p>A.1.1 - Création de nouveaux modules (cf. appel à projet)</p> <p>Elaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation sans tâches directes liées à l'assistance et à l'évaluation des étudiants. Responsabilité d'un module de formation ouverte à distance ou autre forme d'enseignement non présentiel impliquant assistance directe et évaluation des étudiants.</p>	<p>Formation initiale : en réponse à l'appel à projets lancé par l'établissement, forfait d'heures à déterminer par la commission d'examen des dossiers sur présentation du projet validé en amont par le conseil de composante ; puis avis de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU).</p>
<p>A.1.2 - Travail En Accompagnement : TEA</p> <p>Le TEA est un mode d'apprentissage actif et différent. Il répond à la charte du travail en accompagnement.</p>	<p>Le mode de calcul prend en compte le nombre d'étudiants inscrits dans l'EC (ou l'UE), le nombre d'heures de travail étudiant inscrit dans l'emploi du temps et un coefficient multiplicateur de 0,015 :</p> <p style="text-align: center;">= nbre étudiants inscrits* X nbre heures EDT x 0.015</p> <p>*Pour un nombre d'inscrits inférieur ou égal à 12, est pris en compte un effectif seuil fixé à 12.</p> <p>Les formes pédagogiques du TEA sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail en mode projet - la visite d'entreprise (ou d'organisme) / sortie terrain - l'utilisation de MOOC - l'apprentissage par projet - et d'autres formes de pédagogie active. <p><i>La validation s'effectue sur la base des créneaux horaires programmés.</i></p>

8

A.2 - Activités dans le cadre de la formation tout au long de la vie	
A.2.1 - Encadrement de stages professionnels	Forfait de 0 à 3 hetd - <i>cf. cahier des charges</i>
A.2.2 - Encadrement de mémoires de recherche et de projets tutorés	Forfait de 1 à 3 hetd - <i>cf. cahier des charges</i>
A.2.3 - Formation continue (hors alternance), DU	Lorsqu'un suivi de mémoire individualisé des étudiants est prévu dans le DU, le nombre d'heures correspondant à chaque suivi est défini selon les modalités pédagogiques et l'équilibre budgétaire du projet dans le cadre d'un plafond fixé à 3 hetd par stagiaire pour l'ensemble de la formation , après avis du conseil de la composante et de la CFVU. Les heures présentielles réalisées au titre de la formation continue bénéficient d'une valorisation particulière précisée par le CA lorsque le projet lui est soumis. La formation continue des personnels est rémunérée à hauteur de 1,5 hetd pour 1 heure d'enseignement présentiel effectuée .
A.2.4 - VAE : expertise du dossier et prescriptions	Forfait d' 1 hetd par expert (dans une limite de 3 experts)
A.2.5 - Reprise d'études (présentielles ou non) : accompagnement individuel	Forfait maximum de 10 hetd selon le contrat du stagiaire.
A.2.6 - Formation en alternance : <ul style="list-style-type: none"> - encadrement de projets tutorés - suivi des apprentis (tutorat) - suivi des contrats de professionnalisation 	- Forfait de 3 hetd par apprenti, harmonisation du forfait de 3 hetd par apprenti avec les principes généraux appliqués à l'ULR en matière de projets tutorés - <i>cf. cahier des charges indicatif</i> - Forfait de 10 hetd par apprenti - <i>cf. cahier des charges</i> - Forfait de 10 hetd par contrat - <i>cf. cahier des charges</i> Le nombre maximum d'apprentis et contrats de professionnalisation suivis simultanément est limité à 9.



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

<p>A.2.7 - Certifications en langues française et étrangères</p>	<p>Forfait annuel (indépendant du nombre de sessions) déterminé par le nombre cumulé d'inscrits, financé par le budget du CUFLE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 1 à 12 inscrits = 2h/enseignant - de 13 à 24 inscrits = 4h/enseignant - de 25 à 36 inscrits = 6h/enseignant - de 37 à 48 inscrits = 10h/enseignant - de 49 à 60 inscrits = 12h/enseignant - > à 60 inscrits = 15h/enseignant
---	---

Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)	Dispositif – mode de calcul et observations :
A.3 – Responsabilité de structure ou de missions pédagogiques	<p>A.3.1 à A.3.6 : enveloppe à répartir par chaque composante ou service</p> <p>A.3.7 à A.3.12 : forfaits définis au niveau de l'établissement</p>
A.3.1. Directeur des études de Licence	<p>> Forfait de 24 à 64 hetd</p> <p>> Mission et activités : suivi individualisé des étudiants de Licence</p> <ul style="list-style-type: none"> - présidence du jury d'admission Parcoursup de la Licence - participation et coordination du classement des dossiers dans les filières à capacité d'accueil - accueil des étudiants de Licence - coordination et/ou participation à la mise en place des tests de niveau en début d'année - participation et coordination des entretiens individuels organisés à l'issu des tests de niveaux - harmonisation des évaluations et des mesures d'accompagnement proposées ; rédaction et mise en œuvre du " Contrat de réussite pédagogique " individuel - veille au bon déploiement des dispositifs pédagogiques spécifiques adaptés à la réussite étudiante. - participation et coordination du second entretien individuel et proposition de mesures d'accompagnement ou de ré-orientation - évaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre et information de la direction de la composante - compte-rendu du pilotage des formations en vue des dialogues de gestion et des bilans inter-annuels <p>Le directeur des études s'appuie sur des responsables d'années et travaille en étroite relation avec le directeur de département et l'assesseur pédagogique de la composante. Il travaille en collaboration avec le SEVE et avec le Pôle Orientation et Insertion pour définir les aides spécifiques et proposer des ré-orientations.</p>
A.3.2. Responsable pédagogique de semestre (S1) ou d'année (L1, L2, L3) de Licence	<p>> Forfait de 12 à 30 hetd</p> <p>> Mission et activités : en liaison avec le directeur des études, il assure le fonctionnement pédagogique d'un niveau de diplôme</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation des emplois du temps



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

	<ul style="list-style-type: none"> - coordination des intervenants extérieurs - coordination des enseignements et de leur évaluation - harmonisation des pratiques pédagogiques au sein de l'année et des UE/EC
A.3.3 Directeur des études de DUT	<p>> Forfait de 24 à 64 hetd</p> <p>> Mission et activités : en liaison avec le chef de département, il assure l'application du Programme Pédagogique National du DUT et veille à l'harmonisation des pratiques pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueil des étudiants de DUT - accompagnement et suivi pédagogique individualisé des étudiants, assiduité, bilan intermédiaires, réussite, profils spécifiques (handicap / sportifs haut niveau ...) etc. - accompagnement à la professionnalisation et à l'orientation - conception et réalisation des emplois du temps sur logiciel dédié et ajustement hebdomadaire, dans le cadre du PPN (volume de formation en présentiel de 1800h pour les DUT des spécialités secondaires et 1620h pour les DUT des spécialités tertiaires) - coordination des dispositifs pédagogiques spécifiques adaptés à la réussite des étudiants - relations et coordination pédagogique avec les intervenants extérieurs - organisation des évaluations et gestion des notes - préparation et participation aux jurys de validation de semestre et de diplôme en lien avec le chef de département - préparation des services prévisionnels, suivi des heures effectuées dans la formation et préparation des services réalisés pour certification - évaluation des dossiers de candidature via Parcoursup, participation au jury d'admission
A.3.4 Directeur des études de Master (M1, M2)	<p>> Forfait de 12 à 36 hetd (à partager en cas de co-direction)</p> <p>> Mission et activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - communication sur la formation à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement - gestion du recrutement des candidats via la plateforme e-candidat - gestion des dossiers d'admission Campus France - organisation des emplois du temps - coordination des intervenants extérieurs après validation par le directeur de département : attribution des enseignements et validation des heures effectuée - présidence du conseil de perfectionnement en respect de la réglementation nationale et en vue de

	<p>l'amélioration de l'offre ; il fait remonter le cas échéant les modifications souhaitées au conseil d'UFR pour validation par la CFVU</p> <ul style="list-style-type: none"> - proposition des jurys de semestre, d'année et de diplôme et leur présidence - compte-rendu du pilotage des formations en vue des dialogues de gestion et des bilans inter-annuels
A.3.5 – Responsable de la coordination des stages de découverte de Licence	<p>> Forfait maximum de 12 hetsd</p> <p>> Missions et activités : responsabilité de la coordination et de la recherche de stage, contact avec les entreprises et les institutions d'accueil.</p>
A.3.6 – Responsable ou co-responsable de la mobilité internationale	<p>> Forfait maximum de 12 hetsd</p> <p>> Missions et activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation et suivi des échanges internationaux - organisation et suivi de la mobilité étudiante : rédaction des contrats d'études, organisation et suivi des stages à l'étranger, gestion des contrats d'études des étudiants étrangers en mobilité, organisation de leur intégration pédagogique, conseil pour la mobilité enseignante. - recrutement et suivi des assistants parmi les étudiants spécialistes en langues
A.3.7 – Responsable de modules transversaux (CIEL, SUAPSE, CUFLE, informatique d'usage)	<p>> Forfait maximum de 24 hetsd</p> <p>> Missions et activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation de l'emploi du temps des enseignants participant à la formation - coordination pédagogique, gestion des moyens en lien avec les UE/EC gérés (UE d'outils informatiques, UE LVE, etc.) - gestion des notes - recrutement et suivi des assistants parmi les étudiants non spécialistes en langues
A.3.8 – Missions partenariales, relations avec l'environnement, action de promotion des formations	<p>> Forfait maximum de 12 hetsd pour les intervenants identifiés</p> <p>> Missions et activités : promotion d'un domaine de formation (participation à l'élaboration des stratégies de promotion et de communication, participation systématique aux salons, journées portes ouvertes, visites de lycées, etc.)</p> <p>> Référent Filière : forfait de 12 hetsd</p>



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

A.3.9 – Responsable de formation par apprentissage	Forfait de 12 à 30 htd en fonction de l'effectif - <i>cf. cahier des charges</i> : - au-dessus du seuil minimum fixé par la Région et pour un effectif inférieur à 6 apprentis : 12 htd - au-dessus du seuil minimum fixé par la Région et pour un effectif égal ou supérieur à 6 apprentis : 30 htd
A.3.10 – Coordinateur de formations inter-composantes (masters MEEF, SPE)	Forfait maximum de 24 htd
A.3.11 – Formation continue (hors alternance), DU	Nombre d'heures défini par l'équipe pédagogique selon les modalités pédagogiques et l'équilibre budgétaire du projet dans le cadre d'un cahier des charges avec un plafond annuel maximum fixé à 24 htd , après avis du conseil de la composante et de la commission de la formation et de la vie universitaire - <i>cf. cahier des charges</i>
A.3.12 – Responsable de la coordination du CMI	Forfait maximum de 36 htd

PCA (Primes de charges administratives)	Dispositif – mode de calcul et observations :
B. Animation, encadrement ou valorisation de la recherche	
B.1 – Activités de direction de structures	
B.1.1 – Direction d’une unité de recherche contractualisée ou reconnue par le conseil scientifique, ou codirection d’une unité co-habillée	<p>Forfait de 12 à 96 hetsd au regard des effectifs de personnes titulaires (EC, chercheurs, ITA, BIATSS) et de doctorants à l’ULR et en considération de l’activité du laboratoire</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectifs < à 10 : 12 hetsd : CEIR - entre 10 et 20 : 24 hetsd : CEREGE, MIA - entre 21 et 40 : 48 hetsd : CRHIA - entre 41 et 80 : 64 hetsd : CEBC, CEJEP, L3i - > à 80 : 96 hetsd : LaSiE, LIENSs <p>Possibilité de partager la PCA avec un directeur adjoint, dans la limite des heures totales attribuées à la direction.</p>
B.1.2 – Direction d’une fédération de recherche ou codirection d’une fédération de recherche co-accréditée	<p>Forfait de 24 hetsd pour une direction</p> <p>Forfait de 12 hetsd pour une codirection</p>
B.1.3 – Direction d’une école doctorale , codirection d’une école doctorale co-accréditée, responsable de domaine scientifique et responsable du pôle des activités transversales	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de domaine scientifique : 6 hetsd + 0,5 hetsd/doctorant - Directeur-adjoint (<i>par nature un responsable de domaine scientifique</i>) : 12 hetsd + 0,5 hetsd/doctorant du domaine scientifique - Directeur (<i>par nature un responsable de domaine scientifique</i>) : 24 hetsd + 0,5 hetsd/doctorant du domaine scientifique



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

	<p><i>Les effectifs de doctorants pris en compte par domaine scientifique seront ceux arrêtés au 15/01/N</i></p> <p>- Référent du pôle des activités transversales : 24 hetd</p>
B.2 – Activités de l’exploitation ou de la gestion d’un équipement scientifique	
B.2.1 – Responsabilité d’une plate-forme technologique ou d’un grand équipement	Néant
B.3 Activité d’animation de projet scientifique	
B.3.1 – Coordinateur scientifique de projets de recherche en réseaux nationaux ou internationaux	<p>- Forfait jusqu’à 64 hetd pour la coordination d’un projet national (GDR, ANR, etc.) validé par la CR</p> <p>- Forfait jusqu’à 48 hetd pour la coordination locale d’un projet européen validé par la CR</p> <p>- Forfait jusqu’à 96 hetd pour le portage d’un projet européen ou d’un projet international d’envergure validé par la CR</p> <p><i>Les crédits nécessaires proviennent des contrats obtenus, ou à défaut, du budget du laboratoire concerné.</i></p>
B.4 – Activités de valorisation	
B.4.1 – Mission de développement de la valorisation tels que brevets, expertises, consultations, dépôt de brevets, organisation de manifestations	Néant

C. Autres activités ou activités mixtes	
C.1 – Responsabilité d’une structure ou au sein d’une structure	
C.1.1 – Président	- Décharge : 192 hetsd - PA
C.1.2 – Vice-président des conseils et commissions statutaires (CA, CR, CFVU)	- Décharge : 192 hetsd - PCA : forfait de 120 hetsd
C.1.3 – Vice-président non statutaire	- PCA : forfait de 120 hetsd
C.1.4 – Chargé de mission	- PCA : forfait de 64 hetsd
C.1.5 – Directeurs de composante (UFR, IUT)	- UFR : décharge de 128 hetsd + PCA de 96 hetsd - IUT : PA
C.1.6 - Directeur de département d’UFR ou Président de section (Droit)	- PCA : forfait de 12 à 36 hetsd (à partager en cas de co-direction) > Mission et activités du Directeur de département : - élaboration et mise en œuvre du règlement intérieur du département ; - organisation des élections pour les fonctions des directeurs des études des formations rattachées au département ; - gestion des ressources humaines en lien avec les diplômés : organisation des services et des heures des enseignants et enseignants-chercheurs ainsi que des contractuels ; il est le garant de la compatibilité des emplois du temps - évaluation des personnels enseignants du 2nd degré - gestion des personnels BIATSS rattachés au département - gestion des moyens financiers en lien avec les diplômés - communication sur les formations



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

	<ul style="list-style-type: none"> - appui aux directeurs des études pour le montage des projets pédagogiques, les conventions de partenariat nationales et internationales, le recrutement des intervenants extérieurs, les contentieux avec les usagers - coordination de la collecte de la taxe d'apprentissage ; - gestion des locaux affectés au département ; - responsabilité de l'unité de travail "département" en matière d'hygiène et de sécurité - animation/coordination de la vie culturelle et scientifique du département <p>> Mission et activités du Président de section :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répartition des services (CM et TD) - recrutement de vacataires (CM et TD) - communication à la section d'informations générales (formations, COMUE, campagne d'emplois, etc.) - en charge de réunions intersections (notamment pour l'offre de formation) - en charge de la campagne d'emplois (détermination par la section de la nature et des profils des postes, avis de la section sur le renouvellement de contrats etc.) - recrutement des ATER, des ECC, des EC et des enseignants-chercheurs (établissement des fiches de poste, composition et présidence des commissions de recrutement, organisation de COS)
<p>C.1.7 - Chef de département de l'IUT (5 chefs de département)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - PCA : forfait de 76 htd <p>> Mission et activités : il gère les moyens affectés au département et pilote les formations portées par le département ; il est garant de la mise en œuvre du Programme pédagogique National du DUT (PPN).</p> <ul style="list-style-type: none"> - pilotage des formations portées par le département (mise en œuvre des maquettes, gestion RH de l'équipe, conception et suivi des services, suivi des heures complémentaires, recrutement des enseignants et vacataires, supervision des emplois du temps et de l'assiduité, préparation et direction

	<p>des jurys de validation, production d'indicateurs et rédaction du dossier d'auto-évaluation, supervision des RI)</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestion des BIATSS affectés au département (N+1) - gestion financière et matérielle du département, avec délégation de signature de l'ordonnateur secondaire - certification des services faits - participation aux réunions hebdomadaires de bureau de l'IUT, - membre de droit du conseil de direction de l'IUT (8 réunions environ par an) - correspondant du directeur et du RAF pour la gestion administrative du département - pilotage des admissions des étudiants - gestion des étudiants et pédagogie - communication et lien bac - 3 / bac + 3 - relation avec l'environnement professionnel - participation à l'assemblée des Chefs de départements de la spécialité - relations avec la Commission Pédagogique Nationale de la spécialité
C.1.8 – Directeur adjoint de composante (max : 3 assesseurs par UFR ; 2 adjoints pour l'IUT) et Directeur de l'IAE	<ul style="list-style-type: none"> - PCA : - UFR et IAE : forfait de 48 htd - IUT : forfait de 64 htd
C.1.9 – Direction des services communs	<ul style="list-style-type: none"> - PCA : forfait de 48 htd > Missions et activités : <ul style="list-style-type: none"> - gestion financière et matérielle du service - gestion des personnels BIATSS affectés au service - recrutement des vacataires - validation et certification des services faits - gestion des formations et événements organisés par le service - relation avec l'environnement professionnel et les partenaires du territoire en lien avec le secteur d'activités
C.1.10 – Présidence de la commission disciplinaire	Néant



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion des personnels enseignants

C.2 – Activités de communication, de diffusion des résultats de recherche ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société	
C.2.1 – Responsable de média de diffusion de la recherche C.2.2 – Animation de structures de dialogues science-société	Néant
C.3 – Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires	
C.3.1 – Responsable scientifique de collections ou de fonds de l'établissement C.3.2 – Responsabilité scientifique d'expositions	Néant
C.4 – Missions d'expertises	
C.4.1 – Responsabilité dans l'auto-évaluation de l'établissement C.4.2 – Autres expertises pour le compte de l'établissement	Néant

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE**

**Délibération n° 2018-06-04-4-3 : Adhésion au Service Universitaire Mutualisé des Pensions (SUMP)
de Bordeaux**

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de l'université de La Rochelle,
Vu la convention multilatérale relative au service universitaire mutualisé des pensions du 1^{er} décembre 2016,
Vu l'avenant n° 1 à la convention multilatérale relative au service universitaire mutualisé des pensions du 3 avril 2018,
Vu la charte de fonctionnement du service universitaire mutualisé des pensions (SUMP),
Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique du 1^{er} juin 2018,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 30 voix pour, 0 voix contre et 1 abstention,

APPROUVE l'adhésion de l'université de La Rochelle au Service Universitaire Mutualisé des Pensions (SUMP) de Bordeaux.

Le contenu de la convention, de l'avenant n° 1 et de la charte de fonctionnement sont consultables au service des affaires juridiques et statutaires de l'université (23 avenue Albert Einstein, BP 33060 – 17031 La Rochelle).

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE**

Délibération n° 2018-06-04-5-1 : Proposition d'admissions en non-valeur

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3 et R. 719-89,
Vu les statuts de l'université de La Rochelle,
Vu l'avis favorable de l'agent comptable,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité, avec 31 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention,

PROPOSE au président de l'université, les admissions en non-valeur des créances suivantes :

Date	Références	Débiteur	Objet	DÉBIT	CRÉDIT	SOLDE	OBSERVATIONS
20/12/2016	Compte 51173	K A	Droits d'inscription 2016/2017	322,00 €		322,00 €	Plusieurs relances en vain – Saisie de créance simplifiée mais réponse de la Banque LCL : insolvable.
21/11/2016	Compte 51173	T L	Droits d'inscription 2016/2017	268,00 €		268,00 €	Plusieurs relances en vain – Saisie de créance simplifiée mais réponse de la Banque LCL : aucun compte trouvé pour cette personne
06/10/2016	Compte 51173	S E	Droits d'inscription 2016/2017	503,10 €		503,10 €	Plusieurs relances en vain – Saisie de créance simplifiée mais réponse de la Banque CNE : Solde nul
18/10/2016	Compte 51173	A A	Droits d'inscription 2016/2017	431,10 €		431,10 €	Plusieurs relances en vain – Saisie de créance simplifiée auprès de l'établissement bancaire CE : Compte sans provision.
22/08/2016	Compte 51173	M I	Droits d'inscription 2016/2017	476,10 €		476,10 €	Plusieurs relances en vain – Saisie de créance simplifiée auprès de l'établissement bancaire BNP PARIBAS : Solde nul
16/10/2017	Compte 51173	K A	Droits d'inscription 2017/2018	486,10 €		486,10 €	Plusieurs relances en vain – Saisie de créance simplifiée auprès de l'établissement bancaire CA : Solde nul
17/05/2017	Compte 41111	B M	OR n° 634/CRB04 du 17/05/2017 Remboursement frais réparation ordinateur	305,45 €	100,00 €	205,45 €	Plusieurs relances et négociations- Inconnu des services de la DGFIP FICOBA2

Total ANV	2 691.85 €
------------------	-------------------

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE**

**Délibération n° 2018-06-04-5-2 : Modification des tarifs des analyses UHPLC-MS/MS de la
plateforme d'analyses haute résolution de biomolécules (PAHRB)**

Séance du 4 juin 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,

Vu les statuts de l'université de La Rochelle,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 30 voix pour, 0 voix contre et 1 abstention,

APPROUVE la modification des tarifs des analyses UHPLC-MS/MS de la plateforme d'analyses haute résolution de biomolécules (PAHRB), reproduites ci-dessous.

	Type d'analyse	Prix HT			
		Demandeur interne LIENSs (ULR pour la RMN)	Demandeur externe LIENSs		
			Demandeur public : ULR hors LIENSs	Demandeur public hors ULR	Demandeur privé
UHPLC-MS/MS	Infusion directe (masse exacte)	15 € par infusion	17,5 € par infusion	22,5 € par infusion	30 € par infusion
	UHPLC-MS ou -MS/MS	15 € par heure			
	UHPLC-MS ou -MS/MS + post-traitement données + rapport d'analyse		25 € par heure	30 € par heure	40 € par heure
	Préparation d'échantillon (extraction, SPE...) avant UHPLC-MS ou	Supplément 5 € par échantillon	Supplément 7,5 € par échantillon	Supplément 10 € par échantillon	Supplément 12,5 € par échantillon

	-MS/MS				
	Post-traitement données	+5 € par heure			
	Formation post-traitement données	Non facturé			
UHPLC-MS/MS		Prix HT			
	Type d'analyse	Demandeur interne LIENSs (ULR pour la RMN)	Demandeur externe LIENSs		
			Demandeur public : ULR hors LIENSs	Demandeur public hors ULR	Demandeur privé
	Édition de rapports d'analyse	10 € par heure			
RMN	Faisabilité	30 € par échantillon			
	Heure d'acquisition	23 € par heure		90 € par heure	153,6 € par heure
	Nuit d'acquisition	57 € par nuit		121 € par nuit	570 € par nuit
	Week-end d'acquisition	116 € par week-end		181 € week-end	
	RMN solide	26 € par heure			
	Préparation d'échantillon (extraction...)	100 € par heure			
	Édition de rapport d'analyse	250 € par rapport + 50 € par page au-delà de 5 pages			
	Utilisation du spectromètre RMN	17 € par heure			

Fait à La Rochelle, le 4 juin 2018.

Le président

Jean-Marc Ogier

Transmis au recteur, chancelier des universités, le 8 juin 2018

ARRÊTÉS

Arrêté n° 2018-301 du 1^{er} juin 2018 portant nomination du jury de la Licence professionnelle mention Systèmes informatiques et logiciels spécialité Informatique répartie et mobile

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 613-1 et L. 712-2,
Vu les statuts de l'université,
Vu l'arrêté du 17 novembre 1999 relatif à la licence professionnelle, notamment son article 11,
Vu les propositions du directeur de l'IUT,

ARRÊTE

Article 1

Le jury de la Licence professionnelle mention Systèmes informatiques et logiciels spécialité Informatique répartie et mobile est composé, pour l'année universitaire 2017-2018 de :

- > Yacine GHAMRI-DOUDANE, professeur des universités, président
- > Annick LASSUS, professeur agrégé
- > Jamal MALKI, maître de conférences
- > Guillaume CHARPENTIER, ingénieur informatique, société Systel, Aytré (17)

Article 2

Ces dispositions sont portées à la connaissance des étudiants par voie d'affichage.

Article 3

La directrice générale des services est chargée de l'exécution du présent arrêté, lequel sera publié au recueil des actes administratifs de l'université.

Fait à La Rochelle, le 1^{er} juin 2018.

Le président

Jean-Marc OGIER