



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Université
Paris Nanterre**



**CONTRAT PLURIANNUEL DE SITE DE L'UNIVERSITÉ PARIS LUMIÈRES
2020-2025**

**VOLET SPECIFIQUE
DE L'UNIVERSITE PARIS NANTERRE 2020-2025**

**Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche
et de l'innovation**

Volet spécifique de l'Université Paris Nanterre pour les années 2020-2025

entre

- Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
représenté par

Madame Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche
et de l'innovation

d'une part

- l'Université Paris Nanterre
représentée par

Monsieur Philippe Gervais-Lambony, président de l'université

d'autre part

Sommaire

I. Présentation générale.....	p. 3
II. Axes stratégiques et objectifs.....	p. 4
Axe 1 : valoriser les potentiels de la ComUE UPL et investir de nouveaux espaces de coopération dans le cadre du Campus Condorcet.....	p. 4
Axe 2 : conduire une politique visant à l'attractivité en formation et en recherche.....	p. 5
Axe 3 : assumer les responsabilités sociale et environnementale de l'université	p. 7
Axe 4 : renforcer le positionnement dans des réseaux européens et internationaux....	p. 9
Axe 5 : renforcer le pilotage de l'université et assurer la collégialité de la prise de décision	p. 10
III. Mise en œuvre et suivi du contrat.....	p. 12
Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons.....	p. 13

I. Présentation générale

L'établissement, une signature fondée sur l'ouverture

L'Université Paris Nanterre, au sein de la ComUE Université Paris Lumières, inscrite dans ses échelles territoriales (Région Ile-de-France, Département Hauts-de-Seine, Ville de Nanterre), accueille près de 35 000 étudiants sur ses trois sites principaux (Nanterre, Ville d'Avray, Saint-Cloud) et à La Défense, dans des formations reconnues, aussi bien en éco-droit-gestion qu'en SHS, et, pour des effectifs moindres, en sciences et technologies. Plus de 40 unités de recherche y déploient une activité de haut niveau, disciplinaire, interdisciplinaire et pluridisciplinaire. Plus de 2 300 personnels, BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs, titulaires ou contractuels, et un grand nombre de vacataires, font vivre l'établissement.

L'Université Paris Nanterre, pour les années 2020-2025, se donne pour objectif de réussir au mieux dans ses trois missions de service public : formation, recherche, responsabilité sociale. Pour ce faire elle vise à : proposer et adapter une offre de formation diversifiée en contribuant à l'effort de démocratisation de l'enseignement supérieur ; déployer une recherche dense et de haut niveau articulée sur de grands axes thématiques ; construire des partenariats forts sur la base du projet d'établissement pour mieux répondre aux enjeux sociétaux. La condition de la réussite dans tous ces domaines est la mise en œuvre d'une démocratie interne, représentative et participative, d'un mode de prise de décision collégial, d'un dialogue social de qualité, du développement des compétences de l'ensemble des agents tout au long de leur carrière. L'ensemble s'appuie sur une bonne diffusion de l'information, des outils de pilotage performants et le déploiement d'espaces de discussion avec les acteurs de terrain qui, en formation comme en recherche, sont les plus aptes à pressentir quels sont les enjeux d'avenir.

L'Université Paris Nanterre a en effet un rôle crucial à tenir dans sa capacité à proposer une formation et une recherche qui allient une réputation solidement ancrée, une ouverture sur le monde, une originalité reconnue. L'exigence scientifique critique qui se diffuse dans les travaux de recherche comme dans les formations dès la licence constitue un pilier qui se coordonne avec les transformations du paysage de l'ESR et doit donner sens, par son utilité sociale, à un projet de l'établissement partagé par toutes et tous. En quelques mots, la signature de l'établissement, symbolisée par le campus de Nanterre ouvert sur la ville, repose sur l'idée d'ouverture : disciplinaire, internationale, vers la société et entre recherche et formation.

Trois grands pôles structurent déjà l'activité des unités de recherche de l'Université Paris Nanterre : Mémoire, patrimoine, création ; Vulnérabilités, inégalités, droits ; Etudes aréales. Cette structuration des thématiques de recherche développées au sein de l'université et avec ses partenaires n'est pas figée, elle permet au contraire le développement de champs scientifiques moins visibles et/ou en émergence. La tradition affirmée de pluridisciplinarité se décline aussi dans la diversité des démarches de recherche, allant de travaux expérimentaux aux recherches participatives, dans un souci commun de prise en compte de la complexité des contextes historiques, géographiques, sociaux, humains.

Les cinq axes stratégiques du contrat 2020-2025 présentés ci-après déclinent les cinq mots clés qui disent la signature et l'ambition de l'établissement — coopération, internationalisation, responsabilité, anticipation, collégialité. Ces axes stratégiques, en cohérence avec le volet commun du contrat de site et avec les priorités des politiques publiques, ont été élaborés en tenant compte des résultats de l'évaluation HCERES (campagne 2018-2019), des débats et propositions développés lors de la campagne pour les élections des instances de l'établissement ainsi que des échanges menés au sein des instances mises en place en juillet 2020. Ils sont aussi fondés sur la conviction que la réussite du projet repose sur l'affirmation d'une communauté, la priorité donnée à la coopération en interne mais aussi dans les partenariats de l'université et dans la constante attention accordée aux transversalités dans tous ses domaines d'activité.

II. Axes stratégiques et objectifs

Axe 1 : valoriser les potentiels de la ComUE UPL et investir de nouveaux espaces de coopération dans le cadre du Campus Condorcet

La spécificité de la ComUE UPL, liée à la richesse de ses partenariats dans les domaines du patrimoine, de la création et de l'action sociale, est désormais reconnue. L'Université Paris Nanterre veut s'y inscrire résolument et en faire un levier pour la coopération avec les universités membres du Campus Condorcet.

Objectif 1 : approfondir les champs scientifiques stratégiques de la ComUE UPL en lien avec l'ensemble de ses associés et partenaires. Articuler les politiques de l'établissement à celles de la ComUE dans ces champs et en termes de politique de coopération internationale.

- ▶ Participer activement à une définition et une articulation plus fines des champs scientifiques au sein de la COMUE Université Paris Lumières (en collaboration avec les partenaires et les associés) dans le cadre des trois thématiques principales (création, patrimoine, faire monde commun). Cette articulation sera réalisée pour Paris Nanterre sur la base de la cartographie de la recherche (voir axe stratégique 1) qui permettra de préciser le positionnement des unités de recherche par rapport aux trois thématiques UPL.
- ▶ Organiser des échanges réguliers au sein de la ComUE autour des enjeux internationaux et notamment des universités européennes (par exemple sur la gouvernance, les diplômes conjoints, la reconnaissance des activités, l'accueil des partenaires des universités européennes, etc.).
- ▶ Initier et coordonner des activités de diffusion de la science au sein de la ComUE (en collaboration avec les partenaires et les associés).
- ▶ Améliorer la coordination entre les services d'appui à la recherche au sein de la ComUE en définissant clairement leurs rôles respectifs et les circuits de communication pour les personnels et les équipes de recherche.

Indicateur 1 : nombre de projets de recherche et formation co-portés avec les membres fondateurs et associés de la ComUE UPL

Jalon 1 (2023) : bilan de la mise en œuvre de projets de coopération avec les établissements membres et les associés de la ComUE UPL en distinguant les projets menés dans le cadre de programmes de recherche nationaux et internationaux et ceux déployés dans le cadre de programmes appuyés sur des partenariats territoriaux

Objectif 2 : déployer et renforcer les liens et partenariats de l'EUR ArTeC, du Labex Les Passés dans le Présent et du NCU So Skilled

- ▶ Développer la coordination avec l'Université Paris 8 et les associés.
- ▶ Dynamiser la participation des équipes liées à ArTec et au Labex Les Passés dans le Présent aux projets européens.

Objectif 3 : investir les espaces de coopération et de coordination dans le cadre du Campus Condorcet

- ▶ Dynamiser la participation des unités de recherche de l'établissement à des projets communs avec les membres du Campus Condorcet. Cette action doit être menée à trois niveaux : participation aux activités des plateformes du Campus Condorcet ; participation aux projets collectifs à l'échelle de l'ensemble du campus (type PIA) ; interaction scientifique et montage de projet avec un ou plusieurs autres établissements membres du Campus.

- S'appuyer sur les structures collaboratives du campus Condorcet pour accroître la capacité de l'établissement à répondre à des appels à projets nationaux et européens.

Indicateur 2 : nombre de projets de l'Université Paris Nanterre dans le cadre de l'Hôtel à projets du Campus Condorcet

Jalon 2 (2022) : point d'étape sur les projets de coopération de recherche menés par l'Université Paris Nanterre avec des membres de l'Etablissement Public du Campus Condorcet

Axe 2 : conduire une politique visant à l'attractivité en formation et en recherche

Formation et recherche sont au cœur de la mission de service public de l'université et doivent être articulées. Ceci suppose : un bon équilibre entre L, M et D ; des moyens renforcés et une capacité d'anticipation pour les réponses à appel à projets et l'accompagnement maîtrisé des mutations pédagogiques ; des politiques transversales tant dans le domaine des langues que dans le déploiement choisi des outils numériques ; une politique cohérente et affirmée en matière de science ouverte ; une volonté de synergie entre unités de recherche.

Objectif 1 : Renforcer les actions d'accompagnement en matière d'orientation et d'insertion des étudiants en L, M et D pour garantir l'attractivité de l'établissement

- Déployer des actions d'aide à l'orientation en lien avec l'enseignement secondaire.
- Conduire la réflexion sur l'organisation des articulations entre services impliqués dans le domaine de la formation et les composantes (UFR et Instituts).
- Renforcer l'adossement de la formation à la recherche et soutenir les projets construits sur le modèle EUR reliant fortement M et D (donc formation et recherche)
- Penser les modalités des articulations L3/M1 et M2/doctorat dans une logique d'attractivité.
- Développer des outils de suivi des trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés de M et D. Se doter des outils pour construire une relation pérenne avec les diplômés pour permettre une mise à jour régulière de la base de données et le renforcement, avec l'appui de la Fondation de l'Université, du réseau des *alumni*.

Indicateur 3 : taux de poursuite des étudiants de Master 2 en doctorat

Indicateur 4 : taux de réussite des étudiants en licence en 3 ans et 4 ans

Indicateur 5 : taux d'insertion professionnelle
- des étudiants diplômés en M
- des étudiants diplômés en D

Jalon 3 (2023) : point d'étape sur le développement des formations de santé

Jalon 4 (2023) : bilan qualitatif et quantitatif des articulations L3/M1 et M2/Doctorat et des flux de mobilité au niveau de la région Ile-de-France

Objectif 2 : développer et fédérer l'offre de formation continue et d'alternance en l'inscrivant pleinement dans le projet stratégique de l'établissement

Indicateur 6 : nombre de formations en apprentissage hébergées dans le CFA de l'université

Jalon 5 (2022) : point d'étape sur les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des salariés en master et doctorat

Objectif 3 : définir et mettre en œuvre une politique des langues pour l'établissement

Jalon 6 (2022) : mise en œuvre de la réorganisation de l'offre de formation en langues pour spécialistes d'autres disciplines (LANSAD) et de la politique des langues de l'établissement

Objectif 4 : développer les lieux d'innovation pédagogique et de recherche, les modes de travail collaboratifs et les voies de partage d'expérience

- ▶ Fédérer les moyens, les compétences et les outils pour répondre aux demandes des enseignants et des étudiants dans le domaine du développement pédagogique et numérique.
- ▶ Mettre en place un Centre d'appui et d'expérimentation aux usages du numérique, en matière de recherche et de formation.
- ▶ Déployer le programme d'action du Centre de ressources et de culture numériques (Le Pixel) et celui de La contemporaine dans ses nouveaux espaces de médiation (musée).
- ▶ Poursuivre et développer une politique cohérente et affirmée en matière de science ouverte par des campagnes d'information auprès des équipes et en associant dans la stratégie les services concernés, centralement la Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales et le Service Commun de Documentation tout en renforçant les partenariats dans ce domaine avec l'INSHS.

Indicateur 7 : nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs ayant démarré un projet mobilisant l'usage du numérique en formation ou en recherche.

Jalon 7 (2022) : structuration par le Centre d'appui et d'expérimentation aux usages du numérique d'une offre en matière d'expérimentations aux usages du numérique en recherche et en formation

Objectif 5 : affirmer la signature de l'établissement en matière de recherche

- ▶ Mieux affirmer l'identité de l'université interdisciplinaire en SHS par un déploiement des champs scientifiques majeurs et en émergence et donner plus de visibilité aux transversalités et aux complémentarités dans la stratégie des laboratoires de recherche en s'appuyant sur le collège des unités de recherche. Ce collège est l'assemblée de l'ensemble des directions d'unités, il est réuni au moins trois fois par an, il assure la bonne transmission et la bonne remontée des informations et renforce les collaborations scientifiques sur la base d'une meilleure inter-connaissance. Les structures fédératives et fédérations de recherche participent à ce collège.
- ▶ S'appuyer sur la cartographie de la recherche au sein de l'établissement pour dynamiser le montage de projets de recherche collaboratifs associant UR et partenaires.
- ▶ Assurer l'équilibre entre projets à financements lourds (appels nationaux ANR ou PIA, appels européens) et projets aux budgets modestes. Reconnaître la diversité des formes et des pratiques de recherche qui caractérisent l'établissement (expérimentales, quantitatives, qualitatives, recherche-action et participatives).
- ▶ Soutenir tout particulièrement, au sein des unités de recherche et des écoles doctorales, les doctorants et jeunes chercheurs en développant l'offre de formation spécifique et en assurant leur bonne prise en compte dans la répartition et définition des crédits récurrents.
- ▶ Insérer plus fortement les structures fédératives (fédérations de recherche, MSH Mondes), les centres de documentation (SCD, La contemporaine) et les plateformes de recherche dans la stratégie de l'établissement. Il s'agit de déployer leurs activités pour aider à plus de transversalité et d'interdisciplinarité des activités scientifiques à l'échelle de l'établissement mais aussi au-delà puisque la plupart de ces structures associent Nanterre à d'autres partenaires académiques.
- ▶ Insérer mieux les projets PIA (Labex Les Passés dans le Présent et Ecole Universitaire de Recherche ArTec, EUR REDPOP, Labex MME-DII, EquipEx+ ESPADON) dans la stratégie de l'établissement pour que leurs activités soient bien connues et que les apports de leurs travaux se diffusent à l'échelle de

l'établissement.

Jalon 8 (2021) : mise en œuvre du collège des unités de recherche.

Jalon 9 (2022) : finalisation de la cartographie des thématiques de recherche des unités de recherche de l'établissement

Jalon 10 (2023) : bilan d'enquête « Trajectoire professionnelle et devenir des étudiants et doctorants »

Axe 3 : assumer les responsabilités sociale et environnementale de l'Université

La responsabilité sociale doit être mise en œuvre de façon plus transversale, se recentrer sur nos publics étudiants, intégrer les sujets environnementaux, de la transition énergétique, de la santé et de la précarité (des étudiants et des personnels), se déployer plus en recherche en valorisant le rôle des SHS sur ces champs tout en mobilisant les leviers de la pluridisciplinarité.

Objectif 1 : développer les initiatives de l'université, notamment en tant qu'employeur, en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

- ▶ Promouvoir l'égalité femmes/hommes dans les carrières de l'ESRI à l'égard des personnels ;
- ▶ Formation des personnes en situation de recrutement et d'évaluation, de management ;
- ▶ Incitation et formation des personnels en situation de candidater à des concours, avancements ou des mobilités ;
- ▶ Amplifier les actions d'accompagnement de personnes (personnels et étudiants) en situation de handicap ;
- ▶ Amplifier les actions de lutte contre les précarités (personnels et étudiants) ;
- ▶ Amplifier les interactions entre recherches et actions sur l'égalité et la non-discrimination.

Indicateur 8 : actions de formation des personnels et des étudiants

- nombre de participation à des formations pour les personnels ;
- nombre de formations organisées pour les étudiants sur l'égalité et la non-discrimination

Jalon 11 (2022) : adoption et mise en œuvre des protocoles de fonctionnement des cellules d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes de harcèlement et de discrimination

Jalon 12 (2023) : bilan par le comité de suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination entre les femmes et les hommes

Objectif 2 : poursuivre le déploiement d'un projet global d'établissement inscrit dans une démarche éco-responsable

- ▶ Construire les synergies en matière de transition écologique et énergétique entre politique d'aménagement, partenariats, formation et recherche.
- ▶ Renforcer cette dernière dimension en mobilisant les forces réparties dans les UR et UMR. Promouvoir l'ensemble des activités de recherche sur le thème de la vulnérabilité (entendue au sens le plus large du terme).
- ▶ Mener une politique d'aménagement des sites de l'établissement pleinement inscrite dans l'objectif de la transition écologique et énergétique.

Indicateur 9 : taux de réduction de la consommation énergétique des bâtiments

Jalon 13 (2022): mise en place de mesures en faveur du développement des modes de déplacements durables et de la gestion écologique des espaces

Jalon 14 (2024) : bilan de la politique d'aménagement durable du campus de Nanterre

Objectif 3 : placer la vie étudiante au cœur du projet d'établissement

► Créer une Direction de la Vie Etudiante pour fédérer les actions des services de santé, d'accompagnement à la réussite, culturels, sportifs et de lutte contre la précarité. Impliquer pleinement la vice-présidence étudiante dans ce processus. Au sein de la Direction de la Vie Etudiante mettre en place un « pôle social » d'accompagnement des étudiants en situation de fragilité.

► Renforcer le service de santé de l'établissement dans ses différents domaines d'action, développer le réseau d'étudiants « relais-santé ».

► Se doter d'outils pour améliorer la communication à destination des étudiants et assurer la meilleure transmission de l'information (ENT, outils collaboratifs...).

► Promouvoir, auprès de l'ensemble des étudiants, les valeurs d'engagement citoyen et de solidarité notamment à travers les actions dans le cadre de la vie associative et de l'économie sociale et solidaire.

Indicateur 10 : nombre de projets étudiants soutenus par l'établissement

Indicateur 11 : nombre d'étudiants en situation de fragilité accompagnés par l'établissement

Jalon 15 (2023) : création de la Direction de la Vie Etudiante et développement du service de santé

Objectif 4 : Impliquer les personnels dans la politique développée par l'établissement en matière de santé et bien-être au travail

► Mettre l'accent, en relation avec les instances de dialogue social de l'université, sur la mise en œuvre et le suivi de mesures de prévention des risques socio-professionnels ; développer les formations sur la santé et la sécurité au travail.

► Mettre l'accent, en relation avec les instances de dialogue social de l'université, sur la mise en œuvre et le suivi de mesures de lutte contre les différentes formes de précarité au travail.

► Mettre l'accent, en relation avec les instances de dialogue social de l'université, sur la mise en œuvre et le suivi de mesures d'évolution de compétences et des carrières.

Indicateurs 12 : indicateurs du bilan social

- nombre de CDD de moins d'un an ;
- proportion des contractuels par rapport aux titulaires ;
- nombre d'accidents du travail

Indicateur 13 : nombre d'ateliers culturels, de loisirs, sportifs ou de bien-être proposés aux personnels

Jalon 16 (2021): extension du champ d'action du Service d'Action Sociale

Jalon 17 (2022): Mise en place d'un outil facilitant le suivi des réponses aux signalements dans les registres obligatoires (santé et sécurité au travail, danger grave et imminent)

Objectif 5 : intégrer la politique culturelle à la stratégie de responsabilité sociale de l'établissement

► Renforcer le rôle de l'action culturelle dans la consolidation du lien social, aussi bien au sein de la

communauté universitaire que dans les relations de cette dernière à son territoire.

Objectif 6 : Promouvoir une activité de recherche ouverte sur la cité

- ▶ Renforcer, notamment en lien avec la Fondation de l'Université, les partenariats avec les acteurs du territoire.
- ▶ Positionner le doctorat à la fois comme une porte d'entrée dans les métiers de la recherche mais aussi comme une formation tout au long de la vie.
- ▶ Affirmer l'utilité sociale des recherches menées par les équipes de l'établissement, développer les travaux dans le domaine des sciences participatives dans la logique de l'ouverture. Ce développement repose sur l'appui aux partenariats territoriaux et vise à l'approfondissement des relations science/société déjà au cœur de l'activité de nombreuses unités de recherche de l'établissement mais dont la visibilité pourra être renforcée de même que les convergences interdisciplinaires.

Indicateur 14 : nombre de projets de recherche et d'actions dans le domaine de la lutte contre la précarité et de la protection des personnes

Indicateur 15 : nombre et type de partenariats de recherche (y compris financements de doctorats, contrats CIFRE ou autres)

Jalon 18 (2023) : point d'étape sur les actions de recherche dans les domaines de l'environnement et de la vulnérabilité

Axe 4 : renforcer le positionnement dans des réseaux européens et internationaux

La priorité à l'internationalisation concerne le champ de la formation autant que celui de la recherche. Elle est un enjeu majeur pour l'avenir de l'établissement et en pleine conformité avec l'axe 1 du contrat de site de la ComUE Université Paris Lumières. Elle s'appuie notamment sur l'alliance European Digital UniverCity (EDUC).

Objectif 1 : multiplier les opportunités internationales pour les étudiants et les personnels

- ▶ Favoriser les mobilités physiques des étudiants, étendre les possibilités de poursuite d'études diplômantes à l'étranger en cours de cursus, multiplier les opportunités d'ouverture internationale y compris sur le campus.
- ▶ Encourager la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et administratifs.
- ▶ Renforcer les partenariats stratégiques de l'établissement tout en soutenant les initiatives des enseignants-chercheurs pour des coopérations de recherche et de formation avec d'autres partenaires internationaux.

Indicateur 16 : nombre de projets déposés dans le cadre des programmes Horizon Europe et Erasmus+ impliquant les enseignants-chercheurs et enseignants de l'Université Paris Nanterre (en tant que porteurs ou collaborateurs) et nombre de projets sélectionnés.

Indicateur 17 : mobilités internationales entrantes et sortantes

- taux d'étudiants de l'université en mobilité sortante
- taux d'étudiants internationaux accueillis à l'université
- taux de personnels de l'Université en mobilité sortante
- nombre de personnels internationaux accueillis à l'université

Indicateur 18 : nombre de cotutelles et de codirections internationales

Objectif 2 : consolider le positionnement à l'international dans le cadre de l'université européenne EDUC (European Digital UniverCity)

- ▶ Intensifier les mobilités des étudiant.e.s et des personnels en direction, et en provenance, des universités partenaires d'EDUC, faciliter les mobilités physiques et diversifier les formats des mobilités.
- ▶ Promouvoir les expérimentations pédagogiques fondées sur des collaborations internationales innovantes (mobilités et échanges virtuels ; mobilités hybrides ; écoles d'été ; dispositifs d'ouverture disciplinaire, etc.).
- ▶ Structurer la dimension recherche de l'université européenne en s'appuyant sur le programme EDUC-SHARE et promouvoir les collaborations de recherche et de formation doctorale avec les partenaires EDUC.

Indicateur 19 : mobilités internationales entrantes et sortantes avec les universités partenaires d'EDUC

- taux d'étudiants de l'Université en mobilité physique, virtuelle ou hybride sortante dans une université partenaire d'EDUC
- taux d'étudiants internationaux en mobilité physique, virtuelle ou hybride en provenance d'une université partenaire d'EDUC accueillis à l'Université

Jalon 19 (2022) : finalisation de la phase pilote de l'alliance européenne EDUC

- Bilan des expérimentations pédagogiques réalisées dans le cadre d'EDUC (mobilités virtuelles et hybrides, écoles d'été, ...)
- Bilan de la première année de fonctionnement d'EDUC-SHARE

Objectif 3 : renforcer la fonction d'accueil international

- ▶ Renforcer l'accueil des étudiants (en échange ou en mobilité individuelle), doctorants, chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs et personnels administratifs étrangers autour d'un élargissement du Welcome Desk en lien avec la Cité internationale universitaire de Paris et le réseau EURAXESS.
- ▶ Poursuivre, en lien avec la ComUe UPL, la politique d'accueil des chercheurs en danger (programme Pause) et des étudiants en exil.

Indicateur 20 : taux de réussite des étudiants en mobilité entrante individuelle

Objectif 4 : faire de la politique internationale une politique transversale

- ▶ Articuler la formation et la recherche et intégrer l'action culturelle dans les partenariats internationaux en mettant en place une « Maison internationale » dont la mission est de renforcer la visibilité et de mettre en cohérence l'ensemble des actions internationales de l'université. De nature fédérative, cette Maison permettra aussi de fluidifier les relations entre services concernés en leur ouvrant un espace d'échanges d'information et de construction de coopérations sur les projets portés par les équipes ou l'établissement.

Jalon 20 (2024) : structuration des missions de la Maison Internationale pour le déploiement de partenariats internationaux structurants, articulant des objectifs de formation, de recherche et de rayonnement culturel

Axe 5 : renforcer le pilotage de l'université et assurer la collégialité de la prise de décision

L'établissement doit se doter des outils de pilotage qui lui font défaut, conformément au rapport HCERES. Le socle de la production d'outils de pilotage adaptés et pertinents doit venir en appui à une organisation administrative à l'efficacité renforcée au bénéfice de ses usagers (étudiants et personnels) et de la réalisation de la stratégie de formation et de recherche.

Produits par une organisation cohérente, ces outils pourront être pleinement mobilisés dans le cadre d'une démocratie interne refondée et en prenant appui sur l'ensemble des acteurs de la communauté. Ce pour :

- Repenser le service à l'utilisateur grâce à une connaissance actualisée des rôles et enjeux sectoriels. L'identification des attentes des usagers et la prise en compte des besoins de

l'établissement dans le cadre de son évolution stratégique alimenteront la réalisation de nos missions de service public.

- Renforcer l'ancrage de l'information et de la communication dans la réponse aux besoins de l'établissement et de sa communauté.
- Développer, au bénéfice de notre responsabilité professionnelle, une fluidité de coopération aux articulations de l'organisation (entre services, entre services centraux ou communs et composantes) qui renforcera l'appréhension globale des sujets par tous les acteurs.
- Doter l'organisation d'une plasticité qui permette de prendre en charge de nouveaux objets et de conduire des expériences transversales.

Objectif 1 : assortir la capacité de pilotage stratégique d'une capacité nouvelle en termes d'outils d'aide à la décision

- Finaliser, au cours du contrat 2020-2025, les outils de formalisation et de suivi de la stratégie (schéma directeur du numérique ; schéma pluriannuel de stratégie immobilière).
- Développer le dialogue de gestion entre l'échelon central et les composantes en s'appuyant sur les différentes expertises présentes au sein de l'établissement, mieux objectiver les choix en termes de moyens mis à disposition à partir des besoins des UFR et instituts.

Indicateur 21 : taux d'évolution des ressources propres, en formation et en recherche

Jalon 21 (2022) : finalisation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (2021-2027)

Jalon 22 (2023) : déploiement d'un S.I. décisionnel, mise en œuvre d'une démarche qualité

Objectif 2 : accompagner le déploiement d'une gouvernance fondée sur la consultation de toutes les instances et sur la participation de la communauté de l'établissement

- Déployer un mode de gouvernance réellement collégial en s'appuyant aussi sur trois « collèges » : collège des UFR et Instituts ; collège des Ecoles Doctorales (lié au collège des Ecoles Doctorales UPL) ; collège des UR et UMR.
- Améliorer l'information et la formation pour permettre des débats éclairés par une politique d'accès aux données appuyant la prise de décision. Travailler sur le statut de l'élu pour permettre une meilleure participation aux instances. Améliorer la lisibilité de la procédure de prise de décision.

Indicateur 22 : taux de participation physique aux instances

Jalon 23 (2023) : bilan du fonctionnement des instances et voies de participation aux prises de décisions stratégiques

Objectif 3 : prendre en compte le rôle désormais majeur joué dans la formation et la recherche par les personnels non-titulaires

- Déployer une politique novatrice de contractualisation des doctorants vacataires.

► **Indicateur 23 : Nombre de contrats de professionnalisation des doctorants (sur la base de 15) ; suivi de leur situation professionnelle à l'issue du contrat**

Jalon 24 (2021) : expérimentation de la contractualisation des personnels enseignants non-titulaires

Objectif 4 : développer la stratégie RH de l'université

- ▶ Construction du schéma directeur des ressources humaines et de l'appui aux organisations (SDRHAO) de l'Université Paris Nanterre pour, d'une part, améliorer sa capacité de pilotage afin de maîtriser la gestion des moyens qui lui sont délégués et, d'autre part, s'adapter de manière souple et maîtrisée aux évolutions de l'environnement. Ce schéma directeur poursuivra une double ambition par le biais d'un volet collectif et d'un volet individuel.
- ▶ Définition des évolutions stratégiques en fonction des priorités émises pour la formation et la recherche, mais également en matière d'organisation à la fois sur le volet emplois et sur le volet des compétences.
- ▶ Modernisation de la gestion des candidatures et des carrières et renforcement de l'accompagnement par les services RH.
- ▶ Construction d'une cartographie des compétences de l'UPN.

Indicateur 24 : nombre d'entretiens et d'ateliers menés auprès des personnels (volet qualitatif)

Indicateur 25 : nombre de congés-formations, CRCT, CPP, CET (volet qualitatif)

Indicateur 26 : taux d'évolution des effectifs et de la masse salariale de l'établissement

Indicateur 27 nombre d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de BIATSS formés aux outils numériques

Indicateur 28 : nombre de personnels bénéficiant d'un conseil en évolution professionnelle

Jalon 25 (2021) : réalisation d'un état des lieux permettant une analyse détaillée de l'existant couvrant l'ensemble des ressources mobilisées actuellement au sein de l'université afin de caractériser, qualitativement et quantitativement, les ressources humaines de l'établissement

Jalon 26 (2022) : mise en œuvre d'une fonction RH renforcée

- déploiement d'un nouvel outil de gestion des candidatures aux emplois ;
- développement de la fonction « accompagnement RH »
- Stabilisation des personnels BIATSS dans l'emploi

Jalon 27 (2023) : Actions pour engager une démarche qualité de la fonction RH à l'UPN (projet de labellisation HRS4R et « Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »)

III. Mise en œuvre et suivi du contrat

Le rendez-vous annuel du dialogue stratégique et de gestion permettra de faire chaque année un bilan de la mise en œuvre des orientations et des actions du présent contrat et de faire un point sur la situation financière de l'Université Paris Nanterre et sur ses principaux projets contribuant à la réalisation des objectifs décrits ci-dessus.

ANNEXE : RECAPITULATIF DES INDICATEURS ET DES JALONS PROPOSÉS

Récapitulatif des indicateurs	Valeurs 2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Valeur cible
Axe 1. Valoriser les potentiels de la ComUE UPL et investir de nouveaux espaces de coopération dans le cadre du Campus Condorcet								
1. Nombre de projets de recherche et formation co-portés avec les membres fondateurs et associés de la ComUE UPL								
2. Nombre de projets de l'Université Paris Nanterre dans le cadre de l'Hôtel à projets du Campus Condorcet								
Axe 2. Conduire une politique visant à l'attractivité en formation et en recherche								
3. Taux de poursuite des étudiants de Master2 en doctorat (consolidation : juillet 2022)								
4. Taux de réussite des étudiants en licence en 3 ans et 4 ans (consolidation : juillet 2022)								
5. Taux d'insertion professionnelle (consolidation : juillet 2022) - des étudiants diplômés en M - des étudiants diplômés en D								
6. Nombre de formations en apprentissage hébergées dans le CFA de l'Université								
7. Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs ayant démarré un projets mobilisant l'usage du numérique en formation ou en recherche								
Axe 3. Assumer les responsabilités sociale et environnementale de l'Université								
8. Actions de formation des personnels et des étudiants - nombre de participation à des formations pour les personnels ; - nombre de formations organisées pour les étudiants sur l'égalité et la non-discrimination								
9. Taux de réduction de la consommation énergétique des bâtiments								
10. Nombre de projets étudiants soutenus par l'établissement								
11. Nombre d'étudiants en situation de fragilité accompagnés par l'établissement								
12. Indicateurs du bilan social - nombre de CDD de moins d'un an ; - proportion des contractuels par rapport aux titulaires ; - nombre d'accidents du travail								
13. Nombre d'ateliers culturels, de loisirs, sportifs ou de bien-être proposés aux personnels								
14. Nombre de projets de recherche et d'actions dans le domaine de la lutte contre la précarité et de la protection des personnes								
15. Nombre et type de partenariats de recherche (y compris financements de doctorats, contrats CIFRE ou autres)								

Récapitulatif des indicateurs	Valeurs 2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Valeur cible
Axe 4. Renforcer le positionnement dans des réseaux européens et internationaux								
16. Nombre de projets déposés dans le cadre des programmes Horizon Europe et Erasmus+ impliquant les enseignants-chercheurs et enseignants de l'Université Paris Nanterre (en tant que porteurs ou collaborateurs) et nombre de projets sélectionnés.								
17. Mobilités internationales entrantes et sortantes - taux d'étudiants de l'université en mobilité sortante - taux d'étudiants internationaux accueillis à l'université - taux de personnels de l'Université en mobilité sortante - nombre de personnels internationaux accueillis à l'université								
18. Nombre de cotutelles et de codirections internationales								
19. Mobilités internationales entrantes et sortantes avec les universités partenaires d'EDUC - taux d'étudiants de l'Université en mobilité physique, virtuelle ou hybride sortante dans une université partenaire d'EDUC - taux d'étudiants internationaux en mobilité physique, virtuelle ou hybride en provenance d'une université partenaire d'EDUC accueillis à l'Université								
20. Taux de réussite des étudiants en mobilité entrante individuelle								
Axe 5. Renforcer le pilotage de l'université et assurer la collégialité de la prise de décision								
21. Taux d'évolution des ressources propres, en formation et en recherche								
22. Taux de participation physique aux instances								
23. Nombre de contrats de professionnalisation des doctorants (sur la base de 15) ; suivi de leur situation professionnelle à l'issue du contrat								
24. Nombre d'entretiens et d'ateliers menés auprès des personnels (volet qualitatif)								
25. Nombre de congés-formations, CRCT, CPP, CET (volet qualitatif)								
26. Taux d'évolution des effectifs et de la masse salariale de l'établissement								
27. Nombre d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de BIATSS formés aux outils numériques								
28. Nombre de personnels bénéficiant d'un conseil en évolution professionnelle								

JALONS	Année d'observation des réalisations					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Axe 1. Valoriser les potentiels de la ComUE UPL et investir de nouveaux espaces de coopération dans le cadre du Campus Condorcet						
Jalon 1 (2023) - bilan de la mise en œuvre de projets de coopération avec les établissements membres et les associés de la ComUE UPL en distinguant les projets menés dans le cadre de programmes de recherche nationaux et internationaux et ceux déployés dans le cadre de programmes appuyés sur des partenariats territoriaux						
Jalon 2 (2022) - Point d'étape sur les projets de coopération de recherche menés par l'Université Paris Nanterre avec des membres de l'Etablissement Public du Campus Condorcet						
Axe 2. conduire une politique visant à l'attractivité en formation et en recherche						
Jalon 3 (2023) : Point d'étape sur le développement des formations de santé						
Jalon 4 (2023) : Bilan qualitatif et quantitatif des articulations L3/M1 et M2/Doctorat et des flux de mobilité au niveau de la région Ile de France						
Jalon 5 (2022) : Point d'étape sur les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des salariés en master et doctorat						
Jalon 6 (2022) : Mise en œuvre de la réorganisation de l'offre de formation en langues pour les spécialistes d'autres disciplines (LANSAD) et de la politique des langues de l'établissement						
Jalon 7 (2022) : Structuration par le Centre d'appui et d'expérimentation aux usages du numérique d'une offre en matière d'expérimentation aux usages du numérique en recherche et en formation						
Jalon 8 (2021) : Mise en œuvre du collège des unités de recherche.						
Jalon 9 (2022) : Finalisation de la cartographie des thématiques de recherche des unités de recherche de l'établissement						
Jalon 10 (2023) : Bilan d'enquête « Trajectoire professionnelle et devenir des étudiants et doctorants »						
Axe 3. Assumer les responsabilités sociale et environnementale de l'Université						
Jalon 11 (2022) : Adoption et mise en œuvre des protocoles de fonctionnement des cellules d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes de harcèlement et de discrimination						
Jalon 12 (2023) : Bilan par le comité de suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelles et la non-discrimination entre les femmes et les hommes						
Jalon 13 (2022) : Mise en place de mesures en faveur du développement des modes de déplacements durables et de la gestion écologique des espaces						
Jalon 14 (2024) : bilan de la politique d'aménagement durable du campus de Nanterre						
Jalon 15 (2023) : Création de la Direction de la Vie Etudiante et développement du service de santé						
Jalon 16 (2021) : Extension du champ d'action du Service d'Action Sociale						
Jalon 17 (2022) : Mise en place d'un outil facilitant le suivi des réponses aux signalements dans les registres obligatoires (santé et sécurité au travail, danger grave et imminent)						
Jalon 18 (2023) : Point d'étape sur les actions de recherches dans les domaines de l'environnement et de la vulnérabilité.						

JALONS	Année d'observation des réalisations					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Axe 4. Renforcer le positionnement dans des réseaux européens et internationaux						
Jalon 19 (2022) - Finalisation de la phase pilote de l'alliance Européenne EDUC. - Bilan des expérimentations pédagogiques réalisées dans le cadre d'EDUC (mobilités virtuelles, écoles d'été, ...) - Bilan de la première année de fonctionnement d'EDUC-SHARE						
Jalon 20 (2024) : Structuration des missions de la Maison Internationale pour le déploiement de partenariats internationaux structurants, articulant des objectifs de formation, de recherche et de rayonnement culturel						
Axe 5. Renforcer le pilotage de l'université et assurer la collégialité de la prise de décision						
Jalon 21 (2022) : Finalisation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (2021-2027)						
Jalon 22 (2023) - Déploiement d'un S.I. décisionnel, mise en œuvre d'une démarche qualité.						
Jalon 23 (2023) : Bilan du fonctionnement des instances et voies de participation aux prises de décisions stratégiques						
Jalon 24 (2021) : Expérimentation de la contractualisation des personnels enseignants non-titulaires						
Jalon 25 (2021) : Réalisation d'un état des lieux permettant une analyse détaillée de l'existant couvrant l'ensemble des ressources mobilisées actuellement au sein de l'université afin de caractériser, qualitativement et quantitativement les ressources humaines de l'établissement						
Jalon 26 (2022) : Mise en œuvre d'une fonction RH renforcée - déploiement d'un nouvel outil de gestion des candidatures aux emplois - développement de la fonction « accompagnement RH » - stabilisation des personnels BIATSS dans l'emploi						
Jalon 27 (2023) : Actions pour engager une démarche qualité de la fonction RH à l'UPN (projet de labellisation HRS4R et « Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »)						

Fait à Paris, le 21 avril 2022

La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation



Frédérique VIDAL

Le Président de l'Université Paris Nanterre



Philippe GERVAIS-LAMBONY