

Projet annuel de performance 2024

Construire l'université
innovante, intensive et inclusive,
à la confluence des savoirs

Conseil d'administration
de l'Université Claude Bernard Lyon 1

13 février 2024

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
PROPOS INTRODUCTIF	4
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE REGLEMENTAIRES, INSTITUTIONNELS ET BUDGETAIRES	6
1 PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE ET CONTRAT D'OBJECTIFS, DE MOYENS ET DE PERFORMANCE : UNE ARTICULATION STRATEGIQUE AVEC LE CONTRAT QUINQUENNAL DE L'UCBL	6
1.1 Le projet annuel de performance	6
1.2 Le contrat quinquennal 2022-2026 de l'UCBL	7
1.3 Le contrat d'objectifs, de moyens et de performances 2024-2026 de l'UCBL	8
1.4 L'articulation du projet annuel de performance 2024 avec les contrats stratégiques de l'UCBL	9
2 L'UCBL, CHIFFRES CLES ET PRINCIPAUX INDICATEURS D'ACTIVITE ET DE PERFORMANCE	10
2.1 L'identité de l'UCBL, son environnement et son impact territorial	10
2.2 L'offre de formation	11
2.3 La réussite et le bien-être étudiant	12
2.4 La recherche	13
2.5 L'innovation	13
2.6 Le rayonnement international	14
2.7 L'exemplarité en matière sociale et environnementale	14
3 STRUCTURATION DE L'ÉTABLISSEMENT EN POLES DE FORMATION ET DE RECHERCHE	16
4 CONTEXTE BUDGETAIRE	17
AXES STRATEGIQUES DE L'UCBL	19
1 AXE 1 - ÊTRE ACTEUR DE LA POLITIQUE DE SITE	20
1.1 Participer activement à la coordination territoriale et renforcer la visibilité internationale du site (Objectif Contrat 1.1)	21
1.2 Assurer l'élaboration et le portage de projets transversaux à l'échelle du site (Objectif Interne 1.2)	21
1.3 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour la restructuration académique du site	22
2 AXE 2 - CREER UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT AUX STANDARDS INTERNATIONAUX	23
2.1 Construire un nouvel établissement expérimental de rang mondial (Objectif Contrat 2.1)	23
2.2 Développer une université internationale ancrée dans son territoire (Objectif Contrat 2.2)	24
2.3 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour la création d'un nouvel établissement public expérimental	25
3 AXE 3 - DEVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ATTRACTIVE ET INCLUSIVE	25
3.1 Cultiver la diversité et personnaliser les parcours de formation (Objectif Contrat 3.1)	26
3.2 Adapter les formations à l'évolution des besoins professionnels et sociétaux (Objectif Contrat 3.2)	29
3.3 Intensifier l'entrepreneuriat et la formation tout au long de la vie (Objectif Contrat 3.3)	31
3.4 Donner une dimension nouvelle à la vie de campus et à la vie étudiante (Objectif Contrat 3.4)	32
3.5 Encourager la mobilité entrante et sortante des étudiants (Objectif Interne 3.5)	34

3.6	Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour intensifier les activités de formation et renforcer l'accessibilité et la réussite des étudiants	35
4	AXE 4 - INTENSIFIER LA RECHERCHE ET L'INNOVATION	36
4.1	Renforcer la recherche et l'innovation pour positionner l'établissement au meilleur niveau international (Objectif Contrat 4.1)	36
4.2	Accélérer le transfert de l'innovation et la création de start-up Deep-Tech (Objectif Contrat 4.2)	38
4.3	Promouvoir la science ouverte (Objectif Contrat 4.3)	39
4.4	Augmenter les ressources propres de la recherche et diversifier le financement des thèses (Objectif Contrat 4.4)	40
4.5	Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour intensifier les activités de recherche	42
5	AXE 5 - CONSTRUIRE UN ÉTABLISSEMENT EXEMPLAIRE EN MATIERE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE	43
5.1	Agir en faveur d'une transition écologique (Objectif Contrat 5.1)	44
5.2	Rationaliser les consommations énergétiques et encourager les économies d'énergie (Objectif Interne 5.1a)	45
5.3	Accompagner la transition écologique avec des modes de travail et des campus lieux de vie et de travail adaptés (Objectif Interne 5.1b)	46
5.4	Réduire des émissions de gaz à effet de serre (Objectif Interne 5.1c)	47
5.5	Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour répondre aux défis environnementaux	47
5.6	Garantir la qualité de vie des personnels (Objectif Contrat 5.2)	48
5.7	Développer un environnement de travail épanouissant et poursuivre la politique sociale ambitieuse de l'établissement (Objectif Interne 5.2a)	48
5.8	Promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations (Objectif Interne 5.2b)	50
5.9	Favoriser l'accès à la culture et au sport pour les personnels et les étudiants (Objectif Interne 5.2c)	50
6	AXE 6 - AMPLIFIER LA DEMARCHE QUALITE ET OPTIMISER LE PILOTAGE DE L'ETABLISSEMENT	51
6.1	Consolider la démarche qualité et accroître la qualité de service aux usagers et personnels (Objectif Contrat 5.3)	52
6.2	Structurer un système d'information décisionnel (Objectif Interne 6.1)	53
6.3	Renforcer la démarche qualité en matière de recrutement et de condition de travail des enseignants-chercheurs (Objectif Interne 6.2)	53
6.4	Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour améliorer le pilotage académique des pôles de formation et de recherche	54
	ANNEXES	55
1	ANNEXE 1 : RECAPITULATIF DES INDICATEURS DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE 2024	55
2	ANNEXE 2 : LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	68

Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

PROPOS INTRODUCTIF

Le Projet Annuel de Performances 2024 (PAP 2024) de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) est la déclinaison de son contrat quinquennal 2022-2026. Il définit plusieurs indicateurs de performance qui seront évalués dans le cadre du rapport annuel de performances (RAP), qui sera soumis aux administrateurs début 2025 avec la présentation du compte financier de l'année 2024.

Ce PAP 2024 s'inscrit également dans un contexte où le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) déploie les contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) avec ses établissements. Ces contrats apportent un complément de financement conditionné à des objectifs de performance, définis en cohérence avec des priorités des politiques publiques du ministère et avec les orientations du contrat quinquennal de l'établissement. Les orientations de ce PAP sont ainsi articulées avec les axes stratégiques proposés par la gouvernance de l'UCBL dans le cadre de ces deux outils de dialogue avec le MESR.

Le Contrat quinquennal 2022-2026 et le PAP 2024 ont été construits dans un contexte de restructuration importante du site académique Lyon - Saint-Étienne. L'UCBL, qui doit conforter son positionnement international et maintenir son rang parmi les leaders de l'ESR français, a l'ambition et la volonté de se réorganiser avec une transformation profonde en trois grands pôles de formation et de recherche (PFR) et avec le statut d'Etablissement Public Expérimental (EPE). Cette nouvelle structuration vise à renforcer sa compétitivité internationale et ses capacités à répondre aux enjeux sociétaux nécessitant des approches pluridisciplinaires.

L'UCBL est également porteur de projets académiques ambitieux et structurants lauréats d'appels à projets France 2030 et dotés de financements importants, tels que le projet SHAPE-Med@Lyon, lauréat du programme ExcellencES France 2030, qui fédère les forces académiques du territoire autour du développement d'une recherche transdisciplinaire en santé basée sur une approche « One Health » ou encore le projet Include, « pour une université inclusive », démonstrateur numérique de l'ESR, lauréat de l'AMI DemoES France 2030, qui vise à créer un environnement d'apprentissage plus accessible et à enrichir les pratiques pédagogiques afin de favoriser l'égalité des chances.

La mobilisation importante de la communauté UCBL a permis d'obtenir d'autres succès notables mis en œuvre depuis 2022 tels que le projet Graduate+, lauréat de l'AAP Structuration de la Formation par la Recherche dans les Initiatives d'excellence (SFRI), les projets SCALE, REMED et EID@Lyon dans le cadre du programme Compétences et métiers d'avenir (CMA), ou encore la participation de l'établissement à l'alliance européenne ARQUS.

Ces projets lauréats en réponse à la stratégie nationale témoignent des capacités et de l'expertise de l'UCBL dans le montage de projets en cohérence avec les orientations

stratégiques de l'Etat. L'UCBL a su ainsi s'adapter à l'évolution des modes de financements des établissements de l'ESR. L'établissement développe également une stratégie d'accélération de la recherche et de l'innovation, qui se concrétisera par la création d'un pôle dédié (ABILITY), dans le cadre des actions portés par son COMP. L'UCBL joue aussi un rôle majeur dans la dynamique d'innovation de la région Auvergne-Rhône-Alpes, notamment à travers le pilotage du PUI IMPULSE.

La crise énergétique aiguë et la situation économique inflationniste impactent très fortement les marges de manœuvre de l'établissement. Dans ce contexte, le PAP porte une attention particulière aux indicateurs de suivi budgétaire. L'UCBL bénéficie toutefois d'une bonne stabilité financière qui résulte d'une gestion maîtrisée de ses moyens et du dynamisme des équipes de recherche et pédagogiques dans la collecte de fonds propres, en forte augmentation depuis plusieurs années. Plusieurs indicateurs de ce PAP mesurent ainsi la part des ressources propres dans le financement de la recherche et de la formation. Dans ce contexte, la fonction pilotage au niveau de l'établissement devient cruciale. Pour y répondre, le PAP 2023 de l'UCBL s'est réorganisé, poursuivi par ce PAP 2024 et accompagné de la mise en place d'un système d'information décisionnel (SID).

Ce PAP s'inscrit également dans un contexte où l'université doit faire évoluer l'environnement de travail de ses agents et les conditions d'études des étudiants. Il s'agit de prendre en compte l'évolution des modes de travail, de transport et de vie. L'accord-cadre relatif à la Qualité de vie (QVT) au travail approuvé par le Conseil d'administration (CA) en janvier 2020, construit autour de huit thématiques et 60 actions, poursuit son déploiement. Un état d'avancement de ce plan QVT est présenté chaque année. L'UCBL poursuit son plan ambitieux de développement des campus, au bénéfice de la réussite et du bien-être étudiants. Un schéma directeur de la vie étudiante est en cours d'élaboration pour structurer les actions développées dans ce cadre.

L'UCBL fait évoluer son organisation afin d'assurer une continuité de ses missions de service public et assurer les meilleures conditions de travail à ses personnels et ses étudiants. Le plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des émissions de gaz à effet de serre, approuvé par le CA en 2022, a permis à l'UCBL de s'inscrire dans une nouvelle dynamique pour sa transition écologique et le développement soutenable de ses activités. Cette dynamique sera amplifiée en 2024, avec le déploiement des dispositifs dédiés à ces enjeux dans le COMP. Ce PAP consolide et articule l'ensemble des indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre et l'efficacité de ce nouveau champs d'action pour l'établissement.

A travers ces plans d'action ambitieux, l'UCBL souhaite porter une stratégie académique qui favorise les interactions entre innovation, inclusion et intensivité, dans les domaines de la formation, de la recherche et de la valorisation. En se positionnant ainsi comme une université innovante, inclusive et intensive (U3I), l'UCBL entend assumer pleinement son rôle d'établissement socialement exemplaire et acteur des grands enjeux sociétaux et environnementaux.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE RÉGLEMENTAIRES, INSTITUTIONNELS ET BUDGETAIRES

1 PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE ET CONTRAT D'OBJECTIFS, DE MOYENS ET DE PERFORMANCE : UNE ARTICULATION STRATEGIQUE AVEC LE CONTRAT QUINQUENNAL DE L'UCBL

1.1 Le projet annuel de performance

Le Projet Annuel de Performance (PAP) s'inscrit dans le processus budgétaire annuel des établissements ESR. Sur le plan réglementaire, il s'agit d'une annexe au budget initial de l'établissement, qui définit les indicateurs de suivis mesurant la performance et concourant à la mise en œuvre des grandes orientations stratégiques de l'établissement. Il est régi par l'article R719-55 du Code de l'éducation :

« Le Projet Annuel de Performances de l'établissement présente les objectifs poursuivis. Il comporte des indicateurs d'efficience, d'efficacité et de qualité du service public de l'enseignement supérieur définis à l'article L.123-3 du code de l'éducation associés à ces objectifs. Ces indicateurs qui sont établis en cohérence avec ceux des programmes ministériels dont les établissements relèvent concourent à l'information du Conseil d'administration et des responsables des programmes ministériels ainsi qu'au suivi du contrat pluriannuel d'établissement ».

L'atteinte des objectifs définis dans le PAP est mesurée dans le Rapport Annuel de Performances (RAP), annexé au compte financier de l'établissement, qui permet à son CA de comparer, sur une base annuelle, la prévision et l'exécution budgétaire. En tant que déclinaison annuelle du contrat quinquennal, le PAP met en lien le déploiement de ses plans d'action et l'engagement politique sur des objectifs à atteindre, avec une trajectoire dont la cible finale correspond à l'année de fin du contrat quinquennal.

Le PAP constitue une déclinaison de la stratégie d'établissement, selon quatre éléments :

- Des **objectifs stratégiques**, qui synthétisent les axes prioritaires de l'université ;

- Une déclinaison des objectifs stratégiques en **objectifs opérationnels**, qui en permettent le déploiement effectif ;
- Des **leviers d'action**, pour la mise en œuvre des objectifs opérationnels et stratégiques, qui se déclinent en actions concrètes et mesurables ;
- Des **indicateurs** pour le suivi annuel de ces actions et la mesure d'atteinte des objectifs.

1.2 Le contrat quinquennal 2022-2026 de l'UCBL

Le PAP 2024 de l'UCBL est élaboré dans le cadre de son contrat quinquennal (CQ) pour la période 2022-2026¹. Ce processus de contractualisation pluriannuelle permet d'identifier des objectifs stratégiques forts de l'établissement et partagés avec le MESR pour une période de cinq ans.

Les axes prioritaires de ce contrat traduisent les orientations majeures d'une grande université de recherche enracinée dans son territoire, dans ses missions de formation, d'innovation, de recherche et de valorisation. Ouverte sur le monde et en prise directe avec la société et ses enjeux, l'UCBL articule une ambition d'excellence internationale avec un fort engagement sociétal et une stratégie favorisant l'inclusion des étudiants et des personnels.

Les choix politiques de l'UCBL s'inscrivent dans le respect de son identité spécifique et de ses compétences. Ils concernent l'ensemble de ses activités et se traduisent dans le nouveau contrat par :

- Le déploiement d'une offre de formation attractive et inclusive, adossée à la recherche, et répondant aux grands enjeux de société en développant l'interdisciplinarité ;
- L'accroissement de la visibilité internationale des diplômes et des activités scientifiques, et le renforcement de l'attractivité de l'établissement et de son territoire ;
- L'intensification d'une recherche de haut niveau, soutenue par une politique de collaboration internationale pour stimuler les échanges de connaissances et des idées, avec une exigence toujours renouvelée vis-à-vis des enjeux d'éthique et d'intégrité scientifique ;
- Un engagement permanent dans le développement de la culture de l'innovation et des transferts ;
- Le soutien et le renforcement des partenariats socio-économiques et culturels, ainsi que le développement économique et social du territoire ;
- Une contribution au développement de l'espace européen de recherche, d'innovation et de partage de la connaissance, avec un soutien à l'ouverture sur le monde et la diversité des cultures ;

¹ Contrat pluriannuel de site de Lyon – Saint-Étienne 2022-2026, volet spécifique de l'établissement Université Claude Bernard Lyon 1, approuvé par le conseil d'administration du 21 novembre 2023.

- Un engagement pour l'amélioration continue de la qualité de ses actions, en particulier dans le domaine social, de la qualité de vie et de travail au sein de ses campus ;
- Un accueil des étudiants dans leur diversité au sein d'un environnement d'étude qualitatif, propice à la réussite, au bien-être et à l'épanouissement personnel qui intègre des espaces de vie, de travail, de sociabilité et de convivialité.

Le contrat 2022-2026 de l'UCBL s'articule ainsi autour des cinq axes stratégiques suivants :

- **Axe 1 : Inscrire l'établissement dans la politique de site ;**
- **Axe 2 : Créer une nouvelle université pluridisciplinaire de rang mondial ;**
- **Axe 3 : Proposer une offre de formation attractive et inclusive ;**
- **Axe 4 : Promouvoir une recherche d'excellence ;**
- **Axe 5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale et amplifier la démarche qualité.**

1.3 Le contrat d'objectifs, de moyens et de performances 2024-2026 de l'UCBL

Le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) est un nouveau dispositif de contractualisation mis en place par le MESR en 2023, faisant évoluer les modalités du dialogue stratégique de gestion en introduisant une perspective pluriannuelle et un objectif de performance. Un suivi annuel des engagements de performance conditionnera le financement complémentaire alloué (équivalent à environ 0,8 % de la SCSP) et donc les actions réalisées dans ce cadre.

Le COMP s'articule autour de six axes stratégiques recouvrant quatre objectifs prioritaires de la politique publique ministérielle (objectifs 1 à 4), un objectif visant à l'amélioration de la gestion et du pilotage de l'établissement (objectif 5) et un objectif relatif à la stratégie particulière de l'établissement et à sa « signature » (objectif 6) [cf. *Tableau ci-dessous*].

COMP	Objectifs stratégiques	Objectifs UCBL
O1	Métiers d'avenir, métiers en tension	Former pour répondre aux enjeux sociétaux et aux transitions
O2	Recherche et innovation	Structuration d'une stratégie d'accélération recherche et innovation
O3	Transition écologique et développement soutenable	Former aux enjeux TEDS et piloter l'impact environnemental de l'UCBL
O4	Bien-être et réussite étudiante	Renforcer les dispositifs d'accessibilité et de réussite non-académiques, et mesurer le bien-être étudiant
O5	Gestion et pilotage	Structurer l'UCBL en Pôles de Formation et de Recherche
O6	Stratégie d'établissement	Développer le lien formation-recherche-société et les partenariats académiques pour favoriser la pluri et la transdisciplinarité sur les enjeux sociétaux

En tant qu'établissement porteur d'une stratégie académique structurante, favorisant les interactions entre innovation, inclusion et intensivité dans les domaines de la formation, de la recherche et de la valorisation, l'UCBL se définit comme une université innovante, inclusive et intensive (U3I). Le plan d'action COMP U3I déploie une stratégie directrice et une signature d'établissement qui renforcent le rôle majeur de l'UCBL sur le site Lyon – Saint-Etienne, son positionnement académique et sa transformation institutionnelle, selon trois axes :

- L'intensification opérationnelle de ses activités de formation et de recherche, en cohérence avec les priorités nationales, soutenue par des programmes tels que France 2030 (ExcellencES, SFRI, ASDESR, DemoES, CMA, PUI) ;
- La restructuration académique pour répondre aux défis sociétaux, notamment par l'intégration du programme Graduate+ et la structuration en trois Pôles de Formation et de Recherche (PFR), favorisant les collaborations avec les partenaires institutionnels lyonnais ;
- L'amélioration du pilotage basée sur l'organisation en PFR et utilisant un système d'information décisionnel (SID) pour une gestion plus efficace et pour favoriser une culture de la performance.

Ce plan d'action prévoit également de renforcer les dispositifs d'accessibilité et de réussite non-académiques et de répondre aux défis environnementaux par la formation et la maîtrise de son impact environnemental.

1.4 L'articulation du projet annuel de performance 2024 avec les contrats stratégiques de l'UCBL

Le COMP 2024-2026 s'articule avec le contrat quinquennal 2022-2026 en déclinant des axes stratégiques imposés par le MESR dans le cadre de la vague de contractualisation des COMP. Le PAP 2024 intègre les objectifs de performance présentés dans le cadre du COMP, tout en faisant évoluer les axes définis dans le CQ. Les axes et objectifs de ces différents documents stratégiques s'articulent de la façon suivante [cf. *Tableau de concordance, ci-dessous*] :

CONTRAT QUINQUENNAL 2022-2026	COMP 2024-2026	PAP 2024
Axe n°1 : Inscrire l'établissement dans la politique de site	Objectif n°6 : Stratégie d'établissement	Axe n°1 : Être acteur de la politique de site
Axe n°2 : Créer une nouvelle université pluridisciplinaire de rang mondial	Objectif n°5 : Gestion et pilotage Objectif n°6 : Stratégie d'établissement	Axe n°2 : Créer un nouvel établissement aux standards internationaux
Axe n°3 : Proposer une offre de formation attractive et inclusive	Objectif n°1 : Métiers d'avenir, métiers en tension Objectif n°4 : Bien-être et réussite étudiante	Axe n°3 : Développer une offre de formation attractive et inclusive
Axe n°4 : Promouvoir une recherche d'excellence	Objectif n°2 : Recherche et innovation	Axe n°4 : Intensifier la recherche et l'innovation

CONTRAT QUINQUENNAL 2022-2026	COMP 2024-2026	PAP 2024
Axe n°5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale et amplifier la démarche qualité	Objectif n°3 : Transition écologique et développement soutenable	Axe n°5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale
	Objectif n°5 : Gestion et pilotage	Axe n°6 : Amplifier la démarche qualité et optimiser les outils de pilotage de l'établissement

En complément, il est proposé, pour chaque axe du PAP 2024, une brève description des dispositifs et expérimentations du plan d'action COMP U3I de l'UCBL se rapportant à l'axe concerné.

2 L'UCBL, CHIFFRES CLES ET PRINCIPAUX INDICATEURS D'ACTIVITE ET DE PERFORMANCE

Cette partie synthétise les principaux éléments qui définissent l'identité de l'UCBL. Elle vise à contextualiser —en termes d'activité et de performance— les propositions formulées pour les différents axes stratégiques. Elle n'a donc pas pour objectif d'être exhaustive. Les données et chiffres présentés ci-après sont issus du Rapport Annuel de Performance 2022 (approuvé lors du CA du 28 février 2023) et du Rapport d'Activité 2022 ² (approuvé lors du CA du 23 mai 2023).

2.1 L'identité de l'UCBL, son environnement et son impact territorial

L'UCBL est une université pluridisciplinaire : sciences, technologie et santé. Elle s'inscrit dans un territoire très large, reconnu pour son dynamisme économique et d'innovation. Son environnement se caractérise par une forte présence d'entreprises, de centres de recherche, d'établissements d'enseignement supérieur, de centres hospitaliers et de centres culturels.

L'UCBL est le seul établissement universitaire du site lyonnais à dispenser les formations de santé (médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie, sciences de la rééducation et de la réadaptation, sciences infirmières), en lien avec son conventionnement avec les Hospices Civils de Lyon (HCL). L'UCBL se positionne comme la première université de santé hors Île-de-France. La cancérologie et l'oncohématologie, les neurosciences, l'infectiologie et la nutrition-métabolisme sont des forces scientifiques majeures dans le domaine de la biologie et de la

² Le rapport d'activité 2022 de l'UCBL est disponible en ligne, à l'adresse suivante : <https://www.univ-lyon1.fr/universite/identite-et-chiffres-cles/rapport-dactivite-2022>

santé. Ces thématiques sont affichées conjointement comme des priorités du CHU et du Centre Léon Bérard (CLB) dans le cadre d'un alignement stratégique hospitalo-universitaire.

L'UCBL comprend également un important secteur en sciences de la nature et de la vie avec une visibilité internationale en sciences biologiques, physiques et mathématiques, et des forces importantes en chimie enracinées dans l'histoire industrielle du site, qui assurent le continuum recherche fondamentale et applications en chimie des matériaux et catalyse, ainsi que des centres d'excellence en environnement, sciences de la terre et de l'univers. Les activités liées à l'ingénierie sont partagées avec les écoles d'ingénieurs du site. Les technologies sont également très présentes avec le plus important IUT de la Région Auvergne-Rhône-Alpes (AuRA). L'UFR Sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), l'INSPé, l'ISFA sont également des composantes de l'UCBL très actives dans leurs domaines respectifs.

L'UCBL se positionne comme une université de recherche intensive, avec une forte visibilité internationale. À ce titre, elle est membre de l'association Udice, qui regroupe dix grandes universités françaises de recherche intensive. La production et la diffusion des connaissances issue d'une recherche de haut niveau sont au cœur de sa stratégie sur laquelle s'appuient son offre de formation et sa participation à l'innovation, tant pédagogique que d'un point de vue socio-économique.

La politique de l'établissement favorise l'engagement des enseignants-chercheurs (EC) dans la recherche tout en les accompagnant dans leurs missions pédagogiques et leurs tâches administratives. De nombreux dispositifs de soutien à la recherche et d'accueil des nouveaux recrutés (maîtres de conférences et professeurs des universités) permettent de soutenir la dynamique scientifique portée par les équipes de recherche de l'UCBL.

2.2 L'offre de formation

L'offre de formation de l'UCBL couvre quatre grands champs disciplinaires : les Sciences, la Technologie, la Santé, les STAPS, et dans une moindre mesure le Droit, économie, gestion (DEG) et les Sciences humaines et sociales (SHS). Les champs de formations de l'UCBL sont profondément ancrés dans les domaines de recherche de l'UCBL et irrigués par le savoir et l'expertise des enseignants-chercheurs qui la développe.

Les principaux éléments relatifs à l'offre de formation de l'UCBL (année universitaire 2021-2022) sont présentés dans le tableau ci-dessous.

DONNEES RELATIVES A L'OFFRE DE FORMATION DE L'UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Population étudiante	46 688 étudiants (56,4% de femmes / 43,6% d'hommes), dont 17 732 nouveaux inscrits, 7 090 néobacheliers et 8 716 boursiers 10 298 diplômés, dont 2136 en formations de santé, 1978 en masters (hors MEEF), 1385 en licences professionnelles et 217 en formation d'ingénieur

Champs de formation	Santé : 2 ^{ème} université de France en santé (22 000 étudiants) Sciences formelles, fondamentales et actuarielles – Biosciences Ingénierie et Technologie (dont 5 000 étudiants pour l’IUT Lyon 1) STAPS - Éducation (3000 étudiants en STAPS et 2 370 étudiants à l’INSPé de Lyon)
Formations, diplômes et parcours	17 mentions de licence / 47 mentions de master / 12 écoles doctorales 10 diplômes de santé 6 filières d’ingénieurs 11 parcours de BUT / 43 parcours de licence professionnelle / 16 parcours de DUT
Taux de réussite	1 ^{ère} année de licence (pour néobacheliers) : de 46.9% à 60% Double licence maths-physique : 92%
Formation continue et en alternance	25,8 millions € de chiffre d’affaires pour la formation continue et l’apprentissage 4 320 stagiaires en formation continue 3 357 contrats d’alternance
Insertion professionnelle	Ingénieur : 88,8% (à 18 mois) Licence professionnelle : 95,5% (à 30 mois) Master (hors MEEF) : 92,8% (à 30 mois)

2.3 La réussite et le bien-être étudiant

Les principaux éléments relatifs à la réussite non académique et au bien-être étudiant à l’UCBL (année universitaire 2021-2022) sont présentés dans le tableau ci-dessous.

DONNEES RELATIVES A LA REUSSITE ETUDIANTE ET AU BIEN-ETRE A L’UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Service commun de documentation - Bibliothèque Universitaire	1 ^{ère} BU française certifié Qualité 9 BU 90,3 heures d’ouverture hebdomadaire
Dispositifs d’accompagnement étudiant	Service de Santé Universitaire : 13 000 consultations, 5 684 étudiants suivis Mission Handicap : 12 040 étudiants suivis, 820 aménagements handicap étudiants Opération « Tous connectés » : 524 PC prêtés, dont 28% à des étudiants de 1 ^{ère} année 70 césures
Projet structurant : Démonstrateur INCLUDE	Budget : 7 millions € (dotation ANR) + 9 millions € (apports) Consortium et partenaires : 21 membres 15 actions, dont Baromètre Santé et bien-être étudiant, Include campus, Include lab, partenariats Aspie-Friendly et Fondation Blaise Pascal

Accès au sport et à la culture	Association Sportive Lyon 1 : 1ère AS de France (nombre de licenciés), 1ère place au Challenge national des AS (1825 compétiteurs) Enseignement sportif : 14 500 étudiants concernés 22 ateliers de pratique artistique
---------------------------------------	---

2.4 La recherche

Les principaux éléments relatifs aux activités de recherche de l'UCBL (année de référence : 2022) sont présentés dans le tableau ci-dessous.

DONNEES RELATIVES A LA RECHERCHE A L'UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Laboratoires de recherche	66 laboratoires
Moyens humains dédiés	2 840 enseignants-chercheurs et chercheurs 23 membres IUF (17 Juniors & 6 Seniors) 1 605 Doctorants / 410 Post Doctorants
Financement	54.4 millions € consacrés à la recherche, dont 27,8 millions € en contrats de recherche 15 financements ERC en cours (dont 4 nouveaux) Création d'un nouvel IHU : Institut d'Hépatologie (Everest)
Activités	7 523 publications, dont 4 773 référencées Web of Science (WoS) et 60 HiCi (1,65%) Création de l'IHU Everest : Institut d'Hépatologie Lyonnais Projet PIA4 ExcellencES SHAPE-Med@Lyon : Création de l'Institut Transdisciplinaire en Santé
Classements internationaux	ARWU Shanghai : 201-300 rang mondial, dans les 10 premières universités françaises CWTS Leiden : 257e rang mondial, 6e rang national
Science ouverte	BU de l'UCBL : 1 918 000 entrées 5 700 nouvelles publications dans HAL Taux d'accès ouvert aux publications : 77% UCBL parmi les 1ers signataires de la Coalition for Advancing Research Assessment (COARA)

2.5 L'innovation

Les principaux éléments relatifs à l'innovation à l'UCBL (année de référence : 2022) sont présentés dans le tableau ci-dessous.

DONNEES RELATIVES A L'INNOVATION A L'UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Création d'entreprises	80 start-up créées (depuis 2011), dont 8 en 2022
Brevets	74 brevets déposés 95% des demandes de brevets du site Lyon - Saint-Étienne
Classements INPI	24 ^{ème} 1ère université française 4e établissement de recherche (derrière le CEA, le CNRS et l'IFPEN)

2.6 Le rayonnement international

Les principaux éléments relatifs au rayonnement international de l'UCBL (année de référence : 2022) sont présentés dans le tableau ci-dessous.

DONNEES RELATIVES A LA MOBILITE INTERNATIONALE A L'UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Etudiants étrangers	N = 5 688, soit 12,2% de l'ensemble des étudiants (49,4% de femmes / 50,6% d'hommes) 141 nationalités
Relations internationales	130 accords de coopération interuniversitaires 141 accords de coopération hors Europe, dont Québec (Canda), Oregon (USA), Madras (Inde) et Phnom Peng (Cambodge) 430 accords Erasmus 15 projets Erasmus+ en cours
Projet structurant : Alliance ARQUS2	Alliance de 8 universités européennes (Grenade, Graz, Lyon, Leipzig, Minho, Padoue, Vilnius et Wroclaw), regroupant 350 000 étudiants Financement 2022-2026 : 14,4 millions € 164 étudiants double diplômés

2.7 L'exemplarité en matière sociale et environnementale

Les principaux éléments relatifs à la politique de ressources humaines de l'UCBL pour l'année 2022 sont présentés dans le tableau ci-après.

DONNEES RELATIVES A LA POLITIQUE SOCIALE DE L'UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Personnels	4 601 agents (<i>au 31/12/2022</i>), dont 2 840 enseignants-chercheurs et chercheurs, 1 761 personnels BIATSS 654 télétravailleurs 170 agents en situation de handicap (BOE)
Dispositifs d'actions, d'accompagnement et de revalorisation	Plan QVT : 33% des actions opérationnelles 118 agents suivis par le psychologue du travail Plan d'action pour l'égalité professionnelle Dispositif de signalement, d'accompagnement et de prévention des VSS, du harcèlement et des discriminations : 75 signalements sur la plateforme dédiée LPR : 271 candidatures à la prime individuelle instruites Prime exceptionnelle de 800 € pour les personnels BIATSS
Activités	700 arrêtés de nomination dans les nouveaux corps et qualité des personnels HU 95 707 mouvements de paie (<i>+48% par rapport à 2021</i>)
Formation	Nouveau module de formation : Premiers secours en santé mentale (PSSM), avec 46 agents formés
Restauration	200 000 repas servis dans l'année 100 places de restauration supplémentaires
Sécurité	235 interventions d'assistance à personne réalisée par le service sécurité de l'Université
Accès au sport et à la culture	50 représentations au Théâtre Astrée Partenariat avec l'Orchestre de chambre de Lyon (1400 places) 20 ateliers de pratique sportive

Les principaux éléments relatifs à la politique environnementale de l'UCBL pour l'année 2022 sont présentés dans le tableau ci-après.

DONNEES RELATIVES A LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DE L'UCBL	
Thématiques	Chiffres clés
Patrimoine et lieux de formation	3 campus / 14 sites / 161 bâtiments Surface totale foncière : 83,6 hectares Surface totale bâtie en m ² : 492 000 m ²
PPI immobilier	10 000 m ² de surfaces livrées 18 millions € d'investissement
Infrastructures écoefficientes	3 nouveaux bâtiments de recherche (INL-CPE et CIRI) et de formation (espace gymnique M Eysette) 3 bâtiments avec rénovation thermique (Curien, Laënnec B, Gerland)

Autres mesures TEDS	Mise en place d'un plan d'efficacité énergétique (décliné en 7 plans d'action)
Restauration	50% de produits durables cuisinés sur place (conformément à la loi EGAlim)

3 STRUCTURATION DE L'ETABLISSEMENT EN POLES DE FORMATION ET DE RECHERCHE

L'UCBL possède un ancrage territorial solide concrétisé par des partenariats avec un grand nombre d'institutions locales et une activité académique contribuant significativement au rayonnement national et international du site lyonnais. Elle développe la transdisciplinarité en collaboration avec ses partenaires privilégiés et contribue à la stratégie nationale positionnant les universités de recherche intensive cheffe de file de leur site.

Dans ce contexte, la restructuration de l'UCBL en PFR bénéficiera d'un projet académique d'établissement ambitieux construit en articulation forte avec les ONR et les autres acteurs ESR du site. Cette articulation reposera sur des collaborations structurantes, en formation comme en recherche, autour de la création de « Graduate Schools » impliquant plusieurs établissements, ainsi que par le déploiement d'instituts de recherche transdisciplinaires. Ces évolutions visent à la fois à répondre aux stratégies nationales, à renforcer l'attractivité, la compétitivité et le rayonnement de l'UCBL et ainsi à intensifier sa capacité à répondre, par l'inclusion et la formation des talents, par une recherche d'excellence et une innovation de pointe, aux défis sociétaux, environnementaux, énergétiques, numériques et de santé. Chaque PFR aura une orientation académique et des partenariats spécifiques ancrés dans la stratégie globale de l'établissement en lien étroit avec les établissements partenaires.

Le PFR « Sciences formelles, de la nature et de la vie » regroupe toutes les composantes liées aux sciences fondamentales et biologiques (UFR Biosciences, Faculté des sciences, OSUL, ISFA, INSPE) représentant plus de 10 000 étudiants. Ces composantes, reconnues pour leur excellence, ont développé des programmes co-accrédités de Master avec l'ENS de Lyon, avec laquelle ce pôle partagera de nombreuses unités de recherche. Sur ce périmètre, une structuration en « Graduate Schools » intensifiera les collaborations académiques.

Le PFR « Ingénierie, technologie, société » rassemble les cinq composantes d'ingénierie et de technologie de l'UCBL (IUT, École Polytech, les départements Mécaniques, Génie électrique et des procédés, et Informatique) accueillant plus de 8 000 étudiants. À ce PFR viendra s'adosser des écoles d'ingénieurs associées, notamment l'École CPE Lyon, voire d'autres qui ont manifesté un intérêt pour rejoindre un EPE. Ce pôle, en lien avec les grands enjeux des transitions industrielles et sociales, facilitera le dialogue avec les écoles d'ingénieur avec lesquelles de nombreux partenariats existent (INSA Lyon, ECL, ENTPE notamment) pour une plus grande cohérence et complémentarité entre établissements. L'ambition est de doter le site d'une stratégie unifiée dans ce domaine, éventuellement élaborée au sein d'une instance commune dédiée, et possiblement d'une seule « Graduate School » d'ingénierie.

Le PFR « Santé et sport » est centré sur l'humain et son environnement, intégrant toutes les composantes du secteur de la santé (facultés de médecine, pharmacie, odontologie, secteur paramédical) et l'UFR STAPS. Avec près de 25 000 étudiants, ce PFR représentera l'une des toutes premières forces scientifiques françaises en santé et aura pour ambition de construire un modèle unique d'intégration et de gouvernance partagée CHU-Université, en lien étroit avec l'INSERM et d'autres établissements de santé (Centre Léon Bérard, Centre Hospitalier de Vinatier). Cette structuration positionnera le site lyonnais comme une référence nationale du décloisonnement entre le CHU, l'INSERM et l'université pour accélérer la recherche et l'innovation biomédicale au bénéfice des patients. Elle favorisera l'optimisation des articulations entre la recherche fondamentale et la recherche clinique au bénéfice de la recherche translationnelle, et les outils de la recherche en santé (grands équipements, données de santé, CRB, cohortes).

Cette transformation en PFR vise ainsi à forger une université toujours plus intensive, plus innovante, plus inclusive et également plus ouverte, plus agile, plus visible, dotée de champs disciplinaires clairement définis et mieux structurés, au profit tant de la communauté universitaire que d'une marque plus identifiée, attractive et rayonnante. Cette organisation permettra à l'UCBL de s'aligner plus efficacement avec ses partenaires, favorisant l'élaboration d'une stratégie académique partagée à l'échelle du site. En outre, université pilote pour le déploiement de mesures de simplification, l'UCBL intégrera pleinement dans son projet de restructuration son objectif de simplification de la gestion administrative des unités propres et en cotutelles et des actions afférentes.

4 CONTEXTE BUDGETAIRE

(Éléments issus de la Note de l'Ordonnateur – Budget Initial 2024 de l'UCBL, approuvé lors du CA du 19 décembre 2023)

Le budget initial (BI) de l'UCBL a été élaboré dans un environnement économique national et international incertain, marqué par une inflation notable, estimée pour 2023 à 5,8 % selon les données INSEE de septembre 2023.

C'est dans ce contexte que les moyens alloués par l'Etat au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) ont progressé de 818 M€ au titre du Projet de Loi de Finances (PLF) 2024. Le budget attribué au programme 150 « Enseignement supérieur et recherche universitaire », qui concerne les universités et écoles d'ingénieurs, a augmenté pour sa part de 268 M€, répartis entre types d'opérateurs de la manière suivante :

- 196 M€ pour les universités et les établissements publics expérimentaux (EPE) ;
- 11 M€ pour les écoles d'ingénieurs ;
- 1 M€ pour les Communautés d'universités (ComUE) ;
- 11 M€ pour les autres opérateurs.

Cette augmentation vise à compenser partiellement les mesures de revalorisation salariale de la fonction publique (dites « Mesures Guérini ») et les mesures de maintien du pouvoir

d'achat, ainsi que les mesures de ressources humaines et dispositifs mis en place en faveur de la recherche et des études doctorales (loi de programmation de la recherche- LPR). Une partie est également destinée aux mesures en faveur de la réussite étudiante (études de santé et Bachelor universitaire de technologie – BUT).

Cependant, ces moyens nouveaux ne concernent pas les surcoûts énergétiques liés à la crise internationale et à la situation géopolitique actuelle. Ainsi, le PLF 2024 ne prévoit pas d'enveloppe de compensation systématique, mais un examen en cours d'année 2024, pour des compensations éventuelles en fonction des surcoûts réellement subis et de la situation financière des opérateurs. Dans un contexte où l'UCBL a connu une explosion du coût de ses fluides (+9,7 M€ en 2022) très partiellement compensée (2,6 M€ en 2022) et que les dispositifs prévus en 2023 (amortisseur électricité pour 1,8 M€ et 2^{ème} tranche du fonds de compensation des surcoûts d'énergies pour 100 M€) ne sont plus reconduits, cette absence de compensation aura un impact significatif sur le budget 2024 de l'UCBL.

L'année 2024 sera aussi marquée par la mise en place des contrats d'objectifs, de moyens et de performance [*cf. supra*] qui ont vocation à se substituer au dialogue stratégique de gestion (DSG) avec l'État. L'UCBL fait en effet partie des 42 établissements de la 2^{ème} vague. L'existence d'un dispositif interne de déclinaison de la performance au sein de l'UCBL, matérialisé par les contrats d'objectifs et de moyens (COM)³, facilitera le déploiement prochain du COMP UCBL.

Malgré une situation nationale et internationale défavorable, avec une augmentation significative des charges de fonctionnement pour l'établissement (comme la quasi-totalité des universités françaises), l'UCBL a fait le choix de présenter un budget 2024 à l'équilibre, avec un résultat bénéficiaire de 1,7 M€ et une diminution du fonds de roulement de 6,5 M€. Ce positionnement a été rendu possible, notamment grâce à la bonne gestion de l'établissement, au dynamisme des ressources propres de l'UCBL⁴ (traduisant l'excellence de sa formation et de sa recherche) et à l'efficacité de ses outils de pilotage.

³ Ce dispositif consiste en un dialogue de gestion de l'établissement avec ses composantes et services communs, dans une logique de mise en œuvre de la politique de l'établissement par les composantes et de reconnaissance de leurs spécificités.

⁴ Il faut souligner que l'UCBL participe depuis 2022 au projet « Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche » (ASDESR) du plan d'investissement France 2030, via le projet ABILITY. L'objectif est d'accompagner les établissements à accroître leurs ressources propres, pour déployer des projets nouveaux grâce aux moyens supplémentaires ainsi obtenus.

AXES STRATEGIQUES DE L'UCBL

Le projet d'établissement et l'ambition portée par la gouvernance de l'UCBL s'articulent autour des axes stratégiques suivants, issus du contrat quinquennal d'établissement 2022-2026 :

- **Axe n°1 : Être acteur de la politique de site ;**
- **Axe n°2 : Créer un nouvel établissement aux standards internationaux ;**
- **Axe n°3 : Développer une offre de formation attractive et inclusive ;**
- **Axe n°4 : Intensifier la recherche et l'innovation ;**
- **Axe n°5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale ;**
- **Axe n°6 : Amplifier la démarche qualité et optimiser les outils de pilotage de l'établissement.**

En cohérence avec le contrat 2022-2026, le PAP 2024 décline des objectifs opérationnels (14 objectifs contrat et 10 objectifs internes) et leviers d'action, organisés selon les priorités stratégiques de l'UCBL. Il comporte 106 indicateurs (et sous-indicateurs), qui seront suivis jusqu'au terme du contrat quinquennal.

Trois types d'indicateurs sont utilisés pour évaluer le suivi des objectifs opérationnels et leviers d'action présentés dans ce PAP. On distinguera ainsi :

- **28 indicateurs contrat**, correspondant à ceux partagés avec le MESR dans le cadre du contrat quinquennal d'établissement ;
- **22 indicateurs (et sous-indicateurs) COMP**, correspondant à ceux spécifiques au COMP, non présents dans le contrat quinquennal ;
- **56 indicateurs (et sous-indicateurs) internes**, spécifiques aux objectifs propres à l'établissement (objectifs internes), en cohérence avec la stratégie globale de l'établissement, et non redondants avec les indicateurs du COMP.

Pour fiabiliser le suivi des indicateurs, il a été identifié pour chacun d'entre eux un opérateur (composante, direction, service) en charge de la mise en œuvre de l'action correspondante [cf. Tableaux de synthèse des indicateurs, en Annexe 1].

Deux cibles sont fixées pour chaque indicateur : celle qui correspond à la fin du contrat quinquennal (cible 2026) et celle pour l'année budgétaire du PAP (cible 2024)⁵. Pour chaque indicateur, une table consolide les valeurs annuelles qui figureront au RAP de l'établissement : une valeur est notée « non disponible » (ND) si elle n'a pas été enregistrée dans le système d'information de l'établissement et « sans objet » (SO) si l'indicateur n'a pas été suivi antérieurement ou si le premier résultat attendu a été fixé à un jalon 2024 (ou ultérieur).

Les sections suivantes présentent les objectifs stratégiques et opérationnels pour chacun des axes, ainsi que les indicateurs qui y sont rattachés, avec l'actualisation des cibles pour l'année 2024 (et pour certains, une révision de la cible 2026).

1 AXE 1 - ÊTRE ACTEUR DE LA POLITIQUE DE SITE

L'UCBL représente une part importante des activités du site de Lyon – Saint-Étienne, tant par le nombre d'étudiants que par l'intensité, la diversité et le niveau international de sa recherche. Elle partage également de nombreuses structures de formation et de recherche avec les autres établissements du site et assume des missions de coordination ou de direction de plusieurs entités qui lui sont directement rattachées, telles que les écoles doctorales (sept sur les 17 du site) et les Labex (trois sur les onze). En termes de coordination de site, l'établissement participe à l'ensemble des dispositifs et programmes mutualisés, tels que le plan campus, le Collegium de Lyon ou la SATT Pulsalys—. Enfin, en matière de vie étudiante, l'UCBL contribue aux dispositifs de la ComUE dédiés à la santé et au bien-être des étudiants, et met à disposition de l'ensemble des étudiants du site ses installations sportives et culturelles.

La poursuite et le développement de cette politique de site s'appuie sur deux objectifs opérationnels :

- Participer activement à la coordination territoriale et renforcer la visibilité internationale du site (Objectif Contrat 1.1)
- Assurer l'élaboration et le portage projets transversaux à l'échelle du site (Objectif Interne 1.2)

⁵ Concernant la méthodologie utilisée pour la détermination des cibles 2024 : Les principes et le calendrier de l'élaboration budgétaire prévoient que les cibles fixées à l'occasion du PAP de l'année N (2024) se basent sur les résultats présentés dans le RAP de l'année N-2 (2022) et sur les cibles fixées à l'échéance du contrat quinquennal (2026-2027). En pratique, pour certains indicateurs et lorsque cela se justifiait, il a également été pris en compte les résultats prévisionnels pour l'année N-1 (2023) et/ou ceux publiés par le MESR (notamment, via le SIES : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/etudes-et-statistiques>).

1.1 Participer activement à la coordination territoriale et renforcer la visibilité internationale du site (Objectif Contrat 1.1)

La stratégie de développement que porte l'UCBL –avec la constitution d'un EPE– s'inscrit en parfaite cohérence avec l'évolution institutionnelle du site et la redéfinition des missions confiées à la ComUE. Dans ce contexte, l'établissement engage ses forces au service du site, dans des projets et programmes communs –tels que les projets Include, SHAPE-Med@Lyon, ARQUS2, Graduate +, Compétences et métiers d'avenir, ExcellencES, Ability, Impulse– ayant vocation à faire progresser la recherche, à stimuler l'enseignement et à favoriser la mutualisation des ressources à l'échelle du site. L'UCBL contribue ainsi au plan stratégique France 2030 et au renforcement de la visibilité internationale du site.

Parmi les actions appuyant cette stratégie, l'élaboration d'une marque unique, reconnue par les classements internationaux, portée par un établissement de plein exercice et soutenue par une charte des publications, pourrait contribuer à ce rayonnement du site.

Indicateur spécifique	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026 ^a	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de programmes de financement structurants obtenus en collaboration avec d'autres établissements	CQ 1	ND	2	7	ND	9	Minimum 11	Gouvernance / VP

ND : Non disponible.

^a L'ajustement à la hausse de la cible 2026 est justifié par l'augmentation constante du taux de succès aux appels à projet déposés par l'UCBL.

1.2 Assurer l'élaboration et le portage de projets transversaux à l'échelle du site (Objectif Interne 1.2)

Plusieurs projets structurants à l'échelle du site Lyon - Saint-Étienne ont été élaborés par l'UCBL et sont actuellement coordonnés par ses services. Cette dynamique, lancée en 2021, a permis à l'UCBL et au site de bénéficier de financements importants sur des projets structurants, académiques et de recherche. L'objectif est d'amplifier cette dynamique et de développer une véritable stratégie partagée entre les acteurs du site en matière d'élaboration et de portage de projets.

Pour la recherche, cet objectif repose notamment sur le Centre d'ingénierie de projets (CIP) créé en janvier 2022 au sein de la Direction des services financiers (DSF) de l'UCBL, et sur sa filiale Lyon Ingénierie Projets (LIP). Pour la formation, il s'est concrétisé par le développement de « Graduate Initiatives » et la mise en place de « Graduate Schools », dans le cadre de l'AAP

SFRI⁶. Basés sur une stratégie intégrée en matière de formation et de recherche, ces dispositifs contribuent à l'attractivité et à la performance académique du site.

Indicateur spécifique	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Part des mentions de master "Graduate initiatives"	COMP I 6.a	SO	SO	SO	SO	60%	80%	DEVU
Nombre de parcours impliqués dans les graduate initiatives	COMP I 6.a	SO	SO	SO	SO	80	110	DEVU
Nombre de Graduate initiatives intégrées à une Graduate School	COMP I 6.b	SO	SO	SO	SO	1	9	DEVU

SO : Sans Objet.

1.3 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour la restructuration académique du site

Dans le cadre de son COMP Université innovante, inclusive et intensive (U3I), l'UCBL a renforcé sa stratégie en matière d'interactions formation-recherche-société, de partenariats académiques et d'impact sur son territoire en tant qu'université cheffe de file. Les dispositifs déployés dans le plan d'action du COMP U3I accompagneront ainsi les processus déjà engagés par l'UCBL dans sa politique de site. Sa restructuration en PFR contribuera à institutionnaliser et simplifier ses partenariats par grand champs scientifique, selon un projet académique en articulation forte avec les ONR et les autres acteurs du site. Elle contribuera également au développement de ses collaborations structurantes en formation et en recherche autour de la création des « Graduate Schools » et du déploiement d'instituts de recherche transdisciplinaires. Enfin, en coordonnant l'innovation sur son territoire via le PUI IMPULSE, et en déployant avec les moyens du COMP un Club des partenaires socio-économiques dès 2024, l'UCBL a l'ambition d'augmenter significativement son impact économique en région Auvergne-Rhône-Alpes.

⁶ Pour mémoire, le contrat quinquennal a fixé comme Jalon n°4 (2026), la mise en place des « Graduate Initiatives » et leur évolution vers des « Graduate Schools ».

2 AXE 2 - CREER UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT AUX STANDARDS INTERNATIONAUX

L'UCBL, l'école CPE Lyon et d'autres établissements du site souhaitent créer ensemble une université pluridisciplinaire, sous la forme d'un EPE, en s'appuyant sur leurs forces et complémentarités dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation.

Ce nouvel établissement contribuera à la structuration du site et permettra d'intensifier les partenariats avec les organismes nationaux de recherche et les institutions du territoire (centre hospitalo-universitaire, autres établissements d'enseignement supérieur) pour réaliser une recherche au plus haut niveau international. En enrichissant l'offre de formation avec de nouveaux parcours, en lien aux grands enjeux de société, et en diversifiant les partenariats socio-économiques et culturels, il permettra aussi d'accroître la visibilité nationale et internationale des activités académiques, renforçant ainsi l'attractivité des formations et des laboratoires.

Cette ambition s'articule autour de deux objectifs synergiques :

- Construire un nouvel établissement expérimental de rang mondial (Objectif Contrat 2.1)
- Développer une université internationale ancrée dans son territoire (Objectif Contrat 2.2)

2.1 Construire un nouvel établissement expérimental de rang mondial (Objectif Contrat 2.1)

La structuration du futur établissement reposera sur :

- Une gouvernance adaptée aux enjeux académiques et à même d'impliquer fortement les principaux partenaires (HCL, organismes nationaux de recherche...) de l'établissement dans l'élaboration de sa stratégie ;
- Des pôles de formation et de recherche qui regrouperont en leur sein des entités internes sans personnalité morale (facultés, départements, instituts, écoles internes, regroupements de composantes) et prendront en charge la formation initiale y compris par alternance, la formation tout au long de la vie, la formation à la recherche, la production et la diffusion des connaissances, la valorisation des résultats de la recherche et de l'innovation, l'insertion professionnelle ;
- Des instituts transdisciplinaires favorisant l'organisation de collaborations entre les pôles et les partenaires de l'établissement ;
- Une organisation administrative efficiente garantissant aux usagers et à la communauté académique des services et un accompagnement de haut niveau.

L'objectif est une création du nouvel établissement dans le courant de l'année 2024 afin de permettre un démarrage effectif le 1er janvier 2025.

2.2 Développer une université internationale ancrée dans son territoire (Objectif Contrat 2.2)

Le nouvel établissement, dans ses missions et sa nouvelle organisation, aura vocation à être à la fois un acteur majeur de la dynamique territoriale et une université internationalement reconnue, capable d'attirer les talents et de développer des partenariats avec les plus grands établissements mondiaux.

La réalisation de cet objectif s'appuiera sur plusieurs actions destinées à asseoir le rayonnement du nouvel établissement :

- Sur son territoire et au niveau national, avec la promotion d'une offre de formation lisible et adaptée aux attentes du monde socio-économique et aux besoins de maillage du territoire, le développement d'une recherche partenariale innovante, et la diffusion des savoirs avec et pour la société ;
- À l'international, à travers la promotion d'une marque unique et la poursuite des actions engagées en Europe et hors Europe, notamment dans le cadre de l'alliance européenne ARQUS.

Indicateur spécifique	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Rang dans le classement de Shanghai	CQ 2	201-300	201-300	201-300	ND	201-300	201-250 ^a	DRED
Rang dans le classement Leiden	CQ 3	234	247	257	ND	Top 250	Top 200 ^a	DRED
Nombre d'indicateurs de performance du COMP UCBL atteint par chaque PFR*	COMP I 5.a	SO	SO	SO	SO	60%	80%	PFR

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 5.3.

^a L'ajustement des cibles 2026 est justifié par l'évolution du projet de restructuration du site et par la réduction du périmètre d'application de la marque unique pour l'EPE.

2.3 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour la création d'un nouvel établissement public expérimental

Dans la continuité de sa stratégie pour fédérer les forces académiques et structurer le site Lyonnais, le plan d'action COMP U3I renforce l'identité, l'attractivité et le rayonnement de la marque de l'UCBL en soutenant la structuration de l'établissement en PFR, qui seront organisés selon les trois champs disciplinaires suivants : « Santé et sports », « Sciences, ingénierie, technologies » et « Sciences formelles de la nature et de la vie ». Cette structuration répond à des objectifs d'optimisation et de simplification du pilotage stratégique de l'établissement et préfigure la création du futur EPE en 2024 avec des partenaires intégrés et associés. Le plan d'action du COMP permettra de doter ce processus de structuration de moyens humains et numériques. La nouvelle organisation sera accompagnée par la création d'instituts transdisciplinaires, moteurs de fédération des forces académiques du site, à l'image de l'institut en santé du programme ExcellencES SHAPE-Med@Lyon.

3 AXE 3 - DEVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ATTRACTIVE ET INCLUSIVE

L'offre de formation de l'UCBL s'adresse à une population étudiante diverse, avec une volonté de conduire le plus grand nombre à la réussite. Sa politique engagée en matière d'accueil des étudiants, notamment de tous les néobacheliers de l'académie, est en cohérence avec la mission de service public de l'université.

Son offre de formation actuelle, et celle de l'EPE demain, doivent relever un triple défi portant sur le décroisement et la professionnalisation des parcours de formations —notamment dans les secteurs innovants et préparant aux métiers d'avenir—, sur le développement de campus lieux de vie —favorisant la réussite à tous les niveaux de formation—ainsi que sur la formation des étudiants à être des citoyens avertis et responsables—tout en encourageant les échanges internationaux.

Cet axe s'appuie sur cinq objectifs opérationnels :

- Cultiver la diversité et personnaliser les parcours de formation (Objectif Contrat 3.1) ;
- Adapter les formations à l'évolution des besoins professionnels et sociétaux (Objectif Contrat 3.2) ;
- Intensifier l'entrepreneuriat et la formation tout au long de la vie (Objectif Contrat 3.3) ;
- Donner une dimension nouvelle à la vie de campus et à la vie étudiante (Objectif Contrat 3.4) ;
- Encourager la mobilité entrante et sortante des étudiants (Objectif Interne 3.5).

3.1 Cultiver la diversité et personnaliser les parcours de formation (Objectif Contrat 3.1)

L'UCBL s'attache à proposer une offre de formation plus inclusive, prenant en compte la diversité des apprenants et les barrières spatiales, temporelles et psycho-cognitives. Par cette approche, l'établissement entend engager une évolution de ses formations, débutée dans le cadre du projet NCU CURSUS+ et portée maintenant par le projet Include⁷, qui fédère d'autres établissements du site, le rectorat, les collectivités territoriales et des EdTech régionales autour de l'inclusion des apprenants dans les filières du supérieur.

Les principaux dispositifs et actions qui sous-tendent cette stratégie consistent à :

- Renforcer les dispositifs de remédiation et d'accompagnement en premier cycle, notamment en développant le tutorat ;
- Inciter à la préprofessionnalisation, soutenir l'alternance et décliner les formations en blocs de compétences ;
- Renforcer l'ancrage territorial des formations via le développement d'un environnement numérique hyperconnecté, permettant l'accès aux formations de l'UCBL à partir d'un réseau de sites en région et éloignés de la métropole lyonnaise (Include campus) ;
- Conforter l'articulation formation-recherche en créant des « Graduate Schools », afin de rassembler master et doctorat, relevant d'un même périmètre académique, ou d'une même thématique ;
- Créer un environnement plus inclusif permettant des modes diversifiés d'accès au savoir et d'acquisition des compétences à travers une personnalisation des cursus et des dispositifs adaptés aux spécificités des apprenants ;
- Renforcer l'évaluation des expériences d'apprentissage, afin de prendre en compte l'avis des étudiants, dans une démarche d'amélioration et d'adaptation constante des formations ;
- Conforter le continuum -3/+3, notamment en renforçant les liens avec les lycées.

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023 (2023-2024)	Cible 2024 (2024-2025)	Cible 2026 (2026-2027)	Opérateur de Mise en Œuvre
Part de l'offre de formation déclinée en bloc de compétences	CQ 4	ND	ND	35%	ND	37 %	90 %	DEVU

⁷ Ce projet est lauréat de l'AMI Démonstrateurs numériques de l'ESR (DemoES), qui vise à transformer les pratiques pédagogiques et l'organisation des cursus par une approche innovante et disruptive, tels que les Include campus.

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023 (2023-2024)	Cible 2024 (2024-2025)	Cible 2026 (2026-2027)	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'étudiants de l'UCBL dans des formations INCLUDE Campus	CQ 5	ND	ND	50	75	75	145	DEVU
Nombre d'étudiants sur les campus de Roanne et de Bourg-	Interne	1 020	962	1 037	1 100	1 150	1 200	DEVU
Part des UE dispensées en anglais dans les parcours de master de l'UCBL*	CQ 6	ND	ND	ND	ND	15 %	33 %	DEVU
Nombre d'étudiants dans les parcours « Graduate Initiative »	CQ 7	SO	SO	SO	ND	250	2000	DEVU

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 3.5.

CQ - Jalon n°2 (2024) : Définition de la méthodologie pour la mise en œuvre de la déclinaison des parcours en blocs de compétences pour les différentes composantes de l'université

CQ - Jalon n°3 (2024) : Déploiement de campus INCLUDE délocalisés en région (Bourg-en-Bresse, Valserhône...)

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux de passage de la L1 à la L2 (nouveaux bacheliers)*	COMP 1.1.b	60,2 %	50,9 %	50 %	53 %	55 %	60 %	DEVU
Taux de réussite au master en 2 ans	Interne	62,2 %	59,9 %	65,5 %	66 %	66,5 %	68 %	DEVU
Taux de réussite au DUT en 2 ans puis au BUT en 3 ans**	Interne	71,7 %	72,2 %	69 %	70 %	70,5 %	72 %	DEVU

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'heures de tutorat en licence	Interne	9 510	18 322	ND	18 700	19 000	20 000	DEVU / Composantes
Nombre d'étudiants en médecine des deux facultés classées dans les 500 premiers aux Épreuves Classantes Nationales / Épreuves dématérialisées nationales***	Interne	36	48	38	40	42	45	DEVU / CCEM

* Taux de réussite en licence – Le taux de réussite en licence (générale ou professionnelle) est calculé à partir de la cohorte des étudiants (bacheliers et non-bacheliers) inscrits pour la première fois en première année de licence (LMD). Ex « cohorte 2020 » correspond aux entrants en licence à la rentrée universitaire 2020-2021. Pour ne pas introduire de biais, les étudiants inscrits en parallèle en classe préparatoire aux grandes écoles, en DUT, ou en STS, sont retirés de la cohorte.

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

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

*** Indicateur susceptible d'ajustement en fonction des évolutions de la réforme du 2d cycle des études de santé.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Pourcentage de diplômes (niveaux L, M, autres diplômes) dont les formations font l'objet d'une évaluation (totale ou partielle) de la part des étudiants*	Interne	72 %	36 %	55 %	60 %	70 %	100 %	ICAP / Composantes
Pourcentage d'unités d'enseignements évaluées**	Interne	33 %	25 %	34 %	40 %	60 %	100 %	ICAP / Composantes
Taux de réponse aux enquêtes d'évaluation des expériences d'apprentissage et de diplômes	Interne	ND	34 %	31 %	35 %	40 %	50 %	ICAP / Composantes

ND : Non disponible.

* Un diplôme est considéré comme évalué si et seulement si toutes les années ou parcours qui le composent sont évalués sur une même campagne. % de diplômes : Nombre de diplômes évalués / Nombre de diplômes ouverts sur l'année en cours

** Une UE est considérée évaluée si, et uniquement si, l'évaluation s'est faite au niveau de l'élément pédagogique UE.

% d'UE : Nombre d'UE évaluées au moins une fois sur l'année en cours / Nombre d'UE actives sur l'année en cours.

3.2 Adapter les formations à l'évolution des besoins professionnels et sociétaux (Objectif Contrat 3.2)

Qu'elles soient disciplinaires ou pluridisciplinaires, les formations proposées par l'UCBL doivent permettre d'assurer l'employabilité des diplômés, à tous les niveaux de formation, de préparer les étudiants à un monde ouvert à l'international et de les sensibiliser aux enjeux sociétaux actuels. L'établissement s'est inscrit dans cette dynamique, notamment en répondant à l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA), en tant que coordonnateur⁸ ou partenaire, afin d'adapter la formation des étudiants et des salariés aux métiers de demain, par exemple dans le domaine de la e-santé et du développement durable, et pour répondre aux besoins des métiers en tension. En tant qu'université de recherche intensive, l'UCBL se doit également d'attirer vers la recherche des étudiants et faire naître chez eux des vocations de chercheurs, en leur proposant des parcours originaux et novateurs et en favorisant leur accueil au sein de ses laboratoires de recherche.

Les actions développées dans ce cadre visent à :

- Favoriser l'insertion professionnelle, en développant les partenariats avec les entreprises et en favorisant l'intégration des étudiants en leur sein ;
- Renforcer l'articulation des formations avec la recherche, notamment par la création de « Graduate Schools » thématiques, favorisant la formation précoce à et par la recherche, dès la licence ;
- Favoriser le maintien dans l'enseignement supérieur des étudiants en difficultés, notamment en les accompagnant dans leur réorientation.

Indicateur	Source	Valeur 2020 (Promo. 2016/17)	Valeur 2021 (Promo. 2017/18)	Valeur 2022 (Promo. 2018/19)	Cible 2023 (Promo. 2019/20)	Cible 2024 (Promo 2020/21)	Cible 2026 (Promo 2021/22)	Opérateur de Mise en Œuvre
Insertion professionnelle : licence pro à 30 mois	COMP I 1.a	92,5%	92%	96%	96%	96,5%	97%	OVE
Taux d'insertion professionnelle (à 30 mois) des étudiants titulaires d'un master	CQ 8	94,1%	92%	92,8%	93,2%	93,5%	95%	OVE

⁸ C'est par exemple le cas du projet REMED (« Réussir l'Efficiency des Mobilités d'Excellence Décarbonées »), qui a pour objectif de répondre aux besoins en compétences des industriels faisant face aux enjeux de la décarbonation des mobilités. Il s'articule entre autres avec le Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence (CMQe) Auto'Mobilités (cf. infra, Objectif 3.3).

Indicateur	Source	Valeur 2020 (Promo. 2016/17)	Valeur 2021 (Promo. 2017/18)	Valeur 2022 (Promo. 2018/19)	Cible 2023 (Promo. 2019/20)	Cible 2024 (Promo 2020/21)	Cible 2026 (Promo 2021/22)	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux d'insertion professionnelle Ecole d'ingénieur (à 6 mois)	COMP I 1.a	SO	SO	SO	SO	75%	80%	OVE / DEVU
Taux d'insertion professionnelle des docteurs (à 3 ans)	CQ 9		94%		ND	95%	96%	OVE / DRED
Durée médiane de recherche du 1er emploi des docteurs	CQ 10		3 mois		ND	2,5 mois	2 mois	OVE / DRED

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de composantes ayant au moins une action SFRI Graduate inscrite dans le COM de la composante	Interne	SO	SO	SO	8	9	12	DEVU / Composantes
Ressources affectées à des gratifications de stage recherche pour les étudiants de licence	Interne	SO	SO	SO	44 k€	48 k€	60 k€	DEVU / Composantes / DSF

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Part des étudiants en L1 réorientés au sein des formations de l'UCBL (nouveaux entrants)*	Interne	2,9%	3,7%	4%	3,7%	6,5%	10% ^a	DEVU / Composantes
Part d'abandons en cours de cursus en L1 (nouveaux entrants)**	Interne	25,2%	24,9%	29%	27%	22,5%	15% ^a	DEVU / Composantes

* Périmètre des nouveaux entrants en réorientation à la fin de la L1 (hors oui,si). Ce résultat doit être corrélé à la réussite des étudiants réorientés.

** Périmètre des nouveaux entrants défailants à la fin de la L1 (hors oui,si)

^a L'ajustement des cibles 2026 est justifié par les résultats des analyses réalisées en 2023 par la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du MESR : l'augmentation de la cible pour la part des étudiants réorientés est à mettre en perspective avec la diminution de la cible pour la part d'abandons, et à relier aux activités du SOIE au bénéfice des étudiants en difficulté.

3.3 Intensifier l'entrepreneuriat et la formation tout au long de la vie (Objectif Contrat 3.3)

Le défi d'une université qui participe à la dynamique économique et sociale de son territoire repose sur le développement d'une culture entrepreneuriale de ses personnels et de ses étudiants. Les réseaux avec les entreprises, les alumni, les concours d'entrepreneuriat, les fablabs et les incubateurs d'entreprises sont autant de dispositifs facilitateurs. Dans un environnement régional dynamique et favorable, l'UCBL renforce encore la qualité de son offre de formation tout au long de la vie (FTLV), ainsi que ses dispositifs d'insertion professionnelle, tels que l'apprentissage et la valorisation des acquis de l'expérience. Dans le cadre du lien -3/+3, l'UCBL développe la coopération entre recherche, formation et emploi, grâce à des partenariats construits —comme par exemple, dans le campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQe) «Auto'Mobilités»⁹—, afin de renforcer la qualité de l'offre de formation professionnelle et de valoriser des formations innovantes et attractives.

Dans cette perspective, les actions portées par l'UCBL visent à :

- Poursuivre le développement de la formation continue, dans le cadre de la FTLV ou du développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé ;
- Poursuivre le développement de l'alternance, notamment au sein des formations de BUT et des licences professionnelles ;
- Favoriser la création et la participation des enseignants à des CMQ d'excellence.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Chiffre d'affaires annuel de l'activité de formation continue et d'alternance (en M€)	CQ 12	18,5 M€	21,8 M€	25,8 M€	26 M€	30 M€	32 M€ ^a	FOCAL
Montant de la collecte de la taxe d'apprentissage	Interne	1,3 M€	1,3 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,6 M€	2 M€	DEVU / DSF

^a L'ajustement à la hausse de la cible 2026 est justifié par l'augmentation constante et régulière du chiffre d'affaires annuel de l'activité de formation continue et d'alternance de l'UCBL.

CQ - Jalon n°5 (2024) : Mise en place d'un plan d'action d'intensification de l'entrepreneuriat et de structuration d'un réseau d'entreprises

⁹ Ce CMQe a été créé pour favoriser la transition des mobilités, en formant les futurs talents qui accompagneront cette évolution de notre société. Il s'articule entre autres avec le projet CMA REMED (cf. supra, Objectif 3.2).

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026 ^a	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'étudiants inscrits en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	CQ 11	2 112	2 369	3 357	3 500	3 600	3 800	DEVU

^a L'ajustement de la cible 2026 est justifié par l'impact potentiel de la réforme de la licence professionnelle (BUT) sur le nombre d'étudiants inscrits en alternance.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Participation de l'UCBL à des CMQ	Interne	SO	SO	4	5	6	7	DEVU

SO : Sans Objet.

3.4 Donner une dimension nouvelle à la vie de campus et à la vie étudiante (Objectif Contrat 3.4)

Afin de soutenir l'épanouissement des étudiants, l'UCBL poursuit son plan ambitieux de développement des lieux d'accueil et d'étude, sur l'ensemble de ses campus (espaces informels, amplitudes horaires d'ouverture des bibliothèques). L'accès aux actions culturelles et sportives est également favorisé, en concertation avec les collectivités, la direction du CROUS, les partenaires locaux et la ComUE. Enfin, le bien-être et l'épanouissement des étudiants restent une priorité pour l'UCBL, en tant que facteurs essentiels à l'inclusion et à la réussite. Dans cette perspective, l'établissement a déployé un baromètre « bien-être » étudiant qui a pour vocation de caractériser le bien-être des étudiants dans toutes ses dimensions.

Les actions développées dans ce cadre visent donc à :

- Développer les espaces pédagogiques informels, pour favoriser les apprentissages sous toutes leurs formes ;
- Evaluer le niveau de satisfaction des étudiants, globalement et pour leur parcours de formation ;
- Développer le caractère inclusif des formations, notamment via les actions du projet Include ;
- Renforcer les dispositifs non académiques d'accompagnement des étudiants, aussi bien sur le plan technico-pédagogique que sur le plan psycho-social, pour favoriser leur réussite et améliorer leur bien-être.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de bâtiments de formation comportant des espaces informels	Interne	5	9	10	11	12	20	DIRPAT
Nombre de places assises dans des « espaces pédagogiques informels » déployés dans des bâtiments d'enseignement	Interne	121	301	431	450	500	630	DIRPAT

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux de satisfaction globale de l'année de formation par les étudiants*	Interne	SO	SO	78,1%	79%	80%	82%	ICAP / OVE
Taux d'étudiants jugeant leur formation adaptée à leurs besoins**	Interne	SO	SO	76,3%	78%	80%	82%	ICAP / OVE
Taux de participation au Baromètre Bien-Être***	Interne	SO	29,8%	29,8%	40%	55%	80%	ICAP / OVE

SO : Sans Objet.

* Réponses « tout à fait » ou « plutôt oui » à l'affirmation « Je suis globalement satisfait de mon année de formation ».

** Réponses « tout à fait » ou « plutôt oui » à l'affirmation La formation était adaptée à mes besoins

*** Proportion d'étudiants dont l'avis a été recueilli au moins une fois pendant l'année

Indicateur	Source	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux d'équipement des étudiants en matériel informatique mobile (matériel personnel + prêté par l'Université*)	Interne	SO	96 %	97%	97.5%	99%	DSI

SO : Sans Objet.

* Dans le cadre du dispositif « Tous connectés ».

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Moyenne du Score « Bien Être étudiant »*	CQ 13	SO	4,9	6,1	6,5	6,8	7,5	ICAP / OVE

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux d'étudiants exprimant un ressenti de mal être (toutes causes confondues)**	CQ 14	SO	28,4%	21,4%	20,5%	19,7%	18%	ICAP / OVE
Taux d'étudiants ayant connaissance des dispositifs d'accompagnement***	CQ 15	SO	Entre 55% et 67% selon les dispositifs	Entre 66% et 84% selon les dispositifs	> 70% (pour tous les dispositifs)	> 73% (pour tous les dispositifs)	80% (pour tous les dispositifs)	ICAP / OVE
Taux d'étudiants déclarant avoir eu recours au SSU - SSE****	CQ 16	SO	SO	24,8%	27%	28%	30%	OVE / SSE
Taux d'utilisation déclaré pour la Mission Handicap****	COMP I 4.d	SO	SO	6,4%	7%	10%	18%	OVE / Mission Handicap
Taux d'utilisation déclaré pour la Mission Égalité et Diversité****	COMP I 4.d	SO	SO	SO	SO	2%	3%	OVE / Mission Égalité Diversité
Taux d'utilisation déclaré pour le SCUIOP - SOIE****	Interne	SO	SO	10,8%	12%	13%	15%	SOIE

SO : Sans Objet.

* Réponse à la question « Sur une échelle de 0 à 10, comment vous sentez-vous ? (en sachant que 10 signifie que vous éprouvez un état de bien-être complet et 0 signifie que vous ressentez un mal être intense) ».

** Réponses de 0 à 4 à la question « Sur une échelle de 0 à 10, comment vous sentez-vous ? ».

*** Dispositifs évalués : SSU (service de santé universitaire) – SSE (service de santé étudiante), Mission Handicap et SCUIOP, « Tous connectés »

**** Pour les dispositifs évalués : réponse à la question « Avez-vous déjà eu recours à ... ? ».

3.5 Encourager la mobilité entrante et sortante des étudiants (Objectif Interne 3.5)

L'UCBL a accru l'attractivité de ses formations en consolidant ses partenariats en Europe, en particulier au sein des établissements de l'alliance européenne Arqus (Arqus2, renouvelée pour la période 2022-2026), et hors Europe, notamment avec l'Amérique et l'Asie.

Le lancement du projet Graduate + (lauréat de l'appel à projet SFRI) a permis de renforcer l'internationalisation des parcours de formation de l'UCBL, en établissant de nouveaux partenariats en Europe et hors Europe et en proposant des bourses d'attractivité et des aides à la mobilité sortante. Ces dispositifs seront également complétés par des actions spécifiques en lien avec le programme d'excellence SHAPE-Med@Lyon, notamment en interaction avec l'université d'Ottawa.

Au niveau de l'UCBL, ces nombreux dispositifs ont été complétés par un accroissement sur ressources propres du soutien à la mobilité internationale (par exemple, via des bourses établissement).

Enfin, la période post-COVID a également été favorable au renforcement de la mobilité internationale étudiante.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'étudiants ayant obtenu un double diplôme	Interne	136	196	164	170	170	196	DRI / DEVU
Mobilité sortante : nombre d'étudiants partis à l'étranger	Interne	544	388	854	950	1 000	1 300	DRI / DEVU
Mobilité entrante : nombre d'étudiants venant de l'étranger	Interne	300	544	678	700	720	800	DRI / DEVU
Part des étudiants étrangers inscrits en master (hors MEEF)	Interne	31%	31,4%	30,1%	31,5%	32%	35%	DRI / DEVU
Part des étudiants étrangers inscrits en doctorat	Interne	34,5%	34,8%	33,5%	35%	37%	40%	DRI / DEVU
Part des UE dispensées en anglais dans les parcours de master de l'UCBL*	CQ 6	SO	SO	SO	ND	15%	33%	DEVU

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 3.1.

3.6 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour intensifier les activités de formation et renforcer l'accessibilité et la réussite des étudiants

Avec le COMP 2024-2026, l'UCBL s'est engagée à développer de nouveaux dispositifs pour intensifier ses activités de formation aux métiers d'avenir et la professionnalisation des parcours. En 2024 seront ainsi créées les cellules CMA et APC (approche par compétences), dont les missions seront de coordonner les réponses aux AMI CMA et leur déclinaison dans les parcours et formations, et d'accompagner les équipes pédagogiques dans la déclinaison des parcours en blocs de compétences. Ces cellules favoriseront ainsi l'agilité de l'offre de formation de l'UCBL et son adéquation avec les besoins en compétences professionnelles du territoire. Deux expérimentations seront également impulsées pour la formation aux métiers

d'avenir et en tension : « Energie, métiers, compétences et campus » (EMC2) en lien avec les lauréats CMA sur les métiers de l'énergie, et une expérimentation pour la mutualisation des cursus à l'échelle du site et la création de vocations pour les parcours MEEF. Un outil de suivi et de gestion des parcours des étudiants et des formations sera également déployé pour améliorer le pilotage de l'offre de formation, en complément du Système d'information décisionnel Diversité et inclusion mis en œuvre dans le cadre du projet Include. Le plan d'action COMP U3I permettra par ailleurs de favoriser les facteurs de réussite non-académiques et de bien-être pour les étudiants, en développant en 2024 (pour un déploiement à la rentrée 2025) un assistant numérique ON-AIR accessible par application mobile centralisant l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des étudiants dans leurs études. Le COMP soutiendra également diverses initiatives des missions et services de la Direction Vie étudiante.

4 AXE 4 - INTENSIFIER LA RECHERCHE ET L'INNOVATION

La recherche est au cœur de la stratégie de développement de l'UCBL, reconnue comme université de recherche intensive. Cette stratégie est le fondement du projet de l'EPE, qui structure les domaines disciplinaires, développe l'interdisciplinarité, favorise les projets de recherche en réponse aux grands enjeux sociétaux et environnementaux et encourage l'esprit de rupture technologique pour intensifier l'innovation. Ainsi, l'EPE renforcera la notoriété et la réputation du site par une plus grande visibilité des activités académiques et un meilleur positionnement dans les classements internationaux.

Cet axe s'articule autour de quatre objectifs opérationnels :

- Renforcer la recherche et l'innovation pour positionner l'établissement au meilleur niveau international (Objectif 4.1) ;
- Accélérer le transfert de l'innovation et la création de start-up Deep-Tech (Objectif 4.2) ;
- Promouvoir la science ouverte (Objectif 4.3) ;
- Augmenter les ressources propres de la recherche et diversifier le financement des thèses (Objectif 4.4).

4.1 Renforcer la recherche et l'innovation pour positionner l'établissement au meilleur niveau international (Objectif Contrat 4.1)

La stratégie de recherche et d'innovation de l'UCBL est définie et mis en œuvre avec les établissements partenaires du site, les ONR, les centres hospitaliers (CHU-HCL, CLCC-CLB, CH Le Vinatier) et la future Académie de l'OMS.

Dans ce contexte, l'UCBL déploie des actions qui visent à :

- Définir une stratégie académique avec les partenaires de l'UCBL pour renforcer la recherche disciplinaire, soutenir la pluridisciplinarité et développer des recherches transdisciplinaires ;
- Poursuivre le déploiement de dispositifs internes de financements récurrents (appels à projets, fonds d'intervention...) ;
- Soutenir les enseignants-chercheurs dans leur mission de recherche et d'innovation à travers un ensemble d'appels à projets et de dispositifs spécifiques, incluant des actions ciblées sur le début de carrière ;
- Renforcer un dispositif encourageant le dépôt et le succès des réponses aux appels à projets nationaux et européens ;
- Favoriser la production scientifique et médico-scientifique, avec une marque établissement unique.

Indicateur*	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de projets ERC déposés par an (valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années)	CQ 17	ND	8	10	ND	12	15	DRED / LIP
Nombre de projets européens (ERC et Horizon 2020) en cours	Interne	47	40	45	47	48	49	DRED / LIP
Dont nombre de projets enregistrés chaque année	Interne	15	2	13	15	16	17	DRED / LIP
Taux de succès des projets déposés auprès de l'ANR	CQ 18	ND	17.2%	29%	30%	31%	35%	DRED / LIP
Taux de participation des EC éligibles aux projets ANR JCJC	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	27,5%	30%	DRED / LIP
Dont Réussite	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	25%	27%	DRED / LIP
Nombre de projets ERC obtenus en tant que tutelle**	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	20	28	DRED / LIP
Dont enseignants-chercheurs UCBL	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	8	12	DRED / LIP
Pour nombre de projets déposés par des EC UCBL	COMP I 2.b	ND	8	10	SO	15	19	DRED / LIP

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Cette liste d'indicateurs est commune aux Objectifs Contrat 4.1 et 4.4.

** Sur le site

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'IUF juniors*	Interne	13	16	17	18	19	SO	DRED / DRH
Nombre d'IUF seniors*	Interne	2	2	6	7	9	SO	DRED / DRH
Nombre total d'IUF*	Interne	15	18	23	25	28	30	DRED / DRH

SO : Sans Objet.

* En cours d'exercice

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026 ^a	Opérateur de Mise en Œuvre
Montant total distribué dans le cadre des AAP internes dédiés au soutien des activités de recherche	Interne	3,1 M€	2,3 M€	5,0 M€	5,3 M€	7 M€	10 M€	DRED / DSF

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

^a L'ajustement à la hausse de la cible 2026 est justifié par l'augmentation constante des financements internes en faveur de la recherche (soutien aux AAP, équipement scientifique, ...). Cela témoigne de l'engagement fort de l'UCBL pour les enseignants-chercheurs et chercheurs de l'établissement.

4.2 Accélérer le transfert de l'innovation et la création de start-up Deep-Tech (Objectif Contrat 4.2)

La mission de transfert de l'innovation est inscrite dans l'histoire et les orientations stratégiques de l'UCBL. La notoriété des unités de recherche de l'UCBL attire de nombreuses collaborations, dans des domaines à forts enjeux économiques et sociétaux.

Pour stimuler et promouvoir une recherche orientée innovation et valorisation, l'UCBL a mis en place les actions et dispositifs suivants :

- Un accompagnement des dépôts de demande de brevets et des créations d'entreprises, en lien avec les activités de la SATT Pulsalys ;
- Une démarche de labellisation UCBL des plateformes recherche du site ;
- Une structuration des dispositifs d'innovation¹⁰.

¹⁰ Cette ambition est par exemple portée par le projet de hub « santé unique » de SHAPE-Med@Lyon (Lyon Hub Santé 2030).

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2016-20)	Valeur 2021 (2017-21)	Valeur 2022 (2018-22)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de start-up créées*	CQ 19	49	49	61	65	79	90	DRED / PULSALYS
Part des start-up créées hébergées dans les locaux de l'établissement	Interne	SO	SO	10	11	12	15	DRED / PULSALYS
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre annuel de brevets déposés (dépôts prioritaires)	Interne	ND	ND	65	66	66	70	DRED / PULSALYS
Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en copropriété avec des industriels)	CQ 20	ND	68	75	77	79	82	DRED / PULSALYS
Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en investissement - PULSALYS)	CQ 21	ND	86	72	75	76	82	DRED / PULSALYS
Revenus sur la Propriété Intellectuelle	COMP I 2.c	ND	ND	ND	SO	1,3 M€	1,5 M€	DRED / PULSALYS
Nombre de plateformes faisant voter leurs tarifs à l'UCBL	Interne	ND	ND	17	18	25	32	DRED / VP Plateforme

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Les valeurs indiquées portent sur une période cumulée de 5 années.

4.3 Promouvoir la science ouverte (Objectif Contrat 4.3)

Le développement de la Science ouverte est fondé sur l'accès à la production scientifique, le partage des données de la recherche et la diffusion des savoirs avec et pour la société. L'UCBL a renforcé son engagement dans cette démarche par la signature de l'accord « Coalition on Advancing Research Assessment » (COARA) en décembre 2022.

Les actions développées dans ce cadre visent à :

- Renforcer et soutenir le dépôt de la production scientifique dans HAL¹¹ ;
- Accompagner les chercheurs dans la mise en place de plans de gestion de données et dans l'implémentation des identifiants standardisés ;
- Organiser et mailler les actions de diffusion des savoirs vers la société dans toutes ses formes, notamment par la participation aux actions « Science avec et pour la société ».

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux d'accès ouvert des publications scientifiques de l'UCBL (Baromètre de la Science Ouverte)	COMP I 6.c	59%	74%	77%	SO	80%	85%	SCD / DRED
Part des productions bibliographiques déposées dans HAL	CQ 22	26% (108 294)	30% (115 102)	32% (123 217)	40%	50%	90%	SCD / DRED

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

% = part des productions bibliographiques en texte intégral / nombre de productions totales déposées sur HAL

() : nombre de dépôts sur l'archive ouverte HAL, nombre de références + nombre de textes intégraux (en d'autres termes, ensemble des dépôts sur HAL).

4.4 Augmenter les ressources propres de la recherche et diversifier le financement des thèses (Objectif Contrat 4.4)

L'UCBL développe une politique d'établissement favorisant sa participation aux AAP en tant que porteur, partenaire ou évaluateur. Elle vise à rendre les équipes de recherche proactives et à les inciter à amplifier leurs réponses aux AAP nationaux et européens.

Les actions appuyant cette démarche consistent à :

- Identifier les enseignants-chercheurs à fort potentiel ;
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement ciblés et spécifiques pour le montage des réponses aux AAP ;

¹¹ L'UCBL est moteur, au niveau national, de la politique d'archives ouvertes, en tant que tutelle et hébergeur du Centre pour la communication scientifique directe (CCSD).

- Structurer, professionnaliser et renforcer les équipes supports d'appui au montage et au suivi des projets.

Cette politique s'est notamment concrétisée par le succès du projet ABILITY, déposé en réponse à l'AAP « Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ». Ce projet s'inscrit dans une dynamique de convergence stratégique des institutions, avec la création d'une Cellule Europe inter-établissement fonctionnant en synergie avec les structures des membres du consortium¹².

CQ - Jalon n°7 (2024) : Mise en place de la cellule Europe ABILITY

Indicateur*	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de projets ERC déposés par an (valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années)	CQ 17	ND	8	10	ND	12	15	DRED / LIP
Nombre de projets européens (ERC et Horizon 2020) en cours	Interne	47	40	45	47	48	49	DRED / LIP
Dont nombre de projets enregistrés chaque année	Interne	15	2	13	15	16	17	DRED / LIP
Taux de succès des projets déposés auprès de l'ANR	CQ 18	ND	17.2%	29%	30%	31%	35%	DRED / LIP
Taux de participation des EC éligibles aux projets ANR JCJC	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	27,5%	30%	DRED / LIP
Dont Réussite	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	25%	27%	DRED / LIP

¹² Ce projet est porté par l'UCBL, au sein d'un consortium réunissant : deux autres universités lyonnaises (Universités Lumière Lyon 2 et Jean Moulin Lyon 3), deux écoles (École Normale Supérieure de Lyon et École supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon), un CHU (HCL) et quatre instituts de recherche (CNRS, Inserm, Inria, INRAE).

Indicateur*	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de projets ERC obtenus en tant que tutelle**	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	20	28	DRED / LIP
Dont enseignants-chercheurs UCBL	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	8	12	DRED / LIP
Pour nombre de projets déposés par des EC UCBL	COMP I 2.b	ND	8	10	SO	15	19	DRED / LIP

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Cette liste d'indicateurs est commune aux Objectifs Contrat 4.1 et 4.4.

** Sur le site

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2018-2020)	Valeur 2021 (2019-2021)	Valeur 2022 (2020-2022)	Cible 2023 (2021-2023)	Cible 2024 (2022-2024)	Cible 2026 (2024-2026)	Opérateur de Mise en Œuvre
Montant total annuel* des ressources propres de la recherche**	CQ 23	38,0 M€	40,7 M€	47 M€	50,0 M€	56 M€	62,0 M€ ^a	DRED / DSF
Dont filiale EZUS (partenariats industriels)*	COMP I 2.d	10,6 M€	13 M€	14,1 M€	SO	10,5 M€	12,5 M€	DRED / EZUS

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années.

** Dont : ANR, Horizon Europe, Région, PIA-France 2030.

^a L'ajustement à la hausse de la cible 2026 est justifié par la modification du mode de calcul (alignement sur le mode retenu dans le COMP) et par l'augmentation constante du montant correspondant au cours des périodes successives.

4.5 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour intensifier les activités de recherche

Le plan d'action COMP U3I prévoit de renforcer l'efficacité des mécanismes de l'UCBL et d'intensifier les activités de recherche via un accompagnement dédié des chercheurs et une simplification des processus soutenant la recherche. Il s'agit de fluidifier les interactions entre les unités et structures de recherche, les services et directions de l'UCBL, les filiales et la SATT PULSALYS. Pour cela, un « pôle ABILITY » sera formalisé. Il permettra de mieux structurer le soutien aux activités de recherche au sein de l'organisation en PFR en centralisant les dispositifs et en matérialisant les workflows pour l'accompagnement des chercheurs. Au sein de ce pôle seront impulsés un AAP interne de soutien sur les projets européens avec l'accompagnement de la cellule Europe ABILITY (créée dans le cadre de l'AAP ASDESR), un service de coordination des AAP internes de soutien de la recherche à l'UCBL, et un fonds de prématuration pour les projets innovants et leur transfert industriel, qui financera une

douzaine de projets d'ici 2026. L'UCBL investira également une part des moyens alloués avec le COMP pur renforcer son offre de services numériques mutualisés, notamment son mésocentre Mésolys.

En 2023, l'UCBL a été désignée comme l'université lyonnaise pilote sur l'expérimentation Gillet pour la simplification et mutualisation de la gestion de la recherche avec les ONR (dans le secteur de la santé). Cette initiative favorisera la dynamique générale du site, augmentera sa visibilité internationale et renforcera son attractivité.

5 AXE 5 - CONSTRUIRE UN ÉTABLISSEMENT EXEMPLAIRE EN MATIÈRE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Cet axe stratégique se subdivise en deux thématiques distinctes, mais complémentaires, qui recouvrent d'une part les principales priorités de la politique de ressources humaines (RH) de l'UCBL, d'autre part les principaux objectifs de l'établissement en matière de transition écologique et de développement soutenable (TEDS).

Concernant la politique TEDS, plusieurs mesures ont déjà été mises en œuvre au sein de l'UCBL, dans le cadre de son « Plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des émissions de gaz à effet de serre » (PEE) élaboré en 2022. Cette démarche sera également portée par l'élaboration du schéma directeur « Développement durable – Responsabilité Sociétale et environnementale » de l'établissement. Pour cette thématique, les objectifs opérationnels retenus correspondent aux quatre principaux plans d'action (PA) du PEE¹³ :

- Agir en faveur d'une transition écologique (Objectif Contrat 5.1), pour le PA 1 (« Former aux enjeux de la transition écologique ») ;
- Rationaliser les consommations énergétiques et encourager les économies d'énergie (Objectif Interne 5.1a), pour le PA 2 ;
- Accompagner la transition écologique avec des modes de travail et des campus lieux de vie et de travail adaptés (Objectif Interne 5.1b), pour le PA 6 ;
- Réduire les émissions de gaz à effet de serre (Objectif Interne 5.1c), pour le PA 7.

¹³ Les sept plans d'actions du PEE sont : Former aux enjeux de la transition écologique (PA 1), Rationaliser les consommations énergétiques et encourager les économies d'énergie (PA 2), Déployer des procédures de sauvegarde énergétique (PA 3), Augmenter l'efficacité énergétique des activités énergivores (PA 4), Déployer de nouvelles infrastructures écoefficientes au service de la recherche et de la formation (PA 5), Accompagner la transition écologique avec des modes de travail et des campus lieux de vie et de travail adaptés (PA 6) et Réduire des émissions de gaz à effet de serre (PA 7)

Concernant la politique RH, la démarche constante de l'UCBL pour construire un établissement socialement exemplaire et attractif s'est concrétisé en 2020 par la mise en place d'un accord-cadre sur la qualité de vie au travail (QVT), qui s'articule autour de 8 thématiques identifiées¹⁴ et de 60 actions à déployer. Elle s'appuie également sur un plan d'action pour l'égalité professionnelle¹⁵. Les objectifs opérationnels de cette thématique reflètent cette politique sociale volontariste, et visent à :

- Garantir la qualité de vie des personnels (Objectif Contrat 5.2) ;
- Développer un environnement de travail épanouissant et poursuivre la politique sociale ambitieuse de l'établissement (Objectif Interne 5.2a) ;
- Promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations (Objectif Interne 5.2b) ;
- Favoriser l'accès à la culture pour les personnels et les étudiants (Objectif Interne 5.2c).

5.1 Agir en faveur d'une transition écologique (Objectif Contrat 5.1)

La transition écologique et le développement soutenable sont des enjeux majeurs pour notre société. Consciente de sa responsabilité sociétale, l'UCBL a débuté une transformation en profondeur de ses systèmes énergétiques et de ses modes de fonctionnement, pour réduire l'impact environnemental de ses activités.

La réussite des dispositifs portés par le PEE repose sur l'adhésion des personnels et des étudiants aux solutions préconisées. Cet objectif vise donc à sensibiliser et à former l'ensemble des acteurs de l'université aux enjeux énergétiques et environnementaux, en s'appuyant sur une offre de formation déclinée en modules, selon les publics visés : personnels, étudiants (via l'UE Climat et Transition, destinée à l'ensemble des étudiants de 1er cycle) et apprenants en formation continue.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (1er cycle)	CQ 24 (A)	SO	ND	10.6%	ND	50%	100%	DEVU

¹⁴ Il s'agit des thématiques suivantes : Accompagnement à la prise de poste, Aménagement des espaces de travail et de vie, Gestion du temps de travail, Management responsable, Organisation du travail, Santé au travail, Vie et carrière à l'université, et Vivre ensemble.

¹⁵ Ce plan d'action s'articule autour de quatre axes prioritaires : enjeux liés aux écarts de rémunération, égalité d'accès aux emplois dans la fonction publique, articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), les harcèlements et discriminations.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (Total étudiants)	CQ 24 (B)	SO	SO	SO	ND	30%	90% ^a	DEVU
Taux de personnels formés aux enjeux environnementaux*	CQ 25	SO	SO	SO	SO	20%	100% ^a	DRH
Dont les directions (laboratoires, composantes, service et gouvernance)	COMP I 3.c	SO	SO	SO	SO	100%	100%	DRH
Taux de formations dotées d'un module TEDS intégré et créditant	COMP I 3.b	SO	SO	SO	SO	10%	30%	DEVU

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Inclut les personnels formés dans le cadre du cycle de formation UCBL - laboratoire pédagogique des transitions (objectif COMP I 3.c)

^a Alignement sur la cible 2026 du COMP.

CQ - Jalon n°10 (2024) : Bilan du plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des émissions de gaz à effet de serre

CQ - Jalon n°11 (2024) : Schéma directeur « Développement durable – Responsabilité Sociétale et environnementale »

5.2 Rationaliser les consommations énergétiques et encourager les économies d'énergie (Objectif Interne 5.1a)

La crise énergétique a obligé l'UCBL à mettre en place des mesures et des dispositifs de rationalisation et d'économie d'énergie, qui répondent à la fois au plan de sobriété énergétique attendu par de l'État pour 2024 et à la mise en œuvre du dispositif éco-énergie tertiaire. Les économies réalisées et celles visées dépendent de plusieurs variables comme l'efficacité réelle de chacune des mesures envisagées, la rigueur climatique, l'augmentation de la production et de l'autoconsommation d'électricité, ainsi que l'ajout de nouveaux équipements de recherche ou l'évolution du patrimoine immobilier de l'établissement.

Indicateur	Source	Valeur 2019	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Consommation d'énergie dédiée au chauffage* (référence 2019) ¹⁶	Interne	43,59 GWh	37,6 GWh	42,9 GWh	36 GWh	SO	35,17 GWh	28,38 GWh	DIRPAT
Consommation d'électricité (référence 2019) ¹⁶	Interne	31,13 GWh	29,4 GWh	32,1 GWh	33 GWh	SO	28,67 GWh	28,41 GWh	DIRPAT
Part des économies d'énergie réalisées (référence 2023)	COMP I 3.d	SO	SO	SO	SO	SO	5%	17,16%	DIRPAT
Dont réalisées sur l'ensemble des consommations énergétiques via les dispositifs de la cellule IMPACT	COMP I 3.d	SO	SO	SO	SO	SO	5%	15%	DIRPAT

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Inclut le gaz, le fuel et le chauffage urbain.

5.3 Accompagner la transition écologique avec des modes de travail et des campus lieux de vie et de travail adaptés (Objectif Interne 5.1b)

Cet objectif vise à réduire l'impact environnemental des mobilités des personnels et étudiants de l'UCBL. Dans cette perspective, plusieurs actions sont développées, pour :

- Soutenir les mobilités douces et décarbonées des personnels et des étudiants ;
- Limiter les déplacements des personnels et des étudiants, notamment en poursuivant le développement du télétravail au sein de l'établissement (cf. infra, Objectif Interne 5.2a).

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de personnels ayant bénéficié de l'ASIU d'aide aux déplacements doux	Interne	22	33	17	25	30	50	SGAS

¹⁶ Le PEE de l'UCBL s'est fixé pour objectif une réduction de consommation énergétique de 10% à échéance 2024, sur de la base des consommations énergétiques de l'année 2019.

5.4 Réduire des émissions de gaz à effet de serre (Objectif Interne 5.1c)

Cet objectif vise à anticiper les évolutions réglementaires et de décorrélérer les émissions de gaz à effet de serre (GES) —qui doivent tendre vers zéro horizon 2050— et la consommation d'énergie. Dans ce cadre, les actions proposées consistent, entre autres, à :

- Mettre en œuvre une comptabilité systématique de GES, pour analyser l'empreinte carbone des activités de l'établissement ;
- Développer une culture de l'achat écologiquement responsable, notamment dans la contractualisation des marchés publics.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026 ^a	Opérateur de Mise en Œuvre
Part des marchés* comprenant une considération environnementale ¹⁷	Interne	21%	31%	33%	40%	80 %	100%	DSF

ND : Non disponible.

* Marchés (en nombre) dont le montant est supérieur à 40 000 euros HT

^a L'ajustement à la hausse de la cible 2026 est lié à l'actualisation du Plan National de l'Achat Durable 2022-2025.

5.5 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour répondre aux défis environnementaux

L'engagement environnemental de l'UCBL à la fois sur la formation de ses étudiants et personnels et sur la maîtrise de l'impact environnemental de ses activités, est entériné dans le cadre de son plan d'action COMP U3I. Inscrit dans la continuité du Plan de sobriété énergétique de 2022 et préfigurant l'élaboration du Schéma Directeur « Développement durable et responsabilité environnementale » pour fin 2024, ce plan d'action impulsera la création d'un laboratoire d'innovation pédagogique « Lab TEDS ». Ce dispositif accompagnera les équipes pédagogiques pour intégrer la formation à ces enjeux dans les cursus spécialisés des étudiants, et déploiera des modules de sensibilisation des personnels de l'UCBL dès 2024. Le plan d'action prévoit également la création d'une cellule « IMPACT », qui pilotera la réduction de l'impact environnemental de l'établissement en affinant le bilan carbone de ses activités, en croisant les données énergétiques, patrimoniales et numériques, et en expérimentant des modalités d'évaluation de l'impact de l'établissement sur la biodiversité.

¹⁷ Extrait du document *Politique Achat UCBL 2021-2025* : « A noter que l'Etat change de terminologie et indique : « D'Ici 2025, 100 % des marchés notifiés au cours de l'année comprennent une considération environnementale ». Tout comme « la considération sociale » évoquée plus haut, cette nouvelle terminologie permet un champ d'application beaucoup plus vaste et moins restrictif qu'auparavant.

5.6 Garantir la qualité de vie des personnels (Objectif Contrat 5.2)

La politique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail de l'UCBL se concrétise par le déploiement progressif de dispositifs facilitants et par le développement d'un grand nombre d'actions ; dont principalement :

- Un accord-cadre Qualité de vie au travail (QVT) ;
- Une offre de formation riche et étendue pour les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs ;
- Un accompagnement des temps de la parentalité, afin d'assurer une meilleure articulation des temps de vie professionnel et personnel ;
- La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes ;
- L'accès permanent aux activités physiques et un programme riche en manifestations et activités culturelles assurées par des services dédiés.

Ces actions seront complétées en 2024 par la création d'un baromètre de la qualité de vie au travail des personnels.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux de mise en œuvre des actions du plan QVT	CQ 26	SO	15%	33%	25%	60%	100%	DRH

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

CQ - Jalon n°12 (2024) : Création du baromètre de la qualité de vie au travail des personnels

5.7 Développer un environnement de travail épanouissant et poursuivre la politique sociale ambitieuse de l'établissement (Objectif Interne 5.2a)

En complément à la mise en œuvre de l'accord-cadre QVT, cet objectif s'appuie sur plusieurs actions, qui visent à :

- Améliorer le cadre de travail des personnels, par la réhabilitation des espaces existants et la construction de bâtiments neufs ;

- Développer un environnement de travail adapté, qui concilie qualité de vie, bien-être personnel et épanouissement professionnel ;
- Renforcer l'offre de formation pour les personnels BIATSS et EC, tout en répondant aux besoins collectifs de notre établissement et aux projets de service et des laboratoires.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Part des marchés* contenant au moins une considération sociale ¹⁸	Interne	5%	10%	13%	SO	20%	40%	DSF

SO : Sans Objet.

* Marchés (en nombre) dont le montant est supérieur à 40 000 euros HT

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux de télétravailleurs institutionnels*	Interne	13%	29%	42%	45%	50%	70%	DRH
Taux d'absentéisme enseignants-chercheurs et enseignants	Interne	1,72%	1,71%	ND	1,6%	1,55%	1,5%	DRH
Taux d'absentéisme BIATSS	Interne	4,98%	5,32%	ND	4,9%	4,85%	4,8%	DRH
Nombre moyen annuel de jours de formation par agent	Interne	1,6	1,9	2,3	2,5	2,7	3,2	DRH
Part des personnels ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation/an	Interne	4,9%	8,9%	ND	12%	12,5%	14%	DRH
Nombre de personnels administratifs en mobilité à l'étranger	Interne	0	0	7	7	20	40	DRI
Nombre d'agents UCBL bénéficiaires d'ASIU	Interne	193	202	161	205	215	240	SGAS

ND : Non disponible.

* Pour les agents éligibles au dispositif.

¹⁸ Extrait du document *Politique Achat UCBL 2021-2025* : A noter que l'Etat change de terminologie et indique : « D'Ici 2025, 30 % des marchés notifiés au cours de l'année comprennent une considération sociale ». Cette nouvelle terminologie permet un champ d'application beaucoup plus vaste et moins restrictif qu'auparavant.

5.8 Promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations (Objectif Interne 5.2b)

La politique de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations développée par l'UCBL s'inscrit dans un cadre large, qui concerne l'égalité professionnelle, mais englobe également des dispositifs en direction des étudiants. Cet objectif s'appuie sur plusieurs actions, qui visent à :

- Promouvoir l'égalité homme / femme, notamment dans les recrutements et les nominations ;
- Lutter contre toutes les formes de discriminations, en développant entre autres des actions de formation et de sensibilisation à l'attention des personnels et des étudiants ;
- Renforcer les dispositifs d'écoute, accompagnement et de prévention, pour apporter un soutien et une écoute aux membres de la communauté universitaire victimes de violences sexuelles et sexistes (VSS), de harcèlement et/ou de discriminations.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'agents ayant suivi une action de sensibilisation au handicap	Interne	24	71	69	75	78	80	DRH
Nombre d'étudiants accompagnés par la mission handicap	Interne	943	891	ND	900	910	920	Mission Handicap
Nombre d'aménagement de postes de travail	Interne	ND	ND	34	35	35	35	DRH

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Pour les agents bénéficiant d'une RQTH.

5.9 Favoriser l'accès à la culture et au sport pour les personnels et les étudiants (Objectif Interne 5.2c)

Dans le cadre de sa politique d'action sociale, l'UCBL encourage les activités culturelles et sportives, individuelles et collectives, pour améliorer la qualité de vie des personnels et des étudiants. Cet objectif est soutenu par plusieurs leviers et actions, notamment :

- Le développement de nouveaux services sur les campus, notamment les campus excentrés ;
- L'animation des campus, y compris les soirs et les week-ends ;

- La participation des étudiants aux projets de l'établissement, avec la mise en place d'un budget participatif ;
- Le développement du sentiment d'appartenance des étudiants à l'université ;
- L'organisation d'événements festifs et d'intégration tout au long de l'année ;
- Le soutien aux actions et aux initiatives en lien avec la santé, le bien-être, le handicap et les activités sportives et culturelles essentielles pour l'épanouissement et l'intégration des étudiants.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de spectateurs accueillis aux événements culturels et artistiques de l'université	Interne	7 021	13 896	13 896	15 000	16 000	19 000	SGAS
Nombre de participants aux activités sportives	Interne	21 750	16 402	20 753	16 400	17 000	22 000	SGAS

6 AXE 6 - AMPLIFIER LA DEMARCHE QUALITE ET OPTIMISER LE PILOTAGE DE L'ETABLISSEMENT

La modernisation des outils de pilotage et de gestion de l'établissement et la poursuite de la démarche qualité d'amélioration continue de ses services sont des priorités organisationnelles de l'établissement. Elles s'appuient sur un plan d'action concernant :

- La dématérialisation et la simplification des procédures administratives ;
- L'organisation des fonctions support-soutien, avec une structuration de certaines fonctions par campus et non plus par composante ;
- La réalisation des actions prévues dans le cadre de l'obtention du label HRS4R ;
- Le déploiement de nouvelles briques du système d'information décisionnel.

Cet axe s'articule autour de trois objectifs opérationnels, qui visent à :

- Consolider la démarche qualité et accroître la qualité de service aux usagers et personnels (Objectif Contrat 5.3)
- Structurer un système d'information décisionnel (Objectif Interne 6.1)
- Renforcer la démarche qualité en matière de recrutement et de condition de travail des enseignants-chercheurs (Objectif Interne 6.2)

6.1 Consolider la démarche qualité et accroître la qualité de service aux usagers et personnels (Objectif Contrat 5.3)

L'UCBL a une volonté d'amélioration continue du fonctionnement de l'établissement, à travers la standardisation, la simplification et la modernisation de ses différents processus internes, notamment administratifs. Le suivi et le contrôle interne vise à assurer la conformité, le bon fonctionnement des processus et la fiabilité des informations.

En renforçant son dispositif de maîtrise des risques sur chacune des fonctions supports —avec la mise en place du comité d'audit interne— l'établissement inscrira l'ensemble de ses fonctions support dans une logique de démarche qualité et de maîtrise des risques.

Enfin, cette démarche revêtira une importance particulière dans le cadre de la création des PFR et de l'EPE.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'enquêtes de satisfaction réalisées auprès des usagers (personnels et étudiants) par an	CQ 27	SO	1	4	ND	5	7	OVE /DRH
Taux d'exécution du plan annuel d'audit interne	CQ 28	SO	SO	SO	SO	SO	100%	DGS
Nombre d'indicateurs de performance du COMP UCBL atteint par chaque PFR*	COMP I 5.a	SO	SO	SO	SO	60%	80%	PFR

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

* Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 2.2.

CQ - Jalon n°13 (2024) : Définition du plan annuel d'audit interne par le comité d'audit

CQ - Jalon n°14 (2024) : Création d'une direction de l'audit interne et du pilotage¹⁹

¹⁹ Ce jalon défini dans le contrat quinquennal va évoluer vers la création d'une direction du pilotage, intégrant la fonction d'audit interne.

6.2 Structurer un système d'information décisionnel (Objectif Interne 6.1)

L'UCBL a une politique ambitieuse en matière de pilotage et souhaite amplifier et étendre les dispositifs déjà mis en œuvre sur la fonction budgétaire et la masse salariale. L'établissement a déjà déployé des outils de pilotage de l'activité — premières briques du nouveau système d'information décisionnel (SID)— et entend poursuivre la modernisation de ses outils et processus de pilotage, avec trois leviers d'action :

- Le déploiement d'un système d'information décisionnel (SID) ;
- La généralisation de la dématérialisation des processus administratifs, associée au déploiement d'une gestion électronique des documents intégrée (GED) ;
- La mise en place des guichets uniques sur chaque grand domaine fonctionnel.

Le déploiement du SID s'accompagnera de la construction d'un entrepôt de données et doit permettre à terme :

- Le croisement automatique des données de différents univers ;
- L'historisation des données pour dégager des tendances ;
- L'amélioration de la visualisation de la donnée en la rendant plus moderne et dynamique ;
- La fiabilisation et le partage de la donnée en temps réel sur un support partagé par les services ;
- Un gain de temps important en gestion.

Indicateur	Source	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de lots du SID livrés*	Interne	2	3	5	Direction Pilotage

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

*Lots fonctionnels et en production

6.3 Renforcer la démarche qualité en matière de recrutement et de condition de travail des enseignants-chercheurs (Objectif Interne 6.2)

Suite à l'obtention, en 2022, du label Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), l'UCBL travaille sur l'implémentation des différentes actions prévues dans ce cadre.

Ces actions, qui favorisent la mobilité et la carrière des chercheurs dans l'Espace européen de la recherche (EER), s'articulent autour de quatre thématiques :

- Principes éthiques et responsabilité professionnelle ;

- Recrutement, développement de carrière, mobilité ;
- Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel ;
- Formation et développement de carrière.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Pourcentage d'actions HRS4R déployées	Interne	SO	17%	SO	25%	30%	70%	DGS
Endorecrutement des maîtres de conférences	Interne	10 %	17%	ND	<20%	<20%	<20%	DRH
Endorecrutement des professeurs des universités	Interne	0 %	0%	ND	<40%	<40%	<40%	DRH

ND : Non disponible ; SO : Sans Objet.

6.4 Plan d'action & dispositifs du COMP U3I pour améliorer le pilotage académique des pôles de formation et de recherche

Les dispositifs déployés dans le cadre du plan d'action COMP U3I ont été construits autour d'objectifs transversaux de simplification et d'optimisation du pilotage de l'UCBL, accompagnant sa structuration en PFR et développant son système de d'information décisionnel (SID) pour un pilotage par la donnée efficient. Le plan d'action prévoit ainsi de renforcer le dialogue entre les niveaux en prolongeant le dispositif préexistant des Contrats d'objectifs et de moyens (COM) pour une déclinaison à l'échelle des PFR, et le déploiement de services numérique de soutien aux missions de l'UCBL, tant en formation et expérience étudiante qu'en recherche, transition écologique, gestion des PFR, et besoins du territoire.

1 ANNEXE 1 : RECAPITULATIF DES INDICATEURS DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE 2024

AXE 1 - ÊTRE ACTEUR DE LA POLITIQUE DE SITE								
Participer activement à la coordination territoriale et renforcer la visibilité internationale du site (Objectif Contrat 1.1)								
Indicateur spécifique	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de programmes de financement structurants obtenus en collaboration avec d'autres établissements	CQ 1	ND	2	7	ND	9	Minimum 11	Gouvernance / VP
Assurer l'élaboration et le portage de projets transversaux à l'échelle du site (Objectif Interne 1.2)								
Part des mentions de master "Graduate initiatives"	COMP I 6.a	SO	SO	SO	SO	60%	80%	DEVU
Nombre de parcours impliqués dans les graduate initiatives (M2 et Polytech)	COMP I 6.a	SO	SO	SO	SO	80	110	DEVU
Nombre de Graduate initiatives intégrées à une Graduate School (cumulé)	COMP I 6.b	SO	SO	SO	SO	1	9	DEVU

AXE 2 - CREER UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT AUX STANDARDS INTERNATIONAUX								
Construire un nouvel établissement expérimental de rang mondial (Objectif Contrat 2.1)								
CQ - Jalon n°1 (2024) : Finalisation de la construction du projet d'ÉPE avant la fin 2024								
Développer une université internationale ancrée dans son territoire (Objectif Contrat 2.2)								
Indicateur spécifique	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Rang dans le classement de Shanghai	CQ 2	201-300	201-300	201-300	ND	201-300	201-250	DRED
Rang dans le classement Leiden	CQ 3	234	247	257	ND	Top 250	Top 200	DRED
Nombre d'indicateurs de performance du COMP UCBL atteint par chaque PFR ²⁰	COMP 15.a	SO	SO	SO	SO	60%	80%	PFR

AXE 3 - DEVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ATTRACTIVE ET INCLUSIVE								
Cultiver la diversité et personnaliser les parcours de formation (Objectif Contrat 3.1)								
Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023 (2023-2024)	Cible 2024 (2024-2025)	Cible 2026 (2026-2027)	Opérateur de Mise en Œuvre
Part de l'offre de formation déclinée en bloc de compétences	CQ 4	ND	ND	35%	ND	37 %	90 %	DEVU
Nombre d'étudiants de l'UCBL dans des formations INCLUDE Campus	CQ 5	ND	ND	50	75	75	145	DEVU
Nombre d'étudiants sur les campus de Roanne et de Bourg-en-Bresse	Interne	1 020	962	1 037	1 100	1 150	1 200	DEVU
Part des UE dispensées en anglais dans les parcours de master de l'UCBL ²¹	CQ 6	ND	ND	ND	ND	15 %	33 %	DEVU

²⁰ Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 5.3.

²¹ Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 3.5.

Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023 (2023-2024)	Cible 2024 (2024-2025)	Cible 2026 (2026-2027)	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'étudiants dans les parcours « Graduate Initiative »	CQ 7	SO	SO	SO	ND	250	2000	DEVU
CQ - Jalon n°2 (2024) : Définition de la méthodologie pour la mise en œuvre de la déclinaison des parcours en blocs de compétences pour les différentes composantes de l'université								
CQ - Jalon n°3 (2024) : Déploiement de campus INCLUDE délocalisés en région (Bourg-en-Bresse, Valserhône...)								
Indicateur	Source	Valeur 2020 (2020-2021)	Valeur 2021 (2021-2022)	Valeur 2022 (2022-2023)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux de passage de la L1 à la L2 (nouveaux bacheliers)	COMP I 1.b	60,2 %	50,9 %	50 %	53 %	55 %	60 %	DEVU
Taux de réussite au master en 2 ans	Interne	62,2 %	59,9 %	65,5 %	66 %	66,5 %	68 %	DEVU
Taux de réussite au DUT en 2 ans puis au BUT en 3 ans	Interne	71,7 %	72,2 %	69 %	70 %	70,5 %	72 %	DEVU
Nombre d'heures de tutorat en licence	Interne	9 510	18 322	ND	18 700	19 000	20 000	DEVU / Composantes
Nombre d'étudiants en médecine des deux facultés classées dans les 500 premiers aux Épreuves Classantes Nationales / Épreuves dématérialisées nationales	Interne	36	48	38	40	42	45	DEVU / CCEM
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Pourcentage de diplômes (niveaux L, M, autres diplômes) dont les formations font l'objet d'une évaluation (totale ou partielle) de la part des étudiants	Interne	72 %	36 %	55 %	60 %	70 %	100 %	ICAP / Composantes
Pourcentage d'unités d'enseignements évaluées	Interne	33 %	25 %	34 %	40 %	60 %	100 %	ICAP / Composantes

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Taux de réponse aux enquêtes d'évaluation des expériences d'apprentissage et de diplômes	Interne	ND	34 %	31 %	35 %	40 %	50 %	ICAP / Composantes
Adapter les formations à l'évolution des besoins professionnels et sociétaux (Objectif Contrat 3.2)								
Indicateur	Source	Valeur 2020 (Promo 2016/17)	Valeur 2021 (Promo 2017/18)	Valeur 2022 (Promo 2018/19)	Cible 2023 (Promo. 2019/20)	Cible 2024 (Promo 2020/21)	Cible 2026 (Promo 2021/22)	Opérateur de Mise en Œuvre
Insertion professionnelle : licence pro à 30 mois	COMP 1.1.a	92,5%	92 %	96 %	96 %	96,5 %	97 %	OVE
Taux d'insertion professionnelle (à 30 mois) des étudiants titulaires d'un master	CQ 8	94,1%	92%	92,8%	93,2%	93,5%	95%	OVE
Taux d'insertion professionnelle Ecole d'ingénieur (à 6 mois)	COMP 1.1.a	SO	SO	SO	SO	75%	80%	OVE / DEVU
Taux d'insertion professionnelle des docteurs (à 3 ans)	CQ 9		94%		ND	95%	96%	OVE / DRED
Durée médiane de recherche du 1er emploi des docteurs	CQ 10		3 mois		ND	2,5 mois	2 mois	OVE / DRED
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de composantes ayant au moins une action SFRI Graduate inscrite dans le COM de la composante	Interne	SO	SO	SO	8	9	12	DEVU / Composantes
Ressources affectées à des gratifications de stage recherche pour les étudiants de licence	Interne	SO	SO	SO	44 k€	48 k€	60 k€	DEVU / Composantes / DSF
Part des étudiants en L1 réorientés au sein des formations de l'UCBL (nouveaux entrants)	Interne	2,9%	3,7%	4%	3,7%	6,5%	10%	DEVU / Composantes
Part d'abandons en cours de cursus en L1 (nouveaux entrants)	Interne	25,2%	24,9%	29%	27%	22,5%	15%	DEVU / Composantes

Intensifier l'entrepreneuriat et la formation tout au long de la vie (Objectif Contrat 3.3)								
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Chiffre d'affaires annuel de l'activité de formation continue et d'alternance (en M€)	CQ 12	18,5 M€	21,8 M€	25,8 M€	26 M€	30 M€	32 M€	FOCAL
Montant de la collecte de la taxe d'apprentissage	Interne	1,3 M€	1,3 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,6 M€	2 M€	DEVU / DSF
CQ - Jalon n°5 (2024) : Mise en place d'un plan d'action d'intensification de l'entrepreneuriat et de structuration d'un réseau d'entreprises								
Nombre d'étudiants inscrits en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	CQ 11	2 112	2 369	3 357	3 500	3 600	3 800	DEVU
Participation de l'UCBL à des CMQ	Interne	SO	SO	4	5	6	7	DEVU
Donner une dimension nouvelle à la vie de campus et à la vie étudiante (Objectif Contrat 3.4)								
Nombre de bâtiments de formation comportant des espaces informels	Interne	5	9	10	11	12	20	DIRPAT
Nombre de places assises dans des « espaces pédagogiques informels » déployés dans des bâtiments d'enseignement	Interne	121	301	431	450	500	630	DIRPAT
Taux de satisfaction globale de l'année de formation par les étudiants	Interne	SO	SO	78,1%	79%	80%	82%	ICAP / OVE
Taux d'étudiants jugeant leur formation adaptée à leurs besoins	Interne	SO	SO	76,3%	78%	80%	82%	ICAP / OVE
Taux de participation au Baromètre Bien-Être	Interne	SO	29,8%	29,8%	40%	55%	80%	ICAP / OVE
Taux d'équipement des étudiants en matériel informatique mobile (matériel personnel + prêté par l'Université)	Interne	SO	SO	96 %	97%	97.5%	99%	DSI

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Moyenne du Score « Bien Être étudiant »	CQ 13	SO	4,9	6,1	6,5	6,8	7,5	ICAP / OVE
Taux d'étudiants exprimant un ressenti de mal être (toutes causes confondues)	CQ 14	SO	28,4%	21,4%	20,5%	19,7%	18%	ICAP / OVE
Taux d'étudiants ayant connaissance des dispositifs d'accompagnement	CQ 15	SO	Entre 55% et 67% selon les dispositifs	Entre 66% et 84% selon les dispositifs	> 70% (pour tous les dispositifs)	> 73% (pour tous les dispositifs)	80% (pour tous les dispositifs)	ICAP / OVE
Taux d'étudiants déclarant avoir eu recours au SSU - SSE	CQ 16	SO	SO	24,8%	27%	28%	30%	OVE / SSE
Taux d'utilisation déclaré pour la Mission Handicap	COMP I 4.d	SO	SO	6,4%	7%	10%	18%	OVE / Mission Handicap
Taux d'utilisation déclaré pour la Mission Égalité et Diversité	COMP I 4.d	SO	SO	SO	SO	2%	3%	OVE / Mission Égalité Diversité
Taux d'utilisation déclaré pour le SCUIOP - SOIE	Interne	SO	SO	10,8%	12%	13%	15%	SOIE
Encourager la mobilité entrante et sortante des étudiants (Objectif Interne 3.5)								
Nombre d'étudiants ayant obtenu un double diplôme	Interne	136	196	164	170	170	196	DRI / DEVU
Mobilité sortante : nombre d'étudiants partis à l'étranger	Interne	544	388	854	950	1 000	1 300	DRI / DEVU
Mobilité entrante : nombre d'étudiants venant de l'étranger	Interne	300	544	678	700	720	800	DRI / DEVU
Part des étudiants étrangers inscrits en master (hors MEEF)	Interne	31%	31,4%	30,1%	31,5%	32%	35%	DRI / DEVU
Part des étudiants étrangers inscrits en doctorat	Interne	34,5%	34,8%	33,5%	35%	37%	40%	DRI / DEVU
Part des UE dispensées en anglais dans les parcours de master de l'UCBL ²²	CQ 6	SO	SO	SO	ND	15%	33%	DEVU

²² Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 3.1.

AXE 4 - INTENSIFIER LA RECHERCHE ET L'INNOVATION								
Renforcer la recherche et l'innovation pour positionner l'établissement au meilleur niveau international (Objectif Contrat 4.1)								
Indicateur ²³	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de projets ERC déposés par an (valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années)	CQ 17	ND	8	10	ND	12	15	DRED / LIP
Nombre de projets européens (ERC et Horizon 2020) en cours	Interne	47	40	45	47	48	49	DRED / LIP
Dont nombre de projets enregistrés chaque année	Interne	15	2	13	15	16	17	DRED / LIP
Taux de succès des projets déposés auprès de l'ANR	CQ 18	ND	17.2%	29%	30%	31%	35%	DRED / LIP
Taux de participation des EC éligibles aux projets ANR JCJC	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	27,5%	30%	DRED / LIP
Dont Réussite	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	25%	27%	DRED / LIP
Nombre de projets ERC obtenus en tant que tutelle	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	20	28	DRED / LIP
Dont enseignants-chercheurs UCBL	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	8	12	DRED / LIP
Pour nombre de projets déposés par des EC UCBL	COMP I 2.b	ND	8	10	SO	15	19	DRED / LIP
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'IUF juniors	Interne	13	16	17	18	19	SO	DRED / DRH
Nombre d'IUF seniors	Interne	2	2	6	7	9	SO	DRED / DRH
Nombre total d'IUF	Interne	15	18	23	25	28	30	DRED / DRH

²³ Cette liste d'indicateurs est commune aux Objectifs Contrat 4.1 et 4.4.

Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Montant total distribué dans le cadre des AAP internes dédiés au soutien des activités de recherche	Interne	3,1 M€	2,3 M€	5,0 M€	5,3 M€	7 M€	10 M€	DRED / DSF
Accélérer le transfert de l'innovation et la création de start-up Deep-Tech (Objectif Contrat 4.2)								
Indicateur	Source	Valeur 2020 (2016-20)	Valeur 2021 (2017-21)	Valeur 2022 (2018-22)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de start-up créées	CQ 19	49	49	61	65	79	90	DRED / PULSALYS
Part des start-up créées hébergées dans les locaux de l'établissement	Interne	SO	SO	10	11	12	15	DRED / PULSALYS
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre annuel de brevets déposés (dépôts prioritaires)	Interne	ND	ND	65	66	66	70	DRED / PULSALYS
Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en copropriété avec des industriels)	CQ 20	ND	68	75	77	79	82	DRED / PULSALYS
Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en investissement - PULSALYS)	CQ 21	ND	86	72	75	76	82	DRED / PULSALYS
Revenus sur la Propriété Intellectuelle	COMP I 2.c	ND	ND	ND	SO	1,3 M€	1,5 M€	DRED / PULSALYS
Nombre de plateformes faisant voter leurs tarifs à l'UCBL	Interne	ND	ND	17	18	25	32	DRED / VP Plateforme
Promouvoir la science ouverte (Objectif Contrat 4.3)								
Taux d'accès ouvert des publications scientifiques de l'UCBL (Baromètre de la Science Ouverte)	COMP I 6.c	59%	74%	77%	SO	80%	85%	SCD / DRED
Part des productions bibliographiques déposées dans HAL	CQ 22	26% (108 294)	30% (115 102)	32% (123 217)	40%	50%	90%	SCD / DRED

Augmenter les ressources propres de la recherche et diversifier le financement des thèses (Objectif Contrat 4.4)								
CQ - Jalon n°7 (2024) : Mise en place de la cellule Europe ABILITY								
Indicateur ²⁴	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de projets ERC déposés par an (valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années)	CQ 17	ND	8	10	ND	12	15	DRED / LIP
Nombre de projets européens (ERC et Horizon 2020) en cours	Interne	47	40	45	47	48	49	DRED / LIP
Dont nombre de projets enregistrés chaque année	Interne	15	2	13	15	16	17	DRED / LIP
Taux de succès des projets déposés auprès de l'ANR	CQ 18	ND	17.2%	29%	30%	31%	35%	DRED / LIP
Taux de participation des EC éligibles aux projets ANR JCJC	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	27,5%	30%	DRED / LIP
Dont Réussite	COMP I 2.a	ND	ND	ND	SO	25%	27%	DRED / LIP
Nombre de projets ERC obtenus en tant que tutelle	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	20	28	DRED / LIP
Dont enseignants-chercheurs UCBL	COMP I 2.b	ND	ND	ND	SO	8	12	DRED / LIP
Pour nombre de projets déposés par des EC UCBL	COMP I 2.b	ND	8	10	SO	15	19	DRED / LIP
Indicateur	Source	Valeur 2020 (2018- 2020)	Valeur 2021 (2019- 2021)	Valeur 2022 (2020- 2022)	Cible 2023 (2021- 2023)	Cible 2024 (2022- 2024)	Cible 2026 (2024- 2026)	Opérateur de Mise en Œuvre
Montant total annuel des ressources propres de la recherche	CQ 23	38,0 M€	40,7 M€	47 M€	50,0 M€	56 M€	62,0 M€	DRED / DSF
Dont filiale EZUS (partenariats industriels)	COMP I 2.d	10,6 M€	13 M€	14,1 M€	SO	10,5 M€	12,5 M€	DRED / EZUS

²⁴ Cette liste d'indicateurs est commune aux Objectifs Contrat 4.1 et 4.4.

AXE 5 - CONSTRUIRE UN ÉTABLISSEMENT EXEMPLAIRE EN MATIERE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE									
Agir en faveur d'une transition écologique (Objectif Contrat 5.1)									
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre	
Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (1er cycle)	CQ 24 (A)	SO	ND	10.6%	ND	50%	100%	DEVU	
Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (Total étudiants)	CQ 24 (B)	SO	SO	SO	ND	30%	90%	DEVU	
Taux de personnels formés aux enjeux environnementaux	CQ 25	SO	SO	SO	SO	20%	100%	DRH	
Dont les directions (laboratoires, composantes, service et gouvernance)	COMP I 3.c	SO	SO	SO	SO	100%	100%	DRH	
Taux de formations dotées d'un module TEDS intégré et créditant	COMP I 3.b	SO	SO	SO	SO	10%	30%	DEVU	
CQ - Jalon n°10 (2024) : Bilan du plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des émissions de gaz à effet de serre									
CQ - Jalon n°11 (2024) : Schéma directeur « Développement durable – Responsabilité Sociétale et environnementale »									
Rationaliser les consommations énergétiques et encourager les économies d'énergie (Objectif Interne 5.1a)									
Indicateur	Source	Valeur 2019	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Consommation d'énergie dédiée au chauffage (référence 2019)	Interne	43,59 GWh	37,6 GWh	42,9 GWh	36 GWh	SO	35,17 GWh	28,38 GWh	DIRPAT
Consommation d'électricité (référence 2019)	Interne	31,13 GWh	29,4 GWh	32,1 GWh	33 GWh	SO	28,67 GWh	28,41 GWh	DIRPAT
Part des économies d'énergie réalisées (référence 2023)	COMP I 3.d	SO	SO	SO	SO	SO	5%	17,16%	DIRPAT
Dont réalisées sur l'ensemble des consommations énergétiques via les dispositifs de la cellule IMPACT	COMP I 3.d	SO	SO	SO	SO	SO	5%	15%	DIRPAT

Accompagner la transition écologique avec des modes de travail et des campus lieux de vie et de travail adaptés (Objectif Interne 5.1b)								
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de personnels ayant bénéficié de l'ASIU d'aide aux déplacements doux	Interne	22	33	17	25	30	50	SGAS
Réduire des émissions de gaz à effet de serre (Objectif Interne 5.1c)								
Part des marchés comprenant une considération environnementale	Interne	21%	31%	33%	40%	80 %	100%	DSF
Garantir la qualité de vie des personnels (Objectif Contrat 5.2)								
Taux de mise en œuvre des actions du plan QVT	CQ 26	SO	15%	33%	25%	60%	100%	DRH
CQ - Jalon n°12 (2024) : Création du baromètre de la qualité de vie au travail des personnels								
Développer un environnement de travail épanouissant et poursuivre la politique sociale ambitieuse de l'établissement (Objectif Interne 5.2a)								
Part des marchés contenant au moins une considération sociale	Interne	5%	10%	13%	SO	20%	40%	DSF
Taux de télétravailleurs institutionnels	Interne	13%	29%	42%	45%	50%	70%	DRH
Taux d'absentéisme enseignants-chercheurs et enseignants	Interne	1,72%	1,71%	ND	1,6%	1,55%	1,5%	DRH
Taux d'absentéisme BIATSS	Interne	4,98%	5,32%	ND	4,9%	4,85%	4,8%	DRH
Nombre moyen annuel de jours de formation par agent	Interne	1,6	1,9	2,3	2,5	2,7	3,2	DRH
Part des personnels ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation/an	Interne	4,9%	8,9%	ND	12%	12,5%	14%	DRH
Nombre de personnels administratifs en mobilité à l'étranger	Interne	0	0	7	7	20	40	DRI
Nombre d'agents UCBL bénéficiaires d'ASIU	Interne	193	202	161	205	215	240	SGAS

Promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations (Objectif Interne 5.2b)								
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'agents ayant suivi une action de sensibilisation au handicap	Interne	24	71	69	75	78	80	DRH
Nombre d'étudiants accompagnés par la mission handicap	Interne	943	891	ND	900	910	920	Mission Handicap
Nombre d'aménagement de postes de travail	Interne	ND	ND	34	35	35	35	DRH
Favoriser l'accès à la culture et au sport pour les personnels et les étudiants (Objectif Interne 5.2c)								
Nombre de spectateurs accueillis aux événements culturels et artistiques de l'université	Interne	7 021	13 896	13 896	15 000	16 000	19 000	SGAS
Nombre de participants aux activités sportives	Interne	21 750	16 402	20 753	16 400	17 000	22 000	SGAS

AXE 6 - AMPLIFIER LA DEMARCHE QUALITE ET OPTIMISER LE PILOTAGE DE L'ETABLISSEMENT								
Consolider la démarche qualité et accroître la qualité de service aux usagers et personnels (Objectif Contrat 5.3)								
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre d'enquêtes de satisfaction réalisées auprès des usagers (personnels et étudiants) par an	CQ 27	SO	1	4	ND	5	7	OVE /DRH
Taux d'exécution du plan annuel d'audit interne	CQ 28	SO	SO	SO	SO	SO	100%	DGS
Nombre d'indicateurs de performance du COMP UCBL atteint par chaque PFR ²⁵	COMP I 5.a	SO	SO	SO	SO	60%	80%	PFR
CQ - Jalon n°13 (2024) : Définition du plan annuel d'audit interne par le comité d'audit								
CQ - Jalon n°14 (2024) : Création d'une direction de l'audit interne et du pilotage								

²⁵ Cet indicateur est commun avec l'Objectif Contrat 2.2.

Structurer un système d'information décisionnel (Objectif Interne 6.1)								
Indicateur	Source	Valeur 2020	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2026	Opérateur de Mise en Œuvre
Nombre de lots du SID livrés	Interne	SO	SO	SO	2	3	5	Direction Pilotage
Renforcer la démarche qualité en matière de recrutement et de condition de travail des enseignants-chercheurs (Objectif Interne 6.2)								
Pourcentage d'actions HRS4R déployées	Interne	SO	17%	SO	25%	30%	70%	DGS
Endorecrutement des maîtres de conférences	Interne	10 %	17%	ND	<20%	<20%	<20%	DRH
Endorecrutement des professeurs des universités	Interne	0 %	0%	ND	<40%	<40%	<40%	DRH

2 ANNEXE 2 : LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ASDESR	Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche
AAP	Appel à projets
AMI	Appel à manifestation d'intérêt
ANR	Agence nationale de la recherche
APC	Approche par compétences
ARWU	Academic Ranking of World Universities (Classement de Shanghai)
AS	Association sportive
ASIU	Aide sociale individuelle de l'université
AuRA	Auvergne-Rhône-Alpes
BI	Budget initial
BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BSO	Baromètre de la science ouverte
BU	Bibliothèque universitaire
BUT	Bachelor universitaire de technologie
CA	Conseil d'administration
CLCC	Centre de lutte contre le cancer
CCSD	Centre pour la communication scientifique directe
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CH	Centre hospitalier
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CIP	Centre d'ingénierie de projets
CIRI	Centre international de recherche en infectiologie
CLB	Centre Léon Bérard
CMA	Compétences et métiers d'avenir
CMQe	Campus, métiers et qualifications (d'excellence)
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COARA	Accord « Coalition on Advancing Research Assessment »
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COMP	Contrat d'objectifs, de moyens et de performance
ComUE	Communauté d'universités et établissements
CPE Lyon	École supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon
CQ	Contrat quinquennal
CRB	Centre de Ressources Biologiques
CCSD	Centre pour la communication scientifique directe
DEG	Droit, économie, gestion
DemoES	Démonstrateurs numériques dans l'enseignement supérieur
Deep Tech	Technologie disruptive, ou de rupture (jeunes entreprises développant des techniques fortement novatrices)
DGS	Direction générale des services
DIRPAT	Direction du patrimoine
DPC	Développement professionnel continu

DRED	Direction de la recherche et des études doctorales
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction des relations internationales
DSF	Direction des services financiers
DSG	Dialogue stratégique de gestion
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EC	Enseignants-chercheurs
ECL	École centrale de Lyon
EdTech	Education & Technologie (entreprises spécialisées dans les nouvelles technologies)
EER	Espace européen de la recherche
EGalim	Loi « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable »
EID	Emerging infectious diseases
EMC2	Démonstrateur Énergies, métiers, compétences et campus
ENS de Lyon	École normale supérieure de Lyon
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
EPE	Établissement public expérimental
ERC	Conseil européen de la recherche
ESR	Enseignement Supérieur et Recherche
FTLV	Formation tout au long de la vie
GED	Gestion électronique des documents
GES	Gaz à effet de serre
GWh	Gigawatt-Heure
HAL	Plateforme d'archive ouverte multidisciplinaire
HCL	Hospices civils de Lyon
HRS4R	Label « Human Resources Strategy for Researchers »
HU	Personnel hospitalo-universitaire
ICAP	Service Innovation conception et accompagnement pour la pédagogie
IFPEN	Institut français du pétrole - Energies nouvelles
IHU	Institut hospitalo-universitaire
INL-CPE	Institut des nanotechnologies de Lyon - Ecole Supérieure de Chimie Physique Electronique
INPI	Institut national de la propriété industrielle
INRIA	Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique
INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
INSA Lyon	Institut national des sciences appliquées de Lyon
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPé Lyon	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation Académie de Lyon
ISFA	Institut de science financière et d'assurances
IUF	Institut universitaire de France
IUT	Institut universitaire de technologie
JCJC	Jeunes chercheurs - jeunes chercheuses (AAP ANR)
L1/L2	Licence 1 ^{ère} année / 2 ^{ème} année
LIP	Lyon ingénierie projets
LPR	Loi de programmation de la recherche
M	Master
MEEF	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation - premier degré
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

N	Nombre
NCU	Nouveaux cursus à l'université
ND	Non disponible
OMS	Organisation mondiale de la santé
ON-AIR	Outil numérique « Accueil, Information et Réussite »
ONR	Organismes nationaux de recherche
OSUL	Observatoire des sciences de l'univers de Lyon
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PA	Plan d'action
PAP	Projet annuel de performance
PEE	Plan d'efficacité énergétique
PIA	Programme d'investissements d'avenir
PFR	Pôle de formation et de recherche
PLF	Projet de Loi de Finances
PPI	Projet pluriannuel d'investissement
PSSM	Premiers secours en santé mentale
PUI	Pôle universitaire d'innovation
QS	Classement mondial des universités Quacquarelli Symonds
QVT	Qualité de vie au travail
RAP	Rapport annuel de performance
REMED	Réussir l'efficacité des mobilités d'excellence décarbonées
RH	Ressources humaines
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SATT	Société d'accélération du transfert de technologies
SCSP	Subvention pour charge de service public
SCUIOP	Service commun universitaire d'information et d'orientation - insertion professionnelle
SFRI	Structuration de la Formation par la Recherche dans les Initiatives d'excellence
SGAS	Service général d'action sociale
SHAPE-Med@Lyon	« Structuring one Health Approach for Personalized Medicine in Lyon »
SHS	Sciences humaines et sociales
SID	Système d'information décisionnel
SIES	Systèmes d'Information et des Études Statistiques (sous-direction rattachée au MESR)
SO	Sans objet
SOIE	Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SSE	Service de santé étudiante
SSU	Service de santé universitaire
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
TEDS	Transition écologique et développement soutenable
U3I	Université innovante, intensive et inclusive
UCBL	Université Claude Bernard Lyon 1
Udice	Association regroupant dix universités françaises de recherche intensive
UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
VP	Vice-président
VSS	Violences sexistes et sexuelles
WoS	Web of Science