

# DOCUMENT D'ORIENTATION STRATEGIQUE

Projet de transformation de  
l'Université Claude Bernard Lyon 1  
en établissement public expérimental

*Version 1*

14 mai 2024



# Table des matières

1	Sens et ambition du projet de nouvel établissement .....	9
1.1	Une université publique engagée au service de la société .....	9
1.2	Positionnement de la nouvelle université.....	11
1.3	Les membres fondateurs .....	11
1.4	Les ambitions de la nouvelle université .....	12
1.4.1	Les ambitions dans le domaine de la formation .....	12
1.4.2	Les ambitions dans le domaine de la recherche .....	17
1.4.3	Une politique d'innovation ambitieuse et fédératrice .....	21
1.5	Un nouveau modèle d'intégration Université-CHU-ONR.....	23
1.5.1	Une gouvernance intégrée de recherche en santé.....	23
1.5.2	Le Lyon Academic Health Center .....	24
1.6	Un projet co-construit avec les étudiants, pour leur réussite.....	25
1.6.1	Une gouvernance inclusive et de nouveaux espaces de dialogue.....	25
1.6.2	Une structuration institutionnelle pertinente pour intensifier la dynamique de vie étudiante.....	26
1.6.3	Une politique d'établissement attentive aux besoins des étudiants.....	26
1.6.4	Les dispositifs déployés par l'établissement pour le bien-être étudiant.....	27
1.6.5	Une dynamique de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur ....	27
1.6.6	Les Conseils de Campus : pour garantir le développement de tous les campus	28
1.6.7	Une communauté étudiante élargie par les alumni .....	28
1.7	Place de l'EPE dans la métropole lyonnaise et en région Auvergne-Rhône-Alpes ...	29
1.8	Le pacte social et l'accompagnement au cœur de la transformation de la nouvelle université.....	30
1.8.1	Un plan progressif de transfert des compétences.....	30

1.8.2	Offrir aux personnels un environnement de travail propice au développement professionnel et à la montée en compétences.....	31
1.8.3	L'engagement des personnels, clé de voûte de la réussite de la nouvelle université.....	32
1.8.4	Comité de suivi de la transformation.....	32
1.9	Points de repères pour suivre l'évolution du nouvel établissement .....	33
2	Structure et fonctionnement de l'établissement public expérimental : un nouveau modèle de gouvernance.....	35
2.1	La démocratie au cœur du fonctionnement de la nouvelle université.....	35
2.2	Les instances centrales .....	37
2.2.1	La présidence.....	38
2.2.2	Le directoire : un organe exécutif au cœur de la stratégie de l'EPE .....	38
2.2.3	Le conseil d'administration .....	39
2.2.4	Le conseil d'établissement .....	42
2.2.5	L'Assemblée académique.....	43
2.2.6	La Conférence des directeurs de structures de recherche .....	47
2.2.7	Le Congrès étudiant .....	47
2.2.8	Le Bureau des Affaires Étudiantes (BAE).....	48
2.3	Un établissement organisé autour de trois pôles de formation et de recherche.....	49
2.3.1	Les pôles de formation et de recherche .....	49
2.3.2	Gouvernance et pilotage des PFR : une articulation stratégique au cœur de l'EPE	50
2.3.3	Les PFR, clés d'une gouvernance agile et participative.....	50
2.3.4	Une organisation équilibrée entre autonomie des PFR et stratégie globale de l'EPE	51
2.3.5	Un EPE ancré dans l'écosystème lyonnais et ouvert sur le monde .....	51
2.3.6	Positionnement académique des pôles .....	51
2.3.7	Compétences et gouvernance des pôles .....	56
2.3.8	Le directeur de pôle .....	56
2.3.9	Le conseil de pôle .....	58

2.3.10	Le conseil académique de pôle .....	59
3	Les établissements-composantes au sein de l'établissement public expérimental .....	64
3.1	Les établissements-composantes.....	64
3.2	Relations entre établissements-composantes et EPE .....	65
3.3	Compétences, droits et obligations des établissements-composantes.....	66
4	L'organisation administrative du nouvel établissement.....	70
4.1	Les grands principes de l'action administrative .....	70
4.2	Répartition des compétences entre les différents niveaux .....	71
5	Trajectoire de construction du nouvel établissement .....	73
5.1	Une montée en puissance progressive .....	73
5.2	L'accompagnement des personnels dans la transformation .....	74

# Introduction

Le présent document a pour objectif de permettre à l'ensemble de la communauté universitaire de s'approprier les principes et les modalités de mise en place d'une nouvelle organisation de l'université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) sous la forme d'un Établissement Public Expérimental (EPE). Il rappelle la motivation et l'ambition qui sous-tendent le projet (**partie 1**), décrit le fonctionnement du nouvel établissement (**partie 2**), précise les relations entre l'établissement et ses établissements-composantes (**partie 3**), puis présente son organisation administrative (**partie 4**) et sa trajectoire de réalisation (**partie 5**).

Au niveau local, le nouvel établissement est un acteur de la coordination territoriale en tant que membre de la ComUE Lyon-Saint-Étienne. L'EPE participe au développement des synergies entre les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) du site Lyon et Saint-Étienne, en mutualisant les ressources et en portant des projets communs novateurs.

Sur le plan national, le nouvel établissement est membre de France Universités, l'association regroupant les universités et établissements ESR en France. Le nouvel établissement est également membre de l'association UDICE, alliance de dix grandes universités françaises œuvrant pour une recherche d'excellence, la performance de l'enseignement supérieur, et le développement d'écosystèmes d'innovation attractifs. L'appartenance à UDICE confirme le positionnement de l'EPE parmi les grandes universités de recherche intensive en France, reconnues pour leur excellence scientifique et leur capacité à innover.

Enfin, conscient que les défis du XXI<sup>ème</sup> siècle transcendent les frontières nationales, le nouvel établissement est engagé résolument dans la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche et toute forme de collaboration internationale. Il est un acteur de la coopération européenne en tant que membre de l'université européenne ARQUS. Ce réseau, qui rassemble neuf universités de premier plan, vise à créer un espace intégré d'enseignement supérieur et de recherche à l'échelle du continent. En favorisant la mobilité des étudiants et des chercheurs, en développant des programmes de formation et de recherche communs, ARQUS entend façonner l'université européenne de demain : ouverte, innovante et ancrée dans la société.

## **Une structuration en trois pôles de formation et de recherche sous le statut d'Etablissement Public Expérimental**

Le projet de transformation de l'UCBL en EPE vise à mettre en place une nouvelle organisation et de nouvelles règles de fonctionnement afin de lui permettre de mieux accomplir ses missions face à un monde en profond changement. Cette transformation s'articule autour de quatre axes fondamentaux :

- la structuration en trois pôles de formation et de recherche (PFR) de ses 16 composantes actuelles qui restent inchangées ;
- la mise en place d'une gouvernance stratégique et renouvelée ;
- l'instauration d'un fonctionnement agile et fluide ;
- le renforcement des partenariats tant au niveau local qu'international.

L'objectif prioritaire est de créer les conditions optimales pour que l'UCBL puisse exceller dans ses missions fondamentales que sont la formation et l'insertion professionnelle de ses diplômés, ainsi que la recherche et l'innovation, tout en portant une attention prioritaire à la qualité de vie de ses personnels et des étudiants.

Pour mener à bien cette transformation, le projet s'appuie sur l'ordonnance du 12 décembre 2018 et le statut d'établissement public expérimental. Ce cadre juridique, complément du code de l'éducation qui continue de s'appliquer, offre à l'UCBL la possibilité de mettre en place une gouvernance renouvelée qui assure un pilotage stratégique efficace tout en garantissant un fonctionnement démocratique et transparent. Cette nouvelle gouvernance permettra des prises de décision plus agiles et un fonctionnement plus fluide de proximité grâce à un transfert accru de compétences au plus près de la communauté académique.

La nouvelle université s'organise ainsi autour de trois Pôles de Formation et de Recherche (PFR), véritables piliers de l'élaboration de sa stratégie académique. Dotés d'un fort degré d'autonomie et de responsabilités, ils contribuent à la stratégie globale de l'établissement et de ses partenaires. Les PFR disposeront de compétences élargies, augmentant leur agilité et leur capacité à fédérer les forces en présence. En rapprochant les centres de décision des acteurs de terrain, l'UCBL entend favoriser un fonctionnement fluide, renforcer la cohésion entre les différentes disciplines de l'université et l'émergence de projets innovants.

Seules les dispositions de l'ordonnance permettent d'atteindre un haut niveau d'ambition et de créer des pôles de formation et de recherche d'une masse critique suffisante, capables de mener leur propre stratégie dans le cadre des orientations stratégiques globales de l'établissement, sans qu'ils ne soient, grâce à un juste niveau d'autonomie et de responsabilités, ni une couche supplémentaire ni des universités indépendantes.

Ainsi, le nouvel établissement structuré en trois PFR sous le statut d'EPE demeure régi par le code de l'éducation (article 3 de l'ordonnance) avec des assouplissements concernant les

règles d'organisation et de fonctionnement de l'université, fixées dans ses statuts, pour plus d'agilité et de réactivité. L'EPE permet de rendre possible :

- la mise en place de nouvelle forme de partenariats avec les établissements-composantes et les établissements associés présents au sein des mêmes instances (ordonnance art 1 et 7) ;
- la création des conseils académiques pour chaque PFR avec un transfert maximum de compétences du Conseil Académique actuel et une réorganisation adaptée des conseils centraux (ordonnance art 4) ;
- l'attribution des capacités décisionnelles aux niveaux des directions des PFR en bénéficiant du statut d'ordonnateur secondaire (ordonnance art 13) ;
- la non-soumission au conseil d'administration les décisions des PFR qui peuvent avoir une incidence financière sur leur périmètre (ordonnance, art 3) ;
- l'attribution des capacités décisionnelles au niveau des instances des PFR pour statuer sur les questions budgétaires et de ressources humaines en lien avec les activités académiques de leur périmètres (ordonnance art 4) ;
- le choix de la représentation des personnels, des étudiants et les personnalités extérieures dans les instances de l'université (ordonnance art10) ;
- l'attribution aux PFR du pouvoir disciplinaire (ordonnance art 6) ;
- la définition des conditions dans lesquelles l'EPE, ses établissements- composantes et les PFR peuvent bénéficier de l'accréditation à délivrer des diplômes (ordonnance art 8).

Les PFR, de taille équivalente, couvriront des périmètres académiques cohérents : le PFR « Santé, Sport, Humanités » en lien avec le CHU-HCL et les autres acteurs de la santé, le PFR « Sciences » qui couvre les sciences fondamentales et les sciences de la vie et le PFR « Technologie-Ingénierie-Société » avec la participation des écoles d'ingénieurs CPE Lyon et l'ITECH. La réorganisation de l'UCBL autour de ces trois PFR poursuit le double objectif d'optimiser l'organisation interne de l'établissement, en simplifiant les procédures et en rationalisant les structures pour accroître son efficacité opérationnelle, et de faciliter et d'intensifier les collaborations avec les établissements partenaires. En établissant des liens plus structurés et formalisés avec ces partenaires, les PFR joueront un rôle crucial dans la création d'un écosystème de recherche et d'enseignement dynamique et innovant.

Dans cette logique de déconcentration et d'optimisation, un élément clé de la transformation profonde de l'EPE consiste à transférer le maximum de compétences décisionnelles et de gestion de la gouvernance centrale à un niveau plus proche des composantes et des communautés. Cette nouvelle organisation permet à la gouvernance centrale de se concentrer sur les aspects stratégiques pluriannuels et de s'investir dans la politique extérieure locale, régionale, nationale et internationale, en laissant les aspects plus opérationnels aux acteurs du terrain avec une confiance et une responsabilisation étendue. Tout l'enjeu sera d'assurer l'articulation, la cohérence et le parfait fonctionnement entre le

niveau central et la forte responsabilité donnée au niveau des PFR. Chaque PFR bénéficie de prérogatives élargies qui incombent aujourd'hui aux instances centrales (CA et CAC). Dotés d'un conseil de gestion, d'une commissions recherche (CR-PFR) et d'une commission de la formation et de la vie étudiante (CFVE-PFR), les PFR pourront exercer leurs activités dans un cadre démocratique maximal, en articulation avec les instances centrales. Ces instances assureront la représentation de toutes les entités internes au PFR, donc toutes les disciplines, et les différentes catégories de personnel. Cette organisation vise à impliquer davantage le personnel et les étudiants dans les instances de gouvernance leur permettant de participer aux prises de décision

Le statut d'EPE transforme ainsi l'université dans son organisation et son fonctionnement en étant plus agile et plus performante, au bénéfice des personnels, des étudiants et de la réalisation de ses missions.

# 1 Sens et ambition du projet de nouvel établissement

Ce document d'orientation stratégique (DOS) constitue une feuille de route guidant la construction du nouvel établissement et préfigurant ses futurs statuts. Il a été élaboré dans un esprit d'ouverture, de collaboration et d'excellence académique. Il reflète l'ambition et la volonté du nouvel établissement de s'inscrire dans un écosystème riche et diversifié, tant à l'échelle régionale que nationale et européenne. Il s'agit également de s'inscrire dans la dynamique nationale de restructuration de l'enseignement supérieur et de la recherche, en se dotant d'une capacité d'adaptation accrue pour répondre à ses évolutions.

## 1.1 Une université publique engagée au service de la société

**L'Établissement Public Expérimental (EPE) porte une vision et une ambition fondatrice** : être une université publique de référence, dont les activités de formation, de recherche et de diffusion des savoirs sont développées au plus haut niveau, au service de la société et du territoire. En tant qu'université publique, l'EPE rend compte à l'État de ses activités et il est opérateur à la fois des politiques publiques nationales et régionales. Il développe son autonomie, pilote sa stratégie et gère ses moyens pour servir au mieux ses étudiants, la communauté académique et la société dans son ensemble.

La notion de service public est au cœur de l'identité du nouvel établissement, engagé à garantir l'égalité des chances et favoriser l'accès à l'enseignement supérieur, et jouant un rôle clé dans la promotion de sociétés inclusives, justes, ouvertes et éclairées.

**Une communauté diverse et engagée, unie autour de valeurs communes.** Le nouvel établissement s'appuie sur la diversité et la pluralité de sa communauté pour favoriser une vie de campus enrichissante et interculturelle. Il promeut l'implication des étudiants dans la vie de leur campus et dans la construction de leurs parcours et accompagne l'évolution professionnelle de ses personnels. L'EPE place le respect, la tolérance et la solidarité au cœur

de ses valeurs fondatrices, et s'engage à créer un environnement de travail et d'études bienveillant et épanouissant pour tous.

**Un projet plaçant les personnels et leurs conditions de travail au cœur de ses priorités.** Le nouvel établissement accorde la plus haute importance aux conditions de travail et à l'accompagnement des personnels. Il s'appuie sur les acquis de l'UCBL en matière de gestion des ressources humaines, tout en amplifiant les dispositifs au bénéfice d'une politique ambitieuse et différenciante pour ses personnels, gage d'attractivité des talents et d'excellence pour le nouvel établissement.

**Une université inclusive de la réussite étudiante.** Le nouvel établissement s'engage à offrir des cursus originaux et professionnalisants, ouverts sur l'international et la transdisciplinarité, adaptés à la diversité de sa communauté et en capacité d'attirer un large public. Il favorise l'épanouissement et la réussite des étudiants en développant les innovations pédagogiques et la formation à et par la recherche, en proposant des formations qui assurent l'insertion professionnelle, en offrant un accompagnement personnalisé et un environnement d'étude propice au bien-être. L'EPE affiche comme valeurs fondatrices l'égalité des chances et la réussite de tous ses étudiants, quels que soient leur situation et leur parcours.

**Un opérateur de recherche intensive, contribuant à la puissance scientifique nationale et européenne.** Le nouvel établissement maîtrise et pilote sa stratégie et ses moyens de recherche, en articulation avec les établissements composantes, les hôpitaux partenaires et les organismes de recherche. Il offre un environnement de recherche compétitif et de qualité, accompagne ses personnels dans leurs projets et favorise l'innovation en s'appuyant sur des disciplines fortes et la transdisciplinarité. L'EPE s'engage à renforcer son positionnement en tant qu'acteur majeur de la recherche, tant au niveau national qu'international.

**Une université ouverte sur son environnement, des acteurs locaux à la communauté internationale.** Le nouvel établissement multiplie les interfaces pour développer la diffusion des savoirs, l'engagement citoyen de ses étudiants et personnels, ainsi que les projets collaboratifs avec les villes, la Métropole de Lyon et la Région Auvergne-Rhône-Alpes, ou encore avec les services déconcentrés de l'État comme l'Agence Régionale de Santé. Il encourage les interactions entre les communautés scientifiques, facilite les échanges avec les partenaires socio-économiques et contribue activement au développement de la société.

**Une université internationale et résolument européenne.** Le nouvel établissement développe son attractivité auprès des étudiants et des personnels en France, en Europe et dans le monde. Il développe et s'appuie sur ses réseaux de collaboration pour favoriser la circulation des personnes et l'échange des idées. Son rayonnement assure la visibilité de sa recherche et la reconnaissance de ses diplômes. L'EPE s'engage à renforcer sa dimension européenne et internationale, en développant des partenariats stratégiques avec des établissements de renom, en encourageant la mobilité étudiante et des personnels, et en participant activement aux programmes européens de recherche et d'enseignement supérieur.

## 1.2 Positionnement de la nouvelle université

Un consortium d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche et de santé, couvrant un large éventail de disciplines, a pris la décision d'unir ses forces pour donner naissance à une nouvelle université organisée pour mieux réaliser ses missions. Cette initiative ambitieuse s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018, qui offre un terreau fertile pour l'expérimentation et l'innovation institutionnelle.

Le statut d'EPE confère à cette nouvelle université plus de souplesse et d'agilité organisationnelles au bénéfice de sa performance et une capacité d'adaptation accrue à l'évolution du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce statut permet d'expérimenter de nouveaux modes de gouvernance, d'organisation et de partenariat, tout en préservant l'autonomie et la spécificité de chaque établissement fondateur.

Cette alliance et cette organisation inédite témoignent de la volonté des fondateurs de transcender les contraintes actuelles et de se réinventer pour mieux réaliser leurs missions de formation, de recherche, d'innovation et de réussite des étudiants et des personnels. En conjuguant excellence scientifique, innovation pédagogique et intensité des partenariats, ce nouvel établissement entend façonner l'université de demain : ouverte, agile et résolument tournée vers l'avenir.

L'ordonnance du 12 décembre 2018 a contribué à transformer le paysage de l'enseignement supérieur français. En saisissant les dispositions offertes par un assouplissement du code de l'éducation, les établissements fondateurs de cet EPE entendent démontrer qu'il est possible de concilier diversité et unité, autonomie et coopération, au service d'une ambition commune : celle de former les citoyens et les leaders de demain, aptes à relever les défis d'un monde en pleine mutation.

## 1.3 Les membres fondateurs

L'EPE fédère, au sein d'une université structurée en pôles de formation et de recherche (PFR), des acteurs clés de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la santé. Les membres fondateurs, qui se sont accordés sur les mêmes grands principes d'un EPE, sont les suivants :

- **L'université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL)** ;
- **Les Hospices civils de Lyon (HCL)**, centre hospitalier universitaire (CHU) de Lyon ;
- **Le Centre Léon-Berard (CLB)**, centre de lutte contre le cancer de Lyon et de Rhône-Alpes ;
- **Le Centre hospitalier Le Vinatier**, établissement public de santé mentale ;
- **CPE Lyon**, école d'ingénieurs en chimie et Sciences du numérique ;
- **ITECH Lyon**, école d'ingénieurs spécialisée dans les domaines des polymères et leurs applications ;

- **L'École Rockefeller**, établissement d'enseignement supérieur spécialisé en sciences infirmières et sciences sociales ;
- **VetAgro Sup** – Institut national d'enseignement supérieur et de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement, école associée à l'EPE ;
- Les organismes nationaux de recherche, **l'Inserm**, le **CNRS**, **l'INRAé**, **Inria**, forces indispensables pour une recherche d'excellence et une innovation de pointe.

Le rapprochement stratégique de ces établissements vise à créer un écosystème intégré, propice à l'émergence de synergies fécondes entre formation, recherche, innovation et soin. En mettant leurs forces et leurs compétences complémentaires au service d'une même stratégie, l'UCBL et ses partenaires donnent naissance à un nouvel établissement plus performant, pôle d'attraction international, catalyseur de talents et de projets à fort impact sociétal.

## 1.4 Les ambitions de la nouvelle université

Le nouvel établissement, par une nouvelle organisation de ses structures internes et de ses partenariats, a pour ambition de développer l'excellence de son offre de formation pour ses étudiants et de repousser les frontières de la connaissance et de l'innovation, en cultivant la transdisciplinarité. Il intensifiera sa contribution au rayonnement scientifique et au développement socio-économique du territoire, de la région Auvergne-Rhône-Alpes et plus généralement du pays, en cohérence avec les orientations politiques et stratégique de l'État.

En fédérant les forces vives de l'enseignement supérieur et de la recherche dans un large spectre disciplinaire, allant de la santé aux sciences exactes et expérimentales en passant par l'ingénierie, l'établissement ouvre de nouvelles perspectives pour relever les défis sociétaux du XXI<sup>ème</sup> siècle. Il développe les approches inter et transdisciplinaires en se réorganisant en grands pôles disciplinaires, complétés par des objets académiques transdisciplinaires tels que les écoles graduées, préfigurées par le projet SFRI Graduate +, ou les instituts transdisciplinaires, préfigurés par le projet ExcellencES SHAPE-Med@Lyon dans le domaine de la santé. Il favorise ainsi l'émergence et la concrétisation de projets scientifiques transdisciplinaires ambitieux qui produiront des solutions innovantes en réponse aux enjeux complexes de notre époque. Le développement de ces approches permet de diversifier et de faire émerger de nouvelles perspectives en formation, en recherche et innovation, tout en renforçant l'ancrage territorial, national et international du nouvel établissement.

### 1.4.1 Les ambitions dans le domaine de la formation

Le nouvel établissement se positionne comme une université publique résolument engagée dans l'accueil et l'inclusion de tous les étudiants et dans l'innovation pédagogique, en repensant les modalités d'enseignement et d'apprentissage pour former des citoyens et des

professionnels capables de s'adapter aux mutations rapides du monde contemporain. En plaçant l'étudiant au cœur de son projet éducatif, l'EPE vise à développer des compétences transversales, une pensée critique et une créativité qui seront les clés de la réussite et de l'épanouissement de ses futurs diplômés.

Ainsi, en matière de formation, la structuration en PFR du nouvel établissement, avec sa réorganisation au niveau de ses composantes et l'amélioration de sa synergie avec ses partenaires, amplifie sa capacité de parfaire l'accueil, la formation, la réussite et l'insertion professionnelle de ses étudiants avec un regard sur les attendus à la fois des apprenants et du monde professionnel. L'EPE met l'accent sur l'inclusion et l'excellence pour tous.

Le nouvel établissement expérimente également une organisation et un fonctionnement qui impliquent et responsabilisent davantage tous les acteurs, à la fois les personnels et les étudiants, pour élaborer et mettre en œuvre sa stratégie de formation. L'EPE renforce pour cela les synergies et les complémentarités des disciplines au service d'un plan d'actions ambitieux, composé de plusieurs axes prioritaires en lien avec les grands enjeux de l'enseignement supérieur.

#### **1.4.1.1 Renforcer la formation par la recherche**

En tant qu'université de recherche intensive, l'EPE fait naturellement de la formation par la recherche un autre axe majeur de sa politique. L'objectif est non seulement de former pour la recherche, mais plus généralement de développer des capacités intellectuelles et critiques précieuses dans un très large ensemble de carrières. Il s'agit de resserrer les liens entre formation et recherche afin que les résultats de la recherche soient intégrés dans les masters, et que les valeurs et principes méthodologiques de la recherche fassent partie du socle intellectuel de tout étudiant, depuis le premier cycle jusqu'au doctorat, quel que soit son projet professionnel.

Dans cet objectif, le nouvel établissement entend mettre en place des Écoles graduées, développées dans le cadre du programme Graduate+, lauréat SFRI, qui représentent un véritable fer de lance de cette politique d'intensification de la relation formation-recherche. Regroupant dans un même périmètre, formations de niveau master, écoles doctorales et unités de recherche, les Écoles graduées formeront une entité solide pour une meilleure cohérence entre la production et la transmission des savoirs.

#### **1.4.1.2 Développer une offre de formation pluri- et transdisciplinaire**

Le nouvel établissement permettra de développer les approches pluridisciplinaires au sein des cursus. C'est déjà l'un des atouts forts de l'établissement, qui peut être encore intensifié dans les années à venir. Le développement des approches pluri- et transdisciplinaire en recherche et le renforcement de la formation par la recherche, cf. 1.4.1.1, nourriront une dynamique qui bénéficiera à l'émergence de nouveaux parcours pluri- et transdisciplinaires, soutenus, entre autres, par le Conseil de Formation et d'Expertise du projet SHAPE-Med@Lyon.

Le nouvel établissement doit répondre à l'enjeu de former des étudiantes et des étudiants avec des nouveaux profils à l'interface entre plusieurs disciplines, répondant à leur curiosité et la suscitant face aux évolutions sociétales.

Pour y parvenir, l'EPE favorisera, notamment au sein des PFR dotés d'une commission formation et vie étudiante propre, la création de doubles licences, de bi-cursus, et de doubles masters ou l'aménagement de parcours dédiés, permettant aux étudiants de renforcer leur socle de connaissances disciplinaires et d'acquérir des compétences complémentaires dans d'autres disciplines. Il généralisera également les approches par blocs de compétences au niveau licence et master en apportant un soutien aux équipes pédagogiques et aux PFR dans la mise en œuvre d'un nouveau référentiel approche par compétences.

### **1.4.1.3 Favoriser l'innovation pédagogique**

Les approches pédagogiques innovantes sont au cœur du projet du nouvel établissement. Cela suppose de poursuivre le développement des nouveaux outils et méthodes pédagogiques, notamment numériques, en permettant aux enseignants, avec l'appui d'ingénieurs pédagogiques, de développer leurs nouveaux projets dans un environnement adapté, de tester et de se former à de nouvelles façons d'enseigner. L'innovation pédagogique doit également se nourrir de l'échange de bonnes pratiques. L'EPE met en place des dispositifs pour favoriser les échanges au sein des communautés, faciliter l'émergence et la diffusion de projets innovants, améliorer les passerelles entre disciplines et renforcer les liens au sein de la communauté universitaire et avec ses partenaires. Élargir l'offre de formation professionnalisante

L'UCBL offre déjà un grand nombre de formations professionnalisantes reconnues, bénéficiant à la fois d'un adossement à la recherche et d'une étroite articulation avec le monde professionnel. Le développement spectaculaire de la formation continue de l'UCBL (plus de 4 600 contrats d'alternance en 2023) montre la pertinence de sa formation et son adaptation aux besoins de la société dans un contexte d'évolution rapide des métiers et des compétences. Riche de cette expérience, l'EPE favorise toutes les initiatives renforçant les liens entre formations universitaires et monde socio-économique. Il structure et pérennise ses partenariats académiques et socio-économiques par la création, à l'échelle de l'établissement, d'un Club des partenaires.

Ce club des partenaires et le développement d'une offre de formation plus ouverte à l'apprentissage est un objectif prioritaire de la stratégie de l'EPE, visant à renforcer le lien entre compétences professionnelles et contenus de formation, tout en favorisant l'insertion professionnelle des étudiants. L'approche par compétences guidera la définition de modalités adaptées de l'alternance, afin de dépasser les contraintes logistiques.

#### **1.4.1.4 Répondre aux besoins en formation tout au long de la vie**

La diffusion des pratiques pédagogiques innovantes et l'intégration des résultats de la recherche doivent concerner tous les niveaux de formation, y compris la formation continue. Cela passe par le développement de formations courtes qualifiantes, de formations diplômantes et de VAE. Les PFR sont dotés de moyens, en articulation avec la Cellule Compétences et métiers d'avenir (CMA) de l'UCBL, leur permettant d'exercer une veille technologique et territoriale afin d'identifier les nouvelles compétences, les métiers en tension et les métiers de demain. Ils permettront par ailleurs de favoriser l'agilité de l'offre de formation et la transversalité des formations en ouvrant des passerelles permettant de structurer une offre de formation et d'adapter les contenus et dispositifs en adéquation avec les besoins observés.

#### **1.4.1.5 Développer l'expérience internationale**

L'ouverture sur le monde fait partie intégrante de l'approche plurielle en matière de formation. Cela passe à la fois par un travail sur le contenu des programmes, sur l'offre de mobilité et sur l'enseignement des langues étrangères.

L'EPE enrichit l'enseignement en langue étrangère, en favorisant une approche plurielle au-delà du seul anglais. Il développe par ailleurs une offre de formation lisible et attractive pour les étudiants internationaux, qui leur permet à la fois d'améliorer leur français et d'appréhender la culture française. L'EPE facilite et développe également les mobilités à l'international pour l'ensemble de ses étudiants et de ceux de ses partenaires à l'international.

#### **1.4.1.6 Un projet de formation au service de la réussite étudiante**

La réussite étudiante est au cœur des préoccupations de l'établissement, qui s'engage à adapter son offre de formation et ses modalités pédagogiques pour répondre à la diversité des profils étudiants et optimiser leur expérience d'apprentissage. La gestion du temps étudiant est un enjeu majeur, prenant en compte les contraintes liées aux déplacements, à l'activité salariée et aux autres engagements. Pour y répondre, l'établissement mise sur l'individualisation des parcours, la flexibilité et la modularité de l'offre, ainsi que sur la diversification des pratiques pédagogiques, notamment via l'hybridation entre présentiel et distanciel et entre travail individuel et mode projet collectif. Des dispositifs d'accompagnement et de suivi renforcés, tels que les « Espaces Accueil, Information et Réussite », facilitent l'accès aux ressources existantes en matière d'orientation, de stages, d'alternance et de tutorat.

L'adaptation de l'offre de formation à la problématique du temps étudiant doit cependant se concilier avec le temps des personnels. L'accompagnement des équipes dans ces transformations, en proximité et en tenant compte de leurs spécificités, est donc essentiel. La mise en synergie des moyens et des bonnes pratiques sera également une priorité affichée.

#### **1.4.1.7 Reconnaissance de l'engagement étudiant**

L'EPE, dans sa nouvelle organisation interne et la multiplication de ses instances, tout comme son ambition en matière de politique de formation et de vie étudiante, mobilise davantage les étudiants acteurs du fonctionnement de l'établissement. Par ailleurs, la qualité de la vie étudiante de l'établissement repose sur le dynamisme des associations étudiantes et de leur équipe dirigeante.

La reconnaissance de cet engagement étudiant est indispensable en posant une définition claire et des critères communs à l'échelle de l'établissement, voire en créant un statut de l'étudiant engagé, et en permettant la validation des compétences transversales acquises lors de ces expériences au service du collectif.

L'établissement entend ainsi reconnaître l'engagement des étudiants dans la vie de l'université en améliorant les dispositifs d'accompagnement personnalisé. Un dispositif, comme ceux dédiés aux artistes et sportifs de haut niveau, pourrait être appliqué aux élus étudiants et aux étudiants qui occupent des responsabilités associatives.

#### **1.4.1.8 Former aux enjeux des transitions écologiques et numériques**

Conscient des enjeux environnementaux et de l'importance du numérique dans tous les domaines, le nouvel établissement s'engage à former l'ensemble de ses étudiants et de ses personnels aux défis des transitions écologiques et numériques. Il développe notamment l'offre de formation sur les enjeux de la transition environnementale et du développement soutenable (TEDS), soutien les activités scientifiques en lien avec les défis environnementaux et encourage l'innovation pour former aux nouveaux métiers de l'économie décarbonée et verte via des projets compétences et métiers d'avenir. Il contribue ainsi à la sensibilisation et à la responsabilisation des générations actuelles et futures face à ces problématiques cruciales, selon un plan d'action qui sera formalisé dans le cadre de son Schéma directeur « développement durable - responsabilité sociétale et environnementale » (SD DD&RS) en cours d'élaboration.

#### **1.4.1.9 Alléger le poids des tâches administratives**

Pour déployer une offre de formation agile et de qualité, il est essentiel de répondre aux besoins les plus saillants des enseignants et enseignants-chercheurs : alléger le poids des fonctions administratives et logistiques pour leur permettre de se concentrer sur la transmission des connaissances et des compétences et la meilleure pédagogie.

L'EPE sera fondamentalement source de simplification et d'efficacité pour tous les personnels afin de leur permettre de se recentrer sur leur cœur de missions. Cela implique de renforcer les dispositifs de formation, valorisation, montée en compétences et fidélisation du personnel administratif, et de moderniser les services à travers une redéfinition de certains métiers

d'appui à la formation ainsi qu'une généralisation de la dématérialisation. En parallèle, l'EPE maintient l'allègement de service pour les enseignants-chercheurs néo-recrutés.

## 1.4.2 Les ambitions dans le domaine de la recherche

Le nouvel établissement, université de recherche intensive de premier plan en France et à l'international, s'engage à développer un environnement scientifique d'excellence pour attirer les meilleurs talents au sein de ses 61 unités de recherche et 23 structures fédératives de recherche.

La recherche, qu'elle soit fondamentale, translationnelle, appliquée ou technologique, constitue l'un des piliers de la nouvelle université. L'EPE, établissement pluridisciplinaire valorisant l'interdisciplinarité, s'engage à promouvoir l'excellence de sa recherche en soutenant l'émergence de nouveaux projets et en explorant de nouveaux champs d'investigation pour répondre aux défis sociétaux de demain.

Pour accompagner la mise en œuvre de ses priorités scientifiques à tous les niveaux (laboratoires, PFR et établissements-composantes), les actions de l'EPE s'articulent autour de deux axes fédérateurs : le soutien et l'ouverture dans le cadre d'une stratégie coconstruite avec l'ensemble de ses partenaires que permettront les instances de l'EPE. Ces axes visent à positionner la recherche sur les enjeux d'excellence, d'attractivité internationale, de développement durable et d'interdisciplinarité.

### 1.4.2.1 Un opérateur de recherche de premier plan

L'axe stratégique majeur de l'EPE est d'affirmer sa position d'opérateur de recherche de premier plan, pilotant sa stratégie et ses moyens en dialogue avec ses partenaires, dont les hôpitaux avec les HCL, les organismes nationaux de recherche (ONR), les universités et les écoles du site. L'organisation de l'EPE avec de nouvelles instances dédiées à la recherche permet de mettre en synergie tous les acteurs et les différentes forces du projet, afin de faire émerger une nouvelle dynamique permettant un apport dans tous les domaines : recherche fondamentale et technologique, recherche translationnelle en santé, valorisation et partenariat avec le monde socio-économique, entrepreneuriat issu de la recherche, diffusion de la culture scientifique et technique, liens sciences et société.

Les unités de recherche sont au cœur de ce dispositif, composé des axes de développement suivants :

- **Être un opérateur de recherche reconnu.** Face aux défis mondiaux tels que la crise environnementale et les inégalités, l'EPE se positionne comme un lieu où se cultivent le savoir, la liberté d'innover et l'esprit critique au service de la société.
- **Explorer de nouveaux savoirs.** L'EPE promeut le développement et l'enrichissement mutuel de toutes les disciplines pour proposer des connaissances, approches, modèles,

théories et expériences innovantes, tout en s'investissant dans la recherche de solutions nourrissant notre compréhension du monde.

- **Développer la pluridisciplinarité et la transdisciplinarité.** L'EPE encourage le développement et l'interaction entre toutes les disciplines. Son objectif est de générer des connaissances, des approches, des modèles, des théories et des expériences innovantes. Cette démarche favorise non seulement l'enrichissement mutuel des différents champs d'études, mais aussi l'émergence de nouvelles thématiques pour appréhender les enjeux sociétaux.
- **Favoriser les collaborations.** L'EPE défend une vision ouverte de la science, où les collaborations internationales sont un gage de qualité, d'efficacité et de pertinence sociale des connaissances développées.
- **Accompagner les talents.** L'EPE garantit un environnement de recherche de qualité, appuyé sur des dispositifs d'accompagnement des personnels académiques à chaque étape de leur carrière, de l'insertion professionnelle des doctorants au soutien des projets structurants.
- **Renforcer les liens avec la société.** L'EPE soutient le transfert de connaissances et la valorisation de la recherche, depuis la recherche partenariale avec le monde socio-économique jusqu'à l'expertise et la diffusion des savoirs.

#### 1.4.2.2 Le soutien à la recherche

Pour soutenir sa recherche dans tous ses aspects, l'EPE poursuit et intensifie les actions déjà mises en place avec la capacité d'initier des mesures nouvelles, tout en structurant sa politique autour de plusieurs axes majeurs.

Le soutien à la recherche s'articule autour des quatre priorités suivantes.

**Optimiser le financement des activités de recherche** en trouvant un juste équilibre dans la répartition des ressources entre les différents acteurs, notamment les crédits récurrents des unités de recherche qui doivent être à la hauteur des besoins, et les actions spécifiques structurantes. Cela implique de promouvoir la transversalité au sein de l'EPE, de développer la recherche partenariale et de rechercher des financements propres.

L'enjeu est de pérenniser et développer les budgets de la recherche pour les prochaines années, afin de disposer d'une enveloppe budgétaire à la hauteur des besoins et de l'ambition que poursuit l'établissement et ses laboratoires, permettant ainsi de soutenir efficacement les actions des différents acteurs de la recherche.

**Accroître la visibilité et l'attractivité de l'EPE** passe par deux actions complémentaires. D'une part, il s'agit de mettre en place une politique de signature commune des publications, tout en s'engageant vers une évaluation qualitative de la recherche. D'autre part, un travail de fond doit être mené pour développer des partenariats stratégiques, non seulement au niveau de

l'établissement (inter-discipline ou trans-PFR), mais aussi à l'échelle nationale et internationale. Ces collaborations permettent à l'EPE de s'ouvrir davantage et de renforcer son rayonnement au-delà des frontières.

**Renforcer l'accompagnement et le soutien au doctorat**, levier d'attractivité et de rayonnement, en développant une offre de formation doctorale diversifiée. La participation à une offre de formation doctorale répondant aux besoins des disciplines facilite des opportunités de développement professionnel et d'amélioration des capacités d'insertion professionnelle des doctorants. L'internationalisation des écoles doctorales et la mobilité des doctorants doivent être encouragées, en élargissant la démarche déjà initiée autour des actions menées dans le cadre des initiatives SFRI et de l'alliance d'universités européennes ARQUS.

**Redonner du temps de recherche aux enseignants-chercheurs et chercheurs** en renforçant les fonctions support, en améliorant le pilotage et en simplifiant les procédures de gestion à tous les niveaux. Cette simplification vise à alléger les procédures administratives, optimiser l'accès aux ressources et recentrer les efforts sur les missions principales de l'établissement : l'enseignement, la recherche et l'innovation.

Un plan de simplification, en cours d'élaboration dans le cadre de l'expérimentation de la méthodologie préconisée dans le rapport Gillet, menée sur le site lyonnais piloté par l'UCBL et en étroite collaboration avec les ONR (Inserm, CNRS et INRAé) et les établissements du site partenaires des UMR, s'articule autour de plusieurs axes prioritaires. Tout d'abord, une révision des processus administratifs afin de les rendre plus efficaces et moins chronophages. Cela passe par la dématérialisation des procédures, la mutualisation de certaines fonctions support et la mise en place d'outils de gestion plus performants. L'EPE et son organisation en pôle est pensé pour contribuer à cette simplification et faciliter le recentrage des activités des personnels sur leur cœur de métier.

### 1.4.2.3 Les actions spécifiques

L'EPE poursuit et renforce sa politique de soutien à la recherche, en adéquation avec ses ambitions, cf. section 1.4.2.1. Sans distinction de statuts et d'institutions, destinés aux enseignants-chercheurs, chercheurs des ONR et personnels hospitaliers, cette politique, à la fois volontariste et diversifiée, a pour objectif de créer les conditions favorables à l'épanouissement des talents, à l'émergence de projets innovants et au rayonnement international de la recherche menée au sein de l'établissement. Parmi les actions phares de cette politique :

- L'EPE porte une attention particulière au **développement et à la modernisation des plateformes et équipements scientifiques**. Des appels à projets « Grands équipements » sont lancés chaque année pour garantir aux chercheurs l'accès à des infrastructures de pointe, indispensables à la conduite de travaux de recherche ambitieux et compétitifs à l'échelle internationale ;

- **L'accompagnement des jeunes maîtres de conférences** constitue une priorité pour l'EPE. Le programme « SENS » (Soutien aux Enseignants-chercheurs Nouvellement recrutés) est spécifiquement dédié à leur développement professionnel. Il offre un ensemble de dispositifs visant à soutenir leurs projets de recherche et à les aider à développer leur réseau scientifique ;
- La promotion de l'excellence scientifique est au cœur de la politique de recherche de l'EPE. L'appel à projets « Etoile » a été conçu pour **soutenir les activités de recherche de haut niveau**, en apportant un financement significatif aux projets les plus prometteurs. Cette initiative vise à encourager les chercheurs à développer des programmes de recherche ambitieux et novateurs, susceptibles de repousser les frontières de la connaissance dans leur domaine ;
- Pour **renforcer les partenariats entre nos institutions et mettre en synergie** leur forces et leurs spécificités, l'établissement propose un co-financement d'allocations doctorales au fil de l'eau, permettant ainsi de renforcer l'attractivité et le dynamisme des équipes de recherche. Cette mesure vise à attirer les meilleurs talents et à soutenir la formation de la prochaine génération de chercheurs ;
- L'EPE intègre pleinement à sa politique de recherche **l'accueil et à l'accompagnement des personnels nouvellement recrutés**. Des mesures concrètes, telles que des allègements de service des enseignants-chercheurs (42 heures par an les trois premières années) et un soutien financier renouvelable les trois premières années, pour faciliter leur intégration et leur épanouissement professionnel, feront partie de sa stratégie déclinée dans ses différents niveaux d'organisation. Ces dispositifs témoignent de l'engagement de l'établissement en faveur de l'équilibre socioprofessionnel et de la réussite de ses personnels.

En déployant cette politique de soutien ciblée et en conjuguant ses efforts avec ceux des chercheurs, l'EPE entend créer une dynamique vertueuse propice à l'excellence scientifique, à l'innovation et à la reconnaissance internationale de sa recherche.

#### **1.4.2.4 Rendre les connaissances accessibles à tous et dans tous les niveaux de la société**

L'EPE s'organise pour relever le défi de la science ouverte pour rendre la recherche scientifique et les données qu'elle produit accessibles à tous. L'EPE déploie un plan ambitieux de sensibilisation et de formation des chercheurs à la science ouverte. L'ouverture de la recherche passe également par l'appropriation des orientations nationales pour la science ouverte, avec comme chantiers prioritaires pour l'EPE :

- **Généraliser l'accès ouvert aux publications.** Cette action est déjà fortement engagée au sein des laboratoires ;

- **Structurer, partager et ouvrir les données de la recherche.** Ce second axe donne lieu à la mise en place d'actions et d'accompagnement autour des obligations de diffusion, de l'usage des plateformes de dépôt en accès ouvert et enfin de l'engagement autour des enjeux FAIR (Facile à trouver, accessible, interopérable, réutilisable) ;
- **Transformer les pratiques pour faire de la science ouverte le principe par défaut.** Cet enjeu à moyen terme nécessite au préalable une structuration plus précise des lignes directrices nationales et européennes déclinées au sein de l'EPE avec la convergence nécessaire de ses différents acteurs.

L'EPE et ses établissements-composantes et associés doivent veiller à ce que la science ouverte et les données accessibles contribuent à la construction des relations science-société, en donnant accès aux données de la recherche à tous chercheurs, tout en leur offrant la possibilité d'en faire une analyse objective. Cela implique notamment de sensibiliser et former un plus grand nombre de chercheurs.

#### 1.4.2.5 Renforcer le rayonnement international de la recherche

Pour renforcer son rayonnement international, l'EPE envisage plusieurs leviers, en concertation avec ses partenaires :

- Mettre en place et soutenir davantage les collaborations scientifiques à l'Europe et à l'international, notamment au sein de l'université européenne ARQUS ;
- Développer l'offre « Écoles graduées » sur tous les PFR et avec l'ensemble des établissements-composantes et associés ;
- Soutenir le portage des réseaux de recherche internationaux ;
- S'impliquer plus fortement dans les programmes coopératifs européens en soutien à la recherche (Horizon Europe...) ;
- Accompagner de manière accrue le montage des projets européens depuis la conception jusqu'au post-projet.

En combinant ces différentes approches, l'EPE s'engage à créer un environnement propice à l'excellence de la recherche, à son ouverture et à son rayonnement international, au bénéfice de la société dans son ensemble.

#### 1.4.3 Une politique d'innovation ambitieuse et fédératrice

L'EPE place l'innovation au cœur de sa stratégie de développement, en s'appuyant sur la synergie avec ses membres et de ses partenaires pour relever les défis sociétaux technologiques, de santé et de mutations sociétales, environnementales et sanitaires de notre société. L'innovation en santé prend une part importante dans cet ensemble grâce aux liens forts qui unissent l'université et les HCL et les autres hôpitaux du site. De ce fait, l'EPE est et

sera une contribution importante au développement économique de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'UCBL, membre fondateur de l'EPE, est classée en 2022-2023 à la première place des universités françaises en termes de dépôt de brevets. Avec une soixantaine de brevets déposés chaque année (entre 60 et 75), elle démontre son dynamisme et sa capacité à valoriser les résultats de sa recherche. Ses activités scientifiques innovantes se traduisent par l'émergence de Spin-off et Start-up dont certaines connaissent une croissance et des investissements conséquents.

La recherche partenariale avec les entreprises est au meilleur niveau attesté par son volume de contrat mis en place et géré par les filiales Lyon ingénierie projets (LIP) et Ezus Lyon. Fort de cette expertise, l'EPE aligne sa politique d'innovation sur les orientations de la stratégie « France 2030 », en mettant en place des dispositifs d'accompagnement, une organisation efficiente et des mesures incitatives.

#### **1.4.3.1 Dispositifs d'accompagnement**

L'EPE propose une politique qui vise à renforcer la sensibilisation, la détection et l'accompagnement des étudiants, doctorants, post-doctorants et personnels à l'entrepreneuriat. Il met en place des mesures pour fluidifier les relations entre les acteurs de l'écosystème de l'innovation dans toutes les dimensions du transfert, en facilitant l'accès aux plateformes technologiques, au dépôt de la propriété intellectuelle et à la création d'entreprises. Dans cette stratégie figure la volonté de nouer des partenariats stratégiques sur des temps longs, dont certains peuvent se matérialiser par la mise en place de Chaires ou de laboratoires communs, avec des acteurs partageant les priorités de l'établissement. Les mobilités public-privé seront encouragées et soutenues dans le cadre des dispositifs réglementaires. En matière d'entrepreneuriat, l'EPE s'engage à contribuer à la création de start-up en s'appuyant sur les résultats de recherche issus de ses laboratoires et en favorisant la diffusion de la culture entrepreneuriale.

#### **1.4.3.2 Une organisation efficiente**

Fort de plus de 3 300 personnels de recherche répartis dans plus de 61 laboratoires de recherche, l'EPE dispose d'un potentiel de recherche exceptionnel couvrant un large spectre disciplinaire. Cette richesse scientifique, allée aux compétences de la SATT Pulsalys dans la maturation et la valorisation des résultats de recherche, ainsi qu'à l'accompagnement personnalisé proposé par sa filiale LIP, permet à l'établissement de transformer efficacement ses innovations en applications concrètes au service de la société.

L'EPE, avec sa nouvelle organisation qui développe les collaborations entre acteurs et les partenariats, intensifie et accélère l'innovation deep-tech avec une attention sur l'apport sociétal et social. La composition unique de la nouvelle université pour une recherche translationnelle en santé, avec son lien fort avec le CHU-HCL, favorise l'innovation croisée et

contribue à l'amélioration de la prise en charge des patients sur le territoire et aux grandes avancées dans l'offre de soin. La constitution d'une structure de recherche et de développement commune avec les hôpitaux et les ONR, le « Lyon Health Center », cf. section 1.5.2, permet de renforcer la visibilité du site et d'accroître les relations avec le monde socio-économique dans le domaine de la santé.

#### 1.4.3.3 Mesures incitatives

Pour stimuler davantage l'innovation et l'entrepreneuriat, l'EPE met en place une politique incitative qui encourage la prise de risque et la créativité. Des appels à projets internes, des bourses d'innovation et des programmes de mentorat sont proposés aux chercheurs et aux étudiants pour les accompagner dans la concrétisation de leurs idées innovantes. L'établissement renforce également ses partenariats avec les acteurs économiques locaux et nationaux, facilitant ainsi le transfert de technologies et la création de start-up issues de la recherche académique.

Grâce à cette synergie entre recherche fondamentale et appliquée, valorisation, accompagnement entrepreneurial et politique incitative, l'EPE se positionne comme un véritable moteur de l'innovation sur son territoire. Son action contribue à la création d'emplois, au renforcement de la compétitivité des entreprises et au développement de filières d'excellence, notamment dans les domaines de la santé, des sciences de la vie, des matériaux, des énergies renouvelables et des industries décarbonées. En plaçant l'innovation au cœur de sa stratégie, l'ambition de l'EPE est de devenir un modèle d'université entrepreneuriale, capable de transformer les avancées de la recherche fondamentale en solutions concrètes pour le bien commun.

## 1.5 Un nouveau modèle d'intégration Université-CHU-ONR

Dans le secteur de la santé, le cadre offert par l'ordonnance de 2018 permet de créer un modèle unique et transformant d'établissement, en étroite partenariat avec les Hospices Civils de Lyon et l'Inserm, impliquant également le Centre Léon Bérard et le Centre hospitalier Le Vinatier pour une recherche biomédicale renforcée. Ce projet s'appuie sur la contribution d'une recherche fondamentale issue de toutes les disciplines avec les forces du CNRS, d'Inria, de l'INRAE, et des autres partenaires du site.

### 1.5.1 Une gouvernance intégrée de recherche en santé

Ce modèle apporte des réponses fortes aux défis d'attractivité et de performance du système hospitalo-universitaire français, identifiés dans de nombreux rapports publics. Il repose sur les axes de structuration suivants :

- **Une gouvernance intégrée de la politique de recherche en santé** avec une commission recherche unique entre l'université et les HCL au sein du PFR « Santé, Sport, Humanités » rassemblant également les autres acteurs du site dans ce domaine. Elle est le fer de lance pour construire et piloter une stratégie intégrée, assurant les synergies entre les forces et les grands objets du site lyonnais (ExcellencES SHAPE-Med, IHU, RHU, Biocluster...) ; cette commission s'appuie sur une direction commune de la recherche et l'innovation en santé entre CHU et Université ;
- En termes de pilotage stratégique, **l'EPE redéfinit le rôle du Comité de recherche biomédicale et santé publique (CRBSP)** qui rassemble le plus haut niveau de représentation des instances locales et nationales qui s'appuient sur l'organisation de l'EPE pour la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie partagée. Par ailleurs, les HCL et l'Inserm seront membres du directoire de l'EPE (d'autres partenaires pourraient les rejoindre, tout en préservant le caractère simple et efficace de la gouvernance du futur établissement) ;
- **Une stratégie intégrée d'incitation et de soutien à la recherche et à l'innovation médicale** : pour renforcer l'attractivité des carrières, l'UCBL et les HCL peuvent mettre en place un fonds de sécurisation des carrières permettant de soutenir les personnels hospitalo-universitaires dans leur parcours scientifique ; ce dispositif peut être complété par une politique intégrée d'incitation à la recherche et l'innovation, avec un financement conjoint décidé au sein des instances de l'EPE ;
- Un **schéma directeur immobilier unique UCBL-HCL** et une stratégie d'investissement communs entre les partenaires. Ceci permet de maximiser les synergies et la visibilité du pôle lyonnais de la santé. Elle inclue une stratégie d'investissement partagée entre les institutions dans les plateformes technologiques avec les meilleurs équipements de standards internationaux, afin d'être plus compétitive, réactive et de soutenir des actions communes et la mutualisation ;
- **Une seule et même stratégie en santé opérée en commun entre université et CHU** et évaluée de façon unique par la même agence d'évaluation (HCERES et autre européenne).

### 1.5.2 Le Lyon Academic Health Center

Au-delà du PFR santé et de ses instances propres, une organisation à la fois pluridisciplinaire et pluri-institutionnelle est envisagée pour hisser Lyon au meilleur niveau mondial dans le secteur de la santé qui représente un atout majeur du site lyonnais.

En effet, la plupart des disciplines (physique, chimie, mathématiques, ingénierie, biologie, environnement, sport, etc.) ont développé des formations et des recherches en lien avec la santé, en complément des domaines cœur que sont la médecine, la pharmacie, l'odontologie et les sciences paramédicales.

Les HCL, le Centre Léon Bérard, le centre hospitalier Le Vinatier, avec l'appui de l'Inserm, de l'OMS et des autres ONR, rassemblent des forces de recherche de premier plan en santé. Ensemble, ils développent une recherche clinique et épidémiologique d'excellence, faisant de Lyon le premier pôle de recherche et d'innovation en santé en France, après l'Île-de-France.

Le programme ShapeMed@Lyon a initié un début de structuration pour développer une approche globale One Health et une médecine 5P. Il a démontré le potentiel du site à se coordonner et se hisser au meilleur niveau dans toutes les spécialités biomédicales et la santé globale. Fort de ces acquis, il est proposé de créer un nouveau modèle intégré université-CHU-ONR qui s'inspire des meilleurs modèles internationaux du type « Academic Medical Center ». Le « Lyon Academic Health Center » (LHC) rassemble les forces des trois PFR et celles de l'écosystème de santé lyonnais pour mettre en synergie les forces du site au bénéfice des formations, de la recherche et de l'innovation en santé et mieux le positionner sur la scène internationale. Dans cette perspective, l'association de Vet Agro Sup à l'EPE apporte une contribution académique complémentaire au LHC.

Doté d'une gouvernance unifiée, d'une politique RH partagée et d'un schéma immobilier commun, le LHC constituera le premier centre français de ce type. Il repose sur l'intégration renforcée entre l'université et le CHU-HCL, en partenariat avec les ONR, pour définir une stratégie commune en formation, recherche et innovation en santé.

Grâce au cadre offert par l'ordonnance de 2018 qui permet d'organiser un nouvel ensemble institutionnel avec tous les partenaires, le projet d'EPE permet la création du premier centre de ce type.

## 1.6 Un projet co-construit avec les étudiants, pour leur réussite

La création de l'EPE représente une opportunité unique pour les étudiants de participer activement à la construction d'une nouvelle université portant un projet ambitieux alliant formations d'excellence et recherche de rang mondial. En plaçant les attentes et la réussite des étudiants au cœur de ses priorités et de son ambition, cf. section 1.4.1, l'EPE s'engage à offrir un environnement propice à leur inclusion, leur épanouissement et à leur bien-être.

Grâce à une démarche favorisant la co-construction, les étudiants façonnent leur avenir en contribuant, avec les équipes pédagogiques enseignantes, à la mise en place des conditions pour un enseignement de qualité, en phase avec les dernières avancées scientifiques et les besoins de la société.

### 1.6.1 Une gouvernance inclusive et de nouveaux espaces de dialogue

Le nouvel établissement met en place une gouvernance inclusive, avec une représentation étudiante renforcée, notamment dans les instances centrales ainsi qu'au niveau des PFR.

Ces espaces de dialogue et de démocratie favorisent la participation des étudiants à la vie de l'Université, garantissant ainsi la prise en compte de leurs préoccupations et de leurs idées dans le pilotage du nouvel établissement.

Ce modèle de gouvernance permet la création de nouveaux espaces de dialogue et d'activités pour encourager l'engagement citoyen et l'épanouissement de tous. Ces lieux favorisent les échanges, la créativité et l'émergence de projets collaboratifs, contribuant ainsi à l'enrichissement de l'expérience étudiante.

L'EPE veille à ce que ces espaces soient accessibles et adaptés aux besoins de tous, favorisant l'inclusion et la cohésion de la communauté étudiante.

### 1.6.2 Une structuration institutionnelle pertinente pour intensifier la dynamique de vie étudiante

L'EPE, grâce à de nouvelles instances centrales étudiantes novatrices, telles que le **Bureau des Affaires Étudiantes (BAE)** et le **Congrès étudiant**, dispose de l'agilité nécessaire pour intensifier la dynamique de vie étudiante. Ces instances, en articulation avec une représentation étudiante renforcée et valorisée au sein des PFR, permettent une prise de décision au plus proche des réalités du terrain et des attentes des étudiants. Cette proximité favorise la mise en place de projets et d'initiatives répondant aux besoins spécifiques de chaque campus. L'EPE s'attache à soutenir les associations étudiantes et les projets qu'elles portent, reconnaissant leur rôle central dans l'animation de la vie étudiante. La mutualisation des moyens et des dispositifs entre l'université et les établissements-composantes permet à tous les étudiants de bénéficier d'un même niveau de services et d'accompagnement, renforçant ainsi l'égalité des chances et la cohésion de la communauté étudiante.

### 1.6.3 Une politique d'établissement attentive aux besoins des étudiants

L'établissement s'engage dans une démarche d'amélioration continue de l'expérience étudiante, en écho à leurs attentes. Une attention particulière est portée à la qualité de vie sur les campus, avec la mise en place d'infrastructures et de services adaptés (santé, vie culturelles et sportives). L'EPE travaille en étroite collaboration avec les élus étudiants et les associations étudiantes pour proposer des activités culturelles, sportives et sociales variées, contribuant ainsi à l'épanouissement et au bien-être de chacun. Le nouvel établissement renforce également sa dimension internationale, en multipliant les opportunités de mobilité et en promouvant les doubles diplômes. Cette ouverture sur le monde offre aux étudiants de nouvelles perspectives et enrichit leur parcours académique et personnel. Cet engagement global envers l'amélioration de l'expérience étudiante ambitionne de positionner l'EPE comme un leader dans la prise en compte des besoins et l'accompagnement des étudiants, attirant ainsi les meilleurs talents.

### 1.6.4 Les dispositifs déployés par l'établissement pour le bien-être étudiant

Dans un contexte où le bien-être étudiant est devenu une préoccupation majeure, le nouvel établissement poursuit le déploiement de dispositifs visant à améliorer l'environnement d'étude et l'épanouissement des étudiants. Parmi ces dispositifs, on retrouve le soutien à la vie associative, reconnaissant ainsi le rôle essentiel des associations dans l'animation des campus et l'acquisition de compétences transversales.

L'EPE encourage également la création de nouveaux lieux de vie sur les campus, tels que des espaces de coworking, des salles de détente et des cafétérias, pour favoriser les échanges et la convivialité. La mise en place d'un baromètre bien-être permet de mesurer régulièrement la satisfaction des étudiants et d'identifier les axes d'amélioration.

L'EPE s'engage aussi dans la lutte contre l'auto-censure et pour l'accès à l'enseignement supérieur, notamment à travers le programme « Include Campus » développé dans le cadre du démonstrateur Include, lauréat DemoES, visant à lever les barrières sociales et géographiques.

Enfin, des actions de sensibilisation et de formation contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations sont menées pour garantir au sein de l'EPE un environnement d'étude sain et bienveillant.

### 1.6.5 Une dynamique de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur

L'EPE intensifie la démocratisation et l'accès à l'enseignement supérieur, luttant activement contre l'autocensure et les barrières sociales. L'établissement met en place des programmes d'information, d'orientation et d'accompagnement destinés aux lycéens et aux étudiants issus de milieux moins favorisés, afin de les encourager à poursuivre des études supérieures et à réaliser leur plein potentiel. L'EPE défend le principe d'égalité des chances en s'assurant que tous les étudiants bénéficient des mêmes opportunités d'accès aux ressources pédagogiques, aux équipements de pointe et aux expériences de mobilité internationale. L'établissement soutient les politiques des collectivités territoriales en faveur de l'accès à l'enseignement supérieur, comme la création des campus en région, les Include Campus, en cohérence avec la politique de la région Auvergne-Rhône-Alpes et le Schéma directeur universitaire (SDU) de la Métropole de Lyon opéré au sein de la coordination territoriale pilotée par la ComUE. Cette collaboration renforcée avec les acteurs locaux permet de mieux répondre aux besoins des étudiants à l'interface de leur vie au sein de leur établissement et leur vie extra-universitaire et de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés.

### 1.6.6 Les Conseils de Campus : pour garantir le développement de tous les campus

L'EPE garantit le développement de tous ses campus grâce à la création de **Conseils de Campus**. Ces nouvelles instances, dont les missions et les compétences sont clairement définies, veillent au respect des engagements et des orientations stratégiques de l'EPE, notamment en termes d'égalité de traitement et de services offerts. Elles travaillent en étroite collaboration avec la ComUE et tous ses établissements pour faire remonter les besoins et attentes spécifiques des étudiants, et pour mettre en œuvre les orientations du Schéma Directeur de la Vie Étudiante du site. Les Conseils de Campus sont ouverts aux autres établissements présents sur un même campus ou sur le territoire, favorisant ainsi les synergies et la mutualisation des ressources. Ils œuvrent également à tisser des liens avec les collectivités territoriales pour répondre à tous les besoins exprimés par les étudiants.

Plusieurs exemples peuvent illustrer la collaboration envisagée entre l'EPE et les acteurs locaux sur les différents campus :

- À Bourg-en-Bresse, l'IUT, les facultés de médecine et le Centre Hospitalier de Bourg travaillent ensemble pour offrir aux étudiants une formation de qualité en sciences infirmières et maïeutique ;
- À Roanne, Polytech Lyon et l'ITECH partagent des locaux communs, favorisant ainsi les échanges et la mutualisation des ressources. Cette collaboration peut s'étendre à l'Université de Saint-Etienne, renforçant ainsi la dynamique inter-établissements ;
- Sur le campus Lyon-Est, l'unification du site Rockefeller avec l'École Rockefeller est en cours. En partenariat avec la Métropole et la Ville de Lyon, une requalification de la voirie traversante est prévue, améliorant ainsi l'accessibilité et la sécurité. Le projet prévoit la requalification du jardin botanique, véritable poumon vert du campus, et la création d'une maison des étudiants, dédiée à l'accompagnement de tous vers la réussite.

L'EPE généralise ces démarches et ces dispositifs pour tous les campus avec une attention particulière pour les IFSI souvent éloignés et isolés qui peuvent dans leur ensemble intégrer l'EPE comme établissements-composantes. À ce titre, ils bénéficient de tous les dispositifs d'universitarisation incluant le développement de leur campus.

### 1.6.7 Une communauté étudiante élargie par les alumni

La nouvelle université aspire à être une institution ouverte sur la société, connectée à son environnement et reconnue par tous pour son rôle essentiel dans la société. Pour atteindre cet objectif, la politique d'alumni joue un rôle majeur. Les diplômés de l'UCBL, ceux des établissements-composantes ainsi que ceux des partenaires, sont non seulement les meilleurs ambassadeurs dans les différents milieux professionnels, mais ils sont également ceux qui peuvent aider l'université à mieux répondre aux demandes sociétales.

Les alumni constituent un appui précieux pour les étudiants actuels, dans une logique de solidarité entre les différentes générations d'étudiants et de diplômés de l'université. Ils peuvent conseiller, orienter et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en partageant leur expérience et en ouvrant leur réseau. Cette transmission de savoirs et de compétences entre les générations renforce le sentiment d'appartenance à une communauté universitaire dynamique et engagée.

L'université peut également se mettre au service de ses alumni en leur offrant un lien continu avec la recherche en cours et avec la formation, dont ils peuvent être à la fois acteurs et bénéficiaires. Dans un contexte contemporain où la rapidité de l'évolution des savoirs fait de la formation tout au long de la vie un enjeu majeur, la nouvelle université a l'opportunité d'inventer, avec ses alumni, une nouvelle manière d'articuler les savoirs qu'elle développe avec la société.

Pour concrétiser cette vision à moyen terme, l'université développe progressivement un réseau des diplômés, complémentaire aux réseaux existants dans les différentes disciplines et diplômes. Ce réseau permet de maintenir un lien fort entre les alumni, de faciliter les échanges et les collaborations, et de créer des synergies entre les différents acteurs.

La mise en place d'une plateforme numérique dédiée aux alumni peut servir de support à ce réseau, en offrant un espace d'échange et de partage d'informations. L'organisation d'événements réguliers, tels que des conférences, des tables rondes ou des rencontres professionnelles, favorisent les interactions entre les alumni, les étudiants actuels et les partenaires de l'université.

En développant une politique d'alumni ambitieuse et dynamique, qui intègre les diplômés de l'UCBL, ceux de ses établissements-composantes et de ses partenaires, la nouvelle université se donne les moyens de tisser des liens durables avec ses anciens étudiants, de valoriser leur parcours et leur expertise, et de créer une communauté universitaire élargie, engagée dans la construction d'une société de la connaissance ouverte et innovante.

## 1.7 Place de l'EPE dans la métropole lyonnaise et en région Auvergne-Rhône-Alpes

L'EPE, seule université qui rassemble en son sein les recherches en santé, sport, sciences et ingénierie-technologies de la métropole lyonnaise, est en capacité avec sa nouvelle organisation partenariale de contribuer à l'évolution de son territoire par le transfert de connaissances et la formation de citoyens engagés. Son positionnement unique lui permet de tisser des liens étroits avec la Métropole de Lyon et la Région Auvergne-Rhône-Alpes, et prendre en compte les priorités territoriales pour contribuer au développement socio-économique. Soutenu par des financements dédiés, l'EPE se veut un véritable opérateur des politiques publiques territoriales.

Pour construire des projets ambitieux sur des objectifs communs, la nouvelle l'université doit intensifier ses liens avec la métropole et la région en multipliant les espace d'échange et de travail en commun. Il est primordial d'identifier et d'entretenir les voies d'échanges pertinentes, tant politiques qu'administratives, auprès des responsables afin de les informer et de les impliquer dans les initiatives portées par les PFR, les écoles, les instituts et les unités de recherche de l'EPE.

La nouvelle université s'engage ainsi à contribuer activement au rayonnement et au développement de son territoire en tissant des liens étroits avec le monde socio-économique. Un plan d'action doit être déployé, visant à élargir et à renforcer les contacts avec les acteurs régionaux, telles que la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et les branches professionnelles. En cultivant des partenariats solides et en favorisant les échanges réguliers avec les acteurs locaux et régionaux, l'université entend jouer un rôle moteur dans le développement socio-économique et culturel de son territoire.

En s'appuyant sur son excellence scientifique, son expertise multidisciplinaire et sa capacité à former les jeunes générations, la nouvelle université contribue à renforcer l'attractivité et la compétitivité du territoire, en attirant les talents et en favorisant l'émergence de projets novateurs. Grâce à cette stratégie d'ouverture et d'engagement, l'université s'affirme comme un partenaire de confiance et un moteur du développement local, au service de l'intérêt général et de l'attente de tous les citoyens.

## 1.8 Le pacte social et l'accompagnement au cœur de la transformation de la nouvelle université

La réussite du projet d'EPE, permettant à l'université de faire face aux défis des prochaines décennies, repose avant tout sur l'engagement de l'ensemble de sa communauté et une gestion exemplaire de ses ressources, en particulier de ses ressources humaines (RH).

Cet enjeu crucial étant posé, la nouvelle université place les conditions de travail et l'accompagnement des personnels au cœur de ses priorités. L'objectif est ambitieux : s'appuyer sur les acquis de l'UCBL en matière de gestion des RH, tout en développant des dispositifs nouveaux et différenciants au bénéfice des personnels. Cette politique RH volontariste vise à reconnaître l'investissement de chacune et de chacun quelle que soit sa fonction, sa contribution à la bonne marche de l'établissement, à favoriser l'épanouissement professionnel et à construire un environnement de travail propice à la performance collective.

### 1.8.1 Un plan progressif de transfert des compétences

Pour assurer une mise en place paisible de la nouvelle organisation, le transfert des compétences vers les PFR prévoit d'être progressif et adapté aux moyens humains alloués par

l'établissement. L'élaboration d'un plan de transfert de compétences, déployé sur une période de trois ans, garantira une montée en puissance maîtrisée de l'administrations des PFR.

Dès 2025, chaque PFR bénéficiera d'un noyau d'administration composé d'au moins sept supports administratifs nouvellement créés, chargés de coordonner les aspects RH, finance/masse salariale, juridique, ainsi que les activités académiques de ses composantes internes. Cette première étape est le début de la constitution d'une véritable administration de proximité au sein des PFR, tout en développant l'interface avec les services centraux qui resteront inchangés dans leurs moyens et leurs missions.

Au cours des deux années suivantes, des dotations complémentaires de personnels sous forme de créations viendront renforcer les équipes administratives des PFR et des services de l'université, leur permettant ainsi de gagner en autonomie et en agilité dans la gestion de leurs activités. Grâce à la mise en œuvre du principe subsidiarité et à l'autonomie qui leur est accordée, les PFR ont également la possibilité de mobiliser leurs ressources propres pour ajuster leurs moyens de gestion en fonction de leurs besoins spécifiques. À l'horizon 2028, et grâce au dynamisme de l'EPE, et notamment sa capacité à obtenir des moyens supplémentaires, ce sont près de cinquante supports supplémentaires qui seront mobilisés pour assurer un fonctionnement optimal de l'organisation en PFR.

Cette montée en puissance progressive et maîtrisée des moyens administratifs, au sein des PFR et au niveau de l'EPE tout entier, témoigne de la volonté de la nouvelle université de concilier proximité, efficacité et qualité de service pour l'ensemble de ses usagers et de ses personnels. En dotant les PFR de capacités de gestion renforcées, tout en maintenant un pilotage stratégique au niveau central, l'établissement crée les conditions d'un fonctionnement fluide et d'une subsidiarité effective, gages d'une meilleure performance, d'une plus grande agilité et réactivité.

### 1.8.2 Offrir aux personnels un environnement de travail propice au développement professionnel et à la montée en compétences

L'EPE porte une ambition forte : offrir à l'ensemble de ses personnels un environnement de travail propice au développement professionnel et à la montée en compétences. Au-delà de la garantie du maintien des emplois dans les différentes structures de l'université (administrations centrales, composantes internes des PFR, services communs et unités de recherche), l'établissement s'engage à porter une attention particulière à la situation des personnels contractuels, dans la lignée de la politique RH menée par l'UCBL.

La transformation de l'université ouvre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle pour chaque agent, qui peut saisir ces opportunités en fonction de ses aspirations et de ses projets individuels. La valorisation des qualités spécifiques que dispose tout personnel sera au cœur de la politique RH de l'EPE, afin de permettre à chacun de construire un parcours professionnel enrichissant, à la hauteur de ses ambitions et permettant de développer son potentiel.

La nouvelle organisation en PFR, fondée sur la subsidiarité et la responsabilisation des acteurs, favorise la transversalité, les collaborations et l'innovation dans les pratiques professionnelles et le fonctionnement des organisations.

Pour accompagner ces transformations et permettre aux personnels de s'adapter à l'évolution de leur métier et à la nouvelle organisation de l'université, l'EPE prévoit de déployer des plans de formation adaptés. Ces programmes visent à développer les compétences en lien avec le management, la dématérialisation des processus, le travail à distance (télétravail), le travail en équipe interprofessionnelle et inter-institutionnelle, la maîtrise de nouvelles technologies de gestion et l'acquisition de nouvelles responsabilités.

### 1.8.3 L'engagement des personnels, clé de voûte de la réussite de la nouvelle université

Il est indéniable que la réussite de la structuration de l'université repose sur l'engagement de l'ensemble de ses personnels, en particulier les personnels BIATSS. Ces derniers, véritables piliers de l'institution, jouent un rôle crucial dans le bon fonctionnement de l'université et la mise en œuvre de ses projets. Leur implication et leur adhésion à la nouvelle organisation sont essentielles pour atteindre les objectifs ambitieux fixés par le nouvel établissement.

Consciente de l'importance de l'engagement des personnels, la nouvelle université déploie un plan ambitieux visant à reconnaître et à valoriser leur contribution. Au-delà des opportunités d'évolution de carrière que permettrait la création d'une cinquantaine de postes supplémentaires, qui donneront l'opportunité aux personnels BIATSS de développer leurs compétences et d'accéder à de nouvelles responsabilités, l'établissement s'engage à faire évoluer le régime indemnitaire chaque année jusqu'en 2028, date de la sortie de l'expérimentation.

Cette revalorisation progressive du régime indemnitaire témoigne de la volonté de l'université de reconnaître à sa juste valeur l'engagement des personnels et de les accompagner tout au long de la période de transition. En offrant des perspectives d'évolution attractives et en améliorant les conditions de rémunération, l'établissement crée un environnement propice à l'épanouissement professionnel et à l'implication de tous dans la réussite du projet.

Le plan déployé par la nouvelle université en faveur des personnels BIATSS constitue un signal fort de la place centrale qu'ils occupent dans la stratégie de l'établissement. En valorisant leur engagement et en leur offrant des perspectives d'évolution motivantes, l'université crée les conditions nécessaires pour fédérer les énergies autour d'un projet commun et ambitieux.

### 1.8.4 Comité de suivi de la transformation

Un comité de suivi de la transformation a pour mission de suivre les éventuels impacts de la structuration en EPE et la cohérence du déploiement des moyens RH dédiés à la dotation des

PFR pour une administration qui devrait acquérir progressivement des compétences et des responsabilités dans les différents domaines clés de la gestion.

Ce comité, réunissant les instances de gouvernance de l'établissement, la direction générale des services, ainsi que des représentants du personnel et des étudiants, veille à associer étroitement les personnels de différentes structures (centrales et PFR) à la définition et à la mise en œuvre de la politique RH, dans une démarche de co-construction et de dialogue social de qualité.

Les travaux de ce comité représentent autant d'espaces d'échange et de concertation pour recueillir les attentes et les propositions des agents, afin d'ajuster en continu les dispositifs d'accompagnement individuels ou collectifs, et de développement des compétences. Il est attentif aux conditions de santé et de sécurité au travail et aux éventuelles situations à prendre en charge lors de la mise en œuvre du changement. Le baromètre de la qualité de vie au travail fait office d'indicateur, de signal d'alerte ou d'atteinte des objectifs que l'EPE se fixe sur le niveau de satisfaction de tous ses personnels.

En plaçant l'humain au cœur de son projet de transformation, l'EPE affirme sa volonté de construire une université à la fois performante et bienveillante, où chaque membre de la communauté universitaire peut s'épanouir et contribuer à la réussite collective. Cette approche inclusive et participative est la clé pour relever les défis de demain et bâtir une université agile, ouverte sur le monde et répondant aux besoins de la société.

## 1.9 Points de repères pour suivre l'évolution du nouvel établissement

La nouvelle université, dans ses premières années d'existence, doit définir avec précision ses objectifs et les associer à des indicateurs de suivi adaptés dans le cadre d'une lettre d'orientation stratégique. Pour mesurer l'évolution de l'institution et s'assurer qu'elle reste sur la bonne voie, plusieurs points de repères ont été identifiés.

Une enquête de satisfaction étudiante sera réalisée à la fin de l'année 2025 et sera régulièrement renouvelée. Cette enquête a vocation de recueillir les retours d'expérience des étudiants, d'identifier les points forts et les aspects à améliorer dans la nouvelle organisation en PFR, dans l'offre de formation et les services proposés pour la vie étudiantes. Les résultats de cette enquête serviront de base à l'élaboration de plans d'action visant à renforcer la qualité de l'expérience étudiante et à répondre aux attentes des apprenants.

En parallèle, un baromètre de satisfaction des personnels sera mis en place. Cet outil prévoit de mesurer le niveau d'engagement et de bien-être des personnels, ainsi que leur perception de l'environnement de travail et des opportunités de développement professionnel offertes par la nouvelle université. Les résultats de ce baromètre serviront à ajuster les politiques de

ressources humaines et à créer les conditions favorables à l'épanouissement et à la performance des équipes.

La stratégie internationale de l'EPE, inscrite au cœur de son projet et de ses instances avec les personnalités extérieures étrangères, et grâce à l'université européenne ARQUS (Alliances européennes d'universités de recherche), est un facteur clé de la capacité de l'université à intensifier son internationalisation et à s'inscrire dans les dynamiques de transformation engagées à l'échelle européenne. Le nombre de formations Erasmus Mundus proposées et le nombre de laboratoires internationaux communs établis constituent autant de témoins de la réussite de cette stratégie d'ouverture et de coopération internationale.

Le montant des ressources propres obtenues grâce à des appels à projets compétitifs est un indicateur de la visibilité et de la reconnaissance de la recherche menée au sein de la nouvelle université, tant au niveau national qu'euro-péen. Il est également un indicateur de la capacité de l'EPE à élaborer et faire reconnaître les programmes fédérateurs qui s'appuient sur les forces du site, tant pour la formation que pour la recherche. Le nombre de brevets déposés, de start-up lancées et de laboratoires communs créés avec de grandes entreprises nationales représente également un marqueur de la capacité de l'université à valoriser ses travaux de recherche et à nouer des partenariats stratégiques avec le monde socio-économique.

Dans les relations avec le monde socio-économique, le nombre de contrats d'apprentissage et d'alternance est aussi un indicateur clé du degré de professionnalisation de nos formations et du dynamisme de leur ouverture sur le monde professionnel. En développant des partenariats étroits avec les entreprises et les organisations professionnelles, l'université peut proposer des formations en adéquation avec les besoins du monde du travail et de la société et offrir aux étudiants des opportunités d'immersion professionnelle enrichissantes. Le suivi de cet indicateur permet de mesurer l'efficacité des dispositifs mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés et renforcer les liens entre l'université et le monde de socio-économique.

En suivant régulièrement ces différents points de repères, la nouvelle université est en mesure de piloter efficacement sa stratégie, de s'adapter aux évolutions de son environnement et de répondre aux attentes de ses parties prenantes. Cette démarche d'amélioration continue et de transparence renforce la confiance et l'engagement de tous les acteurs, qu'il s'agisse des étudiants, des personnels, des partenaires institutionnels ou du grand public, et contribue au rayonnement de l'université sur la scène nationale et internationale.

## 2 Structure et fonctionnement de l'établissement public expérimental : un nouveau modèle de gouvernance

### 2.1 La démocratie au cœur du fonctionnement de la nouvelle université

La nouvelle université place la démocratie et la participation des communautés au cœur de son fonctionnement, avec notamment son organisation en PFR. C'est non seulement une nécessité, mais également une véritable force pour déployer ses actions et concrétiser son ambition, telles que décrites dans ce document d'orientation stratégique.

L'établissement poursuit ainsi le travail collaboratif initié, visant à instaurer une culture de la co-construction permanente, au plus près des réalités vécues par les personnels et les usagers. Cette démocratie universitaire active permettra à l'ensemble de la communauté - étudiants, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnels administratifs et techniques - de s'exprimer et de participer aux processus décisionnels à tous les niveaux. Riche de cette pluralité d'expertises et d'expériences, la nouvelle université renforcera sa légitimité et son agilité pour relever les défis de demain.

Attachée à ces principes de démocratie et de participation, la nouvelle université fait des éléments suivants les piliers essentiels de son bon fonctionnement :

- **Un conseil d'administration (CA)** avec une composition équilibrée, alliant représentants élus majoritaires (60%) et personnalités extérieures issues du monde académique et des institutions locales (40%). Ces dernières, par leur connaissance de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, tant au niveau national qu'europpéen, apportent une richesse d'expertises qui alimente une vision stratégique adaptée aux défis contemporains de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ainsi, la diversité de profils qui compose le CA assure une vision large, indispensable pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie

pertinente et adaptée aux enjeux actuels et en lien avec le rang international de l'université.

- **Une gouvernance impliquant activement les directeurs des PFR** dans le processus décisionnel, en tant que membres du directoire. Les directeurs des PFR collaborent ainsi étroitement avec le président et les vice-présidents dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement, renforçant son pilotage et assurant une gestion intégrée et cohérente de l'université. En intégrant ces acteurs clés dans les discussions stratégiques, l'université renforce l'interconnexion entre ses différentes composantes, favorisant ainsi une approche plus holistique et inclusive dans la gestion des affaires universitaires.
- **Une représentation équitable de toutes les composantes des PFR**, incluant les UFR, les instituts, les écoles, et les départements-composantes, ainsi que les unités de recherche, les structures transversales et les services mutualisés, est primordiale au sein des instances de direction et des conseils des PFR. Cette approche garantit la prise en compte de la diversité des voix et des perspectives, permettant une prise de décision éclairée et inclusive. La valorisation des contributions de chaque entité encourage une synergie féconde et dynamique, essentielle au développement et au bon fonctionnement. Ce modèle de représentation renforce la capacité du PFR à répondre de manière adaptée et proactive aux enjeux actuels de l'enseignement supérieur et de la recherche relevant de son périmètre.
- **Une représentation équilibrée au sein des instances décisionnelles des PFR de tous les acteurs**, incluant enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, étudiants, ainsi que le personnel administratif et technique. Une composition équilibrée est essentielle pour renforcer la démocratie représentative et encourager la démocratie participative, assurant ainsi une gouvernance à la fois inclusive et transparente où chaque contribution est valorisée. L'implication active de chaque membre dans les processus décisionnels stimule la recherche de solutions adaptées, répondant aux besoins uniques de chaque PFR. Ce modèle favorise un climat de cohésion et de collaboration, indispensable à l'excellence académique.

Ensemble, ces éléments constituent un modèle de gouvernance qui non seulement respecte les principes de démocratie participative et représentative, mais stimule également une synergie dynamique et un esprit de collaboration.

Ce modèle de gouvernance vise ainsi à équilibrer les influences et à garantir que toutes les parties prenantes, à tous les niveaux de l'organisation, puissent avoir une voix active dans la formulation des politiques.

## 2.2 Les instances centrales

Dans un contexte d'évolution constante de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, marqué par l'émergence de nouveaux défis académiques et socio-économiques, l'EPE se dote d'un modèle de gouvernance novateur, conçu pour s'adapter à sa structuration en PFR et à la présence d'écoles en tant qu'établissements-composantes. Cette approche vise à favoriser l'agilité, l'ouverture et la capacité d'accueillir de nouveaux établissements à l'avenir, tout en cultivant des partenariats fructueux avec les acteurs académiques du site et du monde socio-économique.

S'appuyant sur les possibilités d'expérimentation offertes par l'ordonnance de 2018, l'EPE entend pleinement mobiliser ces leviers pour façonner une organisation et un fonctionnement à la hauteur de ses ambitions. Les principes stratégiques qui guideront l'élaboration des statuts de l'établissement reflètent cette volonté d'innovation et d'adaptation aux enjeux contemporains de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Au cœur de l'architecture institutionnelle, les instances centrales de l'EPE jouent un rôle clé :

- le Conseil d'administration ;
- le Conseil d'établissement ;
- l'Assemblée académique ;
- le directoire ;
- le congrès étudiant ;
- le bureau des affaires étudiantes.

Elles forment un ensemble décisionnel favorisant la démocratie participative, l'agilité et la réactivité. Complétées par le comité social d'administration (CSA), la commission paritaire d'établissement (CPE) et la commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT), ces instances garantissent une représentation effective de toutes les parties prenantes et un dialogue social constructif.

L'EPE accorde également une importance capitale à la collaboration avec les quatre principaux organismes nationaux de recherche (CNRS, Inserm, INRAé, Inria), le Centre Hospitalier Universitaire - Hospices Civils de Lyon (CHU-HCL), ainsi que le Centre Léon Berard (CLB) et le Centre Le Vinatier. En intégrant ces institutions dans ses instances centrales ou celles de ses PFR, l'EPE renforce les synergies, mutualise les expertises, et crée un environnement fertile pour l'émergence de projets innovants et interdisciplinaires. Cette coopération étroite permet de consolider le positionnement de l'EPE en tant qu'acteur majeur de la recherche, tant au niveau régional que national et international.

Ce modèle souple et adaptable incarne une vision résolument moderne de la gouvernance universitaire, où l'intelligence collective et la co-construction sont les moteurs d'un fonctionnement agile et adapté aux enjeux de l'établissement. Le président de l'établissement expérimental, membre de droit du conseil d'administration de chaque établissement-

composante selon l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018, joue un rôle clé dans le maintien de cette dynamique collaborative au sein de l'ensemble des structures de l'EPE. Sa présence dans les instances de gouvernance des différentes entités assure une cohérence globale et une synergie renforcée entre les différents niveaux de décision.

### 2.2.1 La présidence

Le président, élu par le conseil d'administration qu'il préside et dont il exécute les délibérations, dirige l'établissement expérimental en s'appuyant sur les conseils, commissions et comités internes. Outre ses compétences statutaires et son rôle d'arbitrage, il est chargé de représenter l'EPE, de développer des partenariats et de piloter la politique institutionnelle. À ce titre, il assure les relations avec les tutelles, les collectivités territoriales et les partenaires académiques et économiques, en France et à l'international.

Pour mener à bien ses missions, le président de l'EPE s'entoure d'une équipe composée, le cas échéant du président de l'Assemblée académique et de vice-présidents, couvrant les domaines clés suivants :

- « affaires académiques » ;
- « affaires institutionnelles » ;
- « grands programmes et projets structurants » ;
- « ressources humaines et dialogue social » ;
- « partenariats socio-économiques et affaires internationales » ;
- « pilotage et trajectoire de la transformation ».

L'équipe présidentielle au sein du directoire veille tout particulièrement à la réussite du projet de transformation institutionnelle. Pour ce faire, la gouvernance centrale définit et suit des critères et indicateurs de résultat, garantissant ainsi la trajectoire de transformation de l'EPE.

### 2.2.2 Le directoire : un organe exécutif au cœur de la stratégie de l'EPE

Au sein de la gouvernance de l'EPE, le directoire joue un rôle central dans la mise en œuvre des décisions stratégiques de l'établissement. Véritable organe exécutif, il est chargé de traduire les orientations définies par le conseil d'administration en actions concrètes, tout en assurant la gestion quotidienne de l'université et en veillant à son rayonnement.

Le directoire assiste le Président dans les missions suivantes :

- mettre en œuvre les orientations stratégiques de l'EPE, en préparant le plan de développement pluriannuel et en pilotant les projets et les réformes en cours ;
- assurer la gestion des affaires courantes, en garantissant le bon fonctionnement global de l'établissement et en prenant les décisions nécessaires pour assurer la continuité et le bon niveau de service public ;

- contribuer à l'élaboration et au suivi des contrats d'objectifs, de moyens et de performance des PFR ;
- représenter l'université dans ses relations extérieures, en promouvant son image et en développant des partenariats stratégiques.

Pour mener à bien ces missions, le directoire se compose des membres suivants :

- le président de l'EPE, qui préside le directoire ;
- le président (le cas échéant) de l'Assemblée académique ;
- Le directeur général du CHU-HCL ;
- un représentant des établissements composantes ;
- les vice-présidents, chargés de piloter des domaines spécifiques de l'activité de l'université ;
- les directeurs de PFR ;
- le directeur général des services de l'EPE ;
- Le vice-président étudiant de l'Assemblée académique.

Afin de bénéficier d'un éclairage pertinent sur des sujets spécifiques, le président de l'EPE peut inviter toute personne dont le concours est jugé essentiel à participer aux travaux du directoire. Cette démarche inclusive permet d'enrichir les réflexions et les prises de décision, en s'appuyant sur des compétences variées et complémentaires.

Deux fois par an, le directoire de l'EPE se réunit dans une configuration élargie, en associant les responsables des organismes de recherche partenaires, les responsables des institutions hospitalières, les directeurs des établissements composantes et les établissements associés. Ces réunions conjointes sont l'occasion d'aborder des sujets à forts enjeux stratégiques, tels que :

- La définition des grandes orientations de la recherche et de l'innovation ;
- La mise en place de projets structurants et de partenariats d'envergure ;
- Le partage des ressources et des infrastructures ;
- La valorisation des résultats de la recherche et le transfert de technologies.

En réunissant régulièrement les décideurs clés de l'EPE et de ses partenaires scientifiques, le directoire élargi favorise l'alignement des stratégies, la mutualisation des moyens et la co-construction de projets ambitieux. Cette instance de dialogue et de concertation renforce la synergie entre l'établissement et ses partenaires, au service d'une recherche d'excellence et d'un impact sociétal renforcé.

## 2.2.3 Le conseil d'administration

### 2.2.3.1 Composition du conseil d'administration

Présidé par le président de l'EPE, ou le vice-président qui le représente, le conseil d'administration comprend 30 membres repartis de la façon suivante :

- 18 élus représentant les personnels et les étudiants ;
- 12 personnalités extérieures.

Le nombre de membres du conseil d'administration est augmenté d'une unité lorsque le président est choisi hors du conseil.

Les séances du conseil d'administration ne sont pas publiques.

**Représentants des personnels et étudiants.** Le conseil d'administration est composé de 18 membres élus représentant les personnels et étudiants répartis de la façon suivante :

- Dix représentants élus des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs, en exercice au sein de l'EPE, dont la moitié de professeurs des universités et personnels assimilés au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation ;
- Quatre représentants élus des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS), au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation, en exercice au sein de l'EPE ;
- Quatre représentants élus des usagers au sens de l'article D. 719-4 du code de l'éducation, inscrits auprès de l'EPE.

**Personnalités extérieures.** Les personnalités extérieures comprennent :

- Deux représentants des collectivités territoriales : la métropole de Lyon et la région Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Deux représentants des partenaires de l'établissement :
  - Le Directeur Général du CHU-HCL ;
  - Un directeur représentant les établissements-composantes, désigné parmi et par les directeurs des établissements-composantes ;
- Quatre représentants d'organismes nationaux de recherche et d'Instituts de recherche, désignés par l'organisme qu'elles représentent ;
- Deux personnalités, ayant exercé des fonctions de premier plan dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, telles que présidents d'universités ou d'institutions académiques prestigieuses, au niveau national ou international ;
- Deux personnalités représentant le monde socio-économique et la société civile.

Les personnalités extérieures, qu'elles soient issues du monde académique et des collectivités territoriales, sont désignées par leurs institutions respectives. Ce mode de désignation assure une représentation institutionnelle forte, une expertise de haut niveau et une vision élargie des enjeux, renforçant ainsi la capacité du CA à définir une stratégie ambitieuse et adaptée aux défis de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**Durée du mandat et modalités d'élection.** La durée des mandats des représentants des personnels et des personnalités extérieures est de quatre ans à compter de la première

réunion convoquée pour l'élection du président. La durée des mandats des représentants des étudiants est fixée à deux ans. Les membres élus ne peuvent exercer plus de trois mandats successifs.

**Les invités.** Le recteur de la région académique AURA, chancelier des universités ou son représentant assiste de droit aux séances du conseil d'administration.

Sont invités au conseil d'administration, outre les membres du directoire et les représentants des administrations de tutelle des membres :

- Les vice-présidents ;
- Le directeur général des services ;
- Le directeur de cabinet du président ;
- Les directeurs généraux des services adjoints ;
- L'agent comptable ;
- Les directeurs des PFR ;
- Les directeurs des composantes internes au PFR (UFR, Institut ou écoles) ;
- Les secrétaires généraux des PFR ;
- Les directeurs des établissements composantes non représentés.

Le conseil peut décider d'entendre, sur un dossier précis, toute personne de son choix.

### **2.2.3.2 Les attributions du conseil d'administration**

Le conseil d'administration, instance décisionnaire de l'établissement expérimental, détermine les orientations stratégiques de l'UCBL. À ce titre :

- Il élit le président de l'établissement public expérimental ;
- Il approuve le contrat d'établissement qui comprend la demande d'accréditation adoptée par l'Assemblée académique ;
- Il conduit le débat sur les orientations budgétaires et détermine la procédure d'élaboration du budget ;
- Il vote le budget et approuve les comptes ;
- Il vote la campagne d'emplois ;
- Il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- Il approuve les contrats d'association avec d'autres établissements ;
- Il peut demander aux établissements-composantes communication de documents, actes ou délibérations budgétaires pour vérifier que celui-ci met en œuvre le contrat d'objectifs, de moyens et de performance établi avec l'UCBL, en cohérence avec la stratégie globale de celle-ci. Si ce n'est pas le cas, il peut solliciter, par une demande motivée, la révision du budget. En cas de refus de procéder à la révision du budget demandée, un médiateur est désigné par les deux parties, à défaut, l'autorité de tutelle est saisie ;

- Il approuve, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L.719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- Après avis de l'Assemblée académique, il approuve les accords-cadres ou tous actes assimilés, signés par le président, et tels que définis au règlement intérieur de l'établissement, notamment ceux passés avec les organismes de recherche et les établissements de soins partenaires tels que le Centre hospitalier universitaire - Hospices Civils de Lyon ;
- Il est informé des accords et conventions approuvés par l'Assemblée académique ;
- Il valide les demandes d'accréditation de formation ;
- Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité qui comprend un bilan, un projet et une information concernant les contrats d'objectifs, de moyens et de performance et leur évolution, présenté par le président ;
- Il adopte, après avis de l'Assemblée académique, tout schéma directeur pluriannuel, notamment en matière de handicap, d'immobilier et de système d'information. Le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ces schémas à mi-parcours, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi ;
- Il adopte les modalités de son fonctionnement ;
- Il approuve l'intégration de nouveaux établissements, après avis conforme de l'Assemblée académique ;
- Il approuve le retrait d'un établissement-composante, après avis conforme de l'Assemblée académique ;
- Il approuve la création ou la suppression d'un pôle de formation et de recherche ;
- Il approuve les statuts des pôles de formation et de recherche et de leurs composantes internes ;
- Il rend un avis sur les modifications des statuts des établissements-composantes ;
- Il approuve la création et la suppression de composantes internes aux pôles de formation et de recherche ;
- Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président. Il délibère également au vu des avis et vœux émis par l'Assemblée académique et de ses commissions et approuve les décisions de cette dernière.

#### 2.2.4 Le conseil d'établissement

Le conseil d'établissement est compétent sur les questions relevant des affaires générales de l'établissement, hors établissements-composantes, et ses règles de fonctionnement.

Présidé par le président, il est composé majoritairement de membres élus. Dans son périmètre de compétences, il est le garant d'une gestion efficace et concertée, veillant à la bonne marche

des composantes internes de l'EPE et à la cohérence de la mise en œuvre des politiques de développement de l'établissement.

Outre les questions d'ordre général, le conseil d'établissement est également compétent pour traiter des affaires individuelles lorsqu'il siège en formation restreinte. Cette double compétence lui permet d'appréhender l'ensemble des enjeux auxquels l'EPE est confronté, tant sur le plan structurel qu'individuel. En adoptant une approche globale et intégrée, le conseil d'établissement assure une gouvernance agile et responsable, soucieuse de l'intérêt général et du respect des droits de chacun.

## 2.2.5 L'Assemblée académique

**L'Assemblée académique : une instance représentative et fédératrice.** L'Assemblée académique, par sa composition représentative, son fonctionnement démocratique et sa structuration en circonscriptions, incarne une instance fédératrice et porteuse des valeurs de l'EPE. Elle constitue un lieu privilégié de débats, de propositions et de co-construction de la stratégie de l'établissement, plaçant la communauté universitaire au cœur de sa gouvernance.

L'Assemblée académique, par l'étendue de ses attributions et la diversité de sa composition, constitue une instance essentielle dans la gouvernance de l'établissement, œuvrant à la définition et à la mise en œuvre d'une stratégie ambitieuse et cohérente au service de la communauté universitaire.

### 2.2.5.1 Composition : une représentation équilibrée de la communauté universitaire

L'Assemblée académique, composée de 80 membres maximum, incarne la diversité et la richesse de la communauté universitaire de l'EPE.

Les statuts de l'établissement prévoient les modalités de désignation du président de l'Assemblée académique, qui peut être le président de l'EPE.

Elle comprend :

- De 36 à 48 représentants des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, nommés par les conseils des PFR et les conseils des établissements-composantes, apportent leur expertise pédagogique et scientifique. La moitié d'entre eux sont des professeurs et assimilés, garantissant ainsi une représentation équitable des différents corps ;
- 12 représentants des personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé) apportent leurs expertises pour la prise en compte des enjeux spécifiques à ces métiers essentiels au bon fonctionnement de l'EPE ;
- 20 représentants des usagers, inscrits auprès de l'EPE ou de ses établissements-composantes, portent la voix des étudiants et de leurs aspirations, plaçant ainsi l'intérêt des apprenants au cœur des débats.

**Des circonscriptions reflétant la structure de l'EPE.** La répartition des sièges à l'Assemblée académique assure une représentation cohérente et équilibrée de l'organisation en PFR.

**Invités.** Afin de bénéficier d'une expertise élargie, l'Assemblée académique, accueille des invités permanents et ponctuels lors de ses réunions. Les vice-présidents, les membres du directoire avec les directeurs de PFR, les directeurs de composante et le directeur général des services sont des invités permanents. De plus, le président de l'EPE ou son représentant peut inviter toute personne dont la contribution serait jugée pertinente, enrichissant ainsi les débats et la réflexion collective.

**Durée du mandat.** Le mandat des membres de l'Assemblée académique est de quatre ans. Le mandat des représentants des étudiants est de vingt-quatre mois.

Le mandat des représentants des personnels débute dès la première réunion du conseil d'administration convoquée pour l'élection du président et s'achève en même temps que celui des membres du conseil d'administration, assurant ainsi une synchronisation des instances de gouvernance.

### 2.2.5.2 Attributions de l'Assemblée académique

L'Assemblée académique, hors établissements composantes, se voit confier un large spectre d'attributions, lui permettant de jouer un rôle central dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement.

Elle est notamment chargée :

- du cadrage général de l'offre de formation ;
- du cadrage général de la répartition des crédits (« formation » et « recherche ») au sein des PFR ;
- de la répartition des enveloppes dédiées à la recherche et à la formation trans-PFR ;
- du cadrage et des règles communes de création des diplômes d'université et inter-universités ;
- de la définition des règles communes de validation des études et des acquis de l'expérience ;
- du règlement d'attribution des aides à la mobilité internationale ;
- du calendrier universitaire.

En matière de ressources humaines, l'Assemblée académique fixe les orientations stratégiques en matière de recrutement et de gestion des carrières des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, titulaires et contractuels, dans le respect des règles statutaires applicables. Elle peut également, le cas échéant, procéder aux interclassements des PFR sur les réponses aux appels à projets.

Enfin, l'Assemblée académique est compétente pour élaborer la charte générale de l'évaluation des formations et des enseignements, ainsi que les dispositions générales

relatives à la politique de la vie universitaire, d'orientation des étudiants, et notamment, les chartes relatives à la vie associative et au statut de l'élu étudiant.

**Avis et préconisations.** L'Assemblée académique joue un rôle primordial dans l'orientation stratégique de l'EPE, en adressant au directoire et au conseil d'administration des avis et des préconisations. Ces contributions portent notamment sur les domaines clés de la formation, de la recherche, de l'innovation, de la vie étudiante et des relations internationales. L'Assemblée académique est ainsi consultée sur une série de sujets structurants :

- Le projet de contrat avec l'État ;
- La stratégie concernant l'offre de formation, notamment dans le cadre de la démarche d'accréditation ;
- La répartition et le montant des enveloppes allouées aux pôles et aux services en matière de ressources humaines, notamment dans le cadre de la répartition des emplois ;
- Les chartes, en particulier la charte « Ressources Humaines », et les schémas directeurs, notamment le « schéma directeur Handicap » avant le vote du conseil d'administration ;
- La création, dissolution et fusion de composantes ;
- La modification de la composition des PFR ;
- La création des structures de recherche et d'écoles doctorales ;
- La création des écoles graduées ;
- Le cadrage pluriannuel du dialogue de gestion avec les pôles et les services communs, proposé par le directoire, avec la possibilité de formuler des recommandations et propositions d'amendements avant l'approbation par le conseil d'administration ;
- L'utilisation de la contribution de la vie étudiante et de campus, telle que prévue par l'article D. 841-9 du code de l'éducation.

Ses avis permettent au conseil d'administration de prendre des décisions stratégiques en toute connaissance de cause.

**Rapports.** L'Assemblée académique met son expertise au service de l'EPE en rédigeant des rapports sur les sujets structurants, de sa propre initiative ou à la demande du président, du directoire ou du conseil d'administration. Ces rapports, ainsi que les décisions, préconisations et avis de l'Assemblée, sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels et étudiants de l'EPE selon des modalités précisées par le règlement intérieur, favorisant ainsi le partage des connaissances. L'Assemblée académique reçoit également communication des rapports et bilans des activités relevant de son périmètre, lui permettant d'avoir une vision complète et actualisée des enjeux de l'établissement.

### 2.2.5.3 Bureau de l'Assemblée académique

Pour assurer un fonctionnement efficace et réactif, l'Assemblée académique est dotée d'un bureau composé du président de l'Assemblée académique, des vice-présidents du périmètre

académique et de six membres désignés en son sein, représentant les trois PFR et un représentant des établissements-composantes. Ce bureau travaille en étroite collaboration avec le directoire et les services pour préparer les réunions de l'Assemblée académique. Il émet des avis en urgence ou est consulté, à la demande du président de l'EPE, du directoire, du conseil d'administration ou de sa propre initiative, permettant ainsi une prise de décision rapide et éclairée lorsque nécessaire. Les modalités pratiques d'exercice de ses compétences sont précisées dans le règlement intérieur de l'EPE, garantissant un fonctionnement transparent et efficace de cette instance.

#### 2.2.5.4 Commission de la vie étudiante

La Commission de la vie étudiante, instance essentielle de EPE, rassemble des acteurs clés de la communauté universitaire :

- représentants étudiants membres de l'Assemblée académique et du Conseil d'administration ;
- vice-président formation ;
- vice-présidents étudiants ;
- référents vie étudiante des PFR et des établissements-composantes ;
- référents étudiants des campus ;
- des représentants du CROUS ;
- des représentants de la métropole de Lyon.

Cette composition diversifiée permet à la Commission de bénéficier d'une expertise plurielle pour définir une politique ambitieuse et cohérente de la vie étudiante. Ses propositions couvrent un large spectre de domaines, visant à améliorer le quotidien et l'épanouissement des étudiants :

- Programmation des financements de la contribution vie étudiante et de campus ;
- Promotion de la vie associative ;
- Promotion de la santé et du bien-être étudiant ;
- Renforcement de l'accompagnement social ;
- Développement des activités physiques, sportives et culturelles ;
- Accompagnement des étudiants en situation de handicap ;
- Accompagnement des régimes spéciaux d'études ;
- Accueil et intégration des étudiants internationaux ;
- Développement de l'emploi étudiant sur les campus ;
- Lutte contre la précarité étudiante et amélioration globale des conditions de vie (logement, bourses...) ;
- Optimisation de la vie étudiante en bibliothèques universitaires ;
- Promotion de la citoyenneté étudiante, de l'égalité, et lutte contre les discriminations et le harcèlement.

La Commission de la vie étudiante propose au président de l'EPE les noms des vice-présidents étudiants de l'Assemblée académique et du Conseil d'administration, élus par leurs instances respectives.

La Commission de la vie étudiante, par son engagement multidimensionnel et sa composition représentative, constitue un pilier essentiel de la stratégie de l'EPE en matière de vie étudiante. Son action, contribue à façonner un environnement propice à l'épanouissement personnel et académique des étudiants, tout en veillant au respect des valeurs fondatrices de l'institution.

### 2.2.6 La Conférence des directeurs de structures de recherche

Présidée par le président de l'EPE, ou le président de l'assemblée académique qui le représente, la **Conférence des directeurs de structures de recherche** rassemble les directeurs d'unités de recherche, les directeurs de structures fédératives et de plateformes mutualisées. Cette instance joue un rôle important dans la coordination et le développement de la recherche au sein de l'EPE. Elle représente également un lieu privilégié d'échanges, de concertation et de décision, jouant un rôle déterminant dans l'émergence et la concrétisation de projets de recherche à fort impact sociétal.

Les membres de la Conférence peuvent se faire représenter par leurs adjoints, qu'ils soient enseignants-chercheurs ou chercheurs, assurant ainsi une représentation de chaque structure. Cette flexibilité permet une participation optimale et une continuité dans les travaux de la Conférence.

Afin de favoriser la transversalité et la communication au sein de l'EPE, les vice-présidents, les directeurs de PFR, le directeur général des services et ses adjoints, et les secrétaires généraux de PFR sont invités permanents, permettant ainsi une approche globale et intégrée des questions de recherche. Cette participation élargie assure une prise en compte des différentes dimensions de la vie de l'établissement dans les réflexions et les décisions relatives à la recherche.

Pour enrichir les débats et apporter une expertise spécifique, le président de l'EPE peut inviter toute personne pertinente en fonction de l'ordre du jour.

### 2.2.7 Le Congrès étudiant

Le **Congrès étudiants** est une instance représentative qui rassemble les élus étudiants des différentes composantes de l'université (UFR, instituts et écoles) pour définir les orientations annuelles dans le domaine de la vie étudiante.

Le congrès étudiant est composé :

- du président de l'EPE ;
- du président de l'Assemblée académique ;
- du vice-président du Conseil d'administration ;

- du vice-président formation ;
- du vice-président étudiant de l'Assemblée académique ;
- du vice-président étudiant du Conseil d'administration ;
- des directeurs des établissements composantes ;
- des directeurs des PFR ;
- des représentants des associations étudiantes hébergées par l'établissement ;
- des élus étudiants dans les Conseils des composantes ;
- des élus étudiants dans les Conseils des PFR ;
- des élus étudiants du Conseil administration ;
- des élus étudiants de l'Assemblée académique ;
- des représentants ou élus étudiants des établissements-composantes.

Sa composition diverse, avec des représentants issus de tous les horizons de la communauté étudiante de l'établissement, lui permet d'avoir une vision globale des enjeux et des attentes des étudiants.

Le Congrès étudiants se réunit deux fois par an :

- En début d'année universitaire, il définit les grandes orientations annuelles concernant la vie étudiante et la vie des campus sur proposition du Bureau des Affaires Étudiantes.
- En fin d'année universitaire, il dresse également un bilan des actions menées au cours de l'année écoulée, permettant ainsi d'évaluer les réalisations et de proposer des pistes d'amélioration pour l'avenir.

En complément, il peut être convoqué par le Président de l'EPE, après avis ou sollicitation du Bureau des Affaires Étudiantes, pour traiter tout sujet concernant la vie étudiante de l'établissement.

### 2.2.8 Le Bureau des Affaires Étudiantes (BAE)

Le **Bureau des affaires étudiantes (BAE)** est chargé de veiller au suivi et à l'application des orientations stratégiques annuelles définies par le Congrès étudiant.

Instance centrale de dialogue et de pilotage, il facilite les échanges entre les représentants étudiants, la gouvernance de l'EPE. Le BAE travaille en étroite collaboration avec les élus étudiants des PFR pour assurer la cohérence et la continuité des actions menées en matière de formation et de vie étudiante au sein de ces structures.

Le BAE suit le déploiement opérationnel des actions prévues dans le Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE).

Le BAE réunit, à minima :

- le président de l'EPE ;
- le président de l'Assemblée académique ;
- le vice-président du Conseil d'administration ;
- le vice-président formation ;
- le vice-président étudiant de l'Assemblée académique ;

- le vice-président étudiant du conseil d'administration.

Le Directeur général des services participe aux réunions du bureau. Le président de l'EPE peut inviter toute personne dont le concours est jugé essentiel à participer aux travaux du bureau.

Le BAE est convoqué par la présidence, après avis des vice-présidents étudiants qui proposent l'ordre du jour. Il se réunit au moins quatre fois par an. Il est présidé par le président de l'EPE ou son représentant. Le BAE assiste le président de l'EPE et le président de l'Assemblée académique dans la mise en œuvre des propositions du congrès étudiant et des décisions des instances centrales relevant de la formation, de la vie étudiante et de la vie des campus, notamment la santé des étudiants et les affaires sociales, les activités associatives, culturelles et sportives.

Le BAE prépare l'ordre du jour des réunions du congrès étudiant. Il a également la charge de la rédaction d'un rapport annuel dans lequel figurent les propositions émises par le congrès et le transmet à la Commission Vie étudiante de l'Assemblée académique.

## 2.3 Un établissement organisé autour de trois pôles de formation et de recherche

### 2.3.1 Les pôles de formation et de recherche

Les pôles de formation et de recherche (PFR), grands ensembles regroupant les composantes actuelles de l'UCBL (UFR, instituts, écoles, département-composantes), forment, avec les établissements-composantes et associés, le fondement d'une nouvelle organisation universitaire. Dotés d'une large autonomie, ils mettront en œuvre la stratégie de l'établissement pour remplir pleinement ses missions de formation, d'insertion professionnelle, de recherche et d'innovation, en alignant leurs activités sur la stratégie globale de l'EPE qu'ils auront contribué à définir. Ils développeront également des actions en matière de vie étudiante, d'animation pour les personnels et une stratégie internationale. Autonomes dans leurs décisions, ils pourront travailler en totale synergie avec les acteurs du secteur disciplinaire correspondant.

Fruit d'une réflexion menée depuis plusieurs années avec les composantes, l'EPE s'organisera en trois grands pôles correspondant aux principaux grands domaines disciplinaires. Leur taille, proche de certaines universités françaises, leur nombre réduit et leurs larges attributions caractérisent cette nouvelle structure. S'inspirant des meilleurs modèles et de l'expérience d'autres universités (Paris citée, Nantes université, Sorbonne université), cette organisation en PFR répond aux recommandations de la dernière évaluation HCERES, qui soulignait la dispersion de la formation et de la recherche de l'UCBL en de multiples entités sous-optimales.

### 2.3.2 Gouvernance et pilotage des PFR : une articulation stratégique au cœur de l'EPE

Chaque pôle de formation et de recherche est placé sous l'autorité d'un directeur, membre du directoire de l'EPE. Ce positionnement stratégique au sein de la gouvernance centrale de l'EPE garantit une cohérence entre l'autonomie du pôle et la stratégie globale de l'établissement.

Le directeur de pôle, véritable chef d'orchestre, assurera la coordination et l'alignement des activités du PFR avec les objectifs de l'EPE. Sa désignation s'appuiera sur une procédure impliquant à la fois l'ensemble des acteurs du pôle et la gouvernance de l'EPE (Présidence et Conseil d'Administration). Cette approche mixte garantira l'adhésion de la communauté du PFR à sa gouvernance, tout en facilitant la mise en œuvre des décisions stratégiques de l'EPE.

La stratégie, alliant autonomie des pôles et cohérence avec la stratégie globale de l'EPE, favorisera une gouvernance agile et réactive. Le directeur de pôle, forts de sa position au sein du directoire, impulsera une dynamique positive au sein de sa structure, tout en contribuant activement à la réflexion stratégique de l'établissement. Cette synergie entre les différents niveaux de gouvernance permettra à l'EPE de relever les défis de l'enseignement supérieur et de la recherche, en s'appuyant sur des pôles de formation et de recherche performants et innovants.

L'organisation de l'UCBL en PFR nécessite une refonte de son fonctionnement, de ses instances centrales et de sa gouvernance. Sans remettre en cause les compétences des composantes (UFR, Instituts, écoles et département composantes) et des directions et services communs, l'EPE répartira différemment et progressivement les missions et le rôle de la gouvernance centrale. Ainsi, une part significative des prérogatives du conseil académique et de ses commissions formation et recherche sera transférée aux PFR. Au niveau central, une nouvelle instance, l'Assemblée académique, se concentrera sur des missions transversales, telles que l'innovation pédagogique, l'interdisciplinarité, la recherche inter-PFR, le positionnement sur les grands enjeux sociétaux de formation et de recherche (environnement, numérique, etc.). L'ordonnance du 12 décembre 2018 offre le cadre juridique permettant cette nouvelle organisation.

### 2.3.3 Les PFR, clés d'une gouvernance agile et participative

Le transfert d'un grand nombre de prérogatives aux PFR et le rapprochement de la prise de décision des acteurs de terrain sont les fondements d'une gouvernance réactive et efficace. En plaçant les personnels et les usagers au cœur du processus décisionnel, les PFR gagneront en agilité et en fluidité, tout en garantissant un fonctionnement démocratique et participatif, sans créer de strate administrative supplémentaire.

Grâce à cette réorganisation, les PFR deviendront des acteurs incontournables du pilotage de l'université, permettant de gagner en efficacité et d'assurer une meilleure participation de la communauté académique à la définition des orientations stratégiques.

En rapprochant la prise de décision des réalités du terrain, l'université se dote d'une structure souple et réactive, capable de s'adapter rapidement aux évolutions de son environnement. Les PFR, moteurs de cette transformation, incarneront une université agile, proche de ses membres et résolument tournée vers l'avenir.

### 2.3.4 Une organisation équilibrée entre autonomie des PFR et stratégie globale de l'EPE

Pour garantir un équilibre indispensable entre autonomie et participation à une stratégie d'ensemble, des textes de cadrage seront élaborés et validés par les instances centrales, tant pour la formation (offre de formation, accréditation, approche par compétences) que pour la recherche (dotation financière socle des unités, crédits d'intervention, dispositifs de soutien). De plus, la participation active des PFR à la stratégie globale, aux règles et aux objectifs de l'établissement reposera sur des contrats pluriannuels d'objectifs, de moyens et de performance (COMP-PFR), soutenus par des financements significatifs. Les PFR bénéficieront également d'une partie des dotations aujourd'hui gérées au niveau central pour se doter en moyens, notamment en personnel, afin de réaliser leurs projets inscrits dans leur COMP. Pour construire et déployer efficacement leur stratégie académique intégrée en matière de formation, de recherche et d'innovation, les PFR s'appuieront sur leurs instances de gouvernance (conseil du pôle et conseil académique de pôle) qui assureront une large représentation des personnels et des étudiants.

### 2.3.5 Un EPE ancré dans l'écosystème lyonnais et ouvert sur le monde

Cette organisation de l'EPE en PFR s'inspire des projets lyonnais précédents, initiés en 2018, visant à restructurer une nouvelle université en grands ensembles, complétés par des établissements-composantes, l'ensemble en parfaite articulation avec les ONR et les hôpitaux dont CHU-HCL, le CLB et le Centre le Vinatier. Fort de ses trois grands domaines d'excellence que sont les sciences, la santé et le sport, ainsi que l'ingénierie et les technologies, l'EPE ambitionne, en collaboration avec ses partenaires privilégiés, de mettre en place un fonctionnement agile et réactif. Ce projet vise également à renforcer les collaborations locales et internationales existantes, tout en facilitant la co-construction d'une stratégie commune avec les ONR et les principaux acteurs académiques et socio-économiques du site.

### 2.3.6 Positionnement académique des pôles

L'UCBL est organisée aujourd'hui en 16 composantes, chacune occupant une place stratégique dans l'écosystème lyonnais de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette structure, riche et diversifiée, reflète un spectre académique étendu et multidisciplinaire, composé de

sept UFR, quatre instituts, un IUT, une école d'ingénieurs interne et trois département-composante.

Ces 16 composantes, qui offre des formations d'excellence adossées à une recherche du meilleur niveau international, se répartissent harmonieusement en trois grands secteurs de formation et de recherche : « Sciences », « Santé, Sport, Humanités » et « Sciences de l'ingénieur et la technologie ».

Ces trois grands secteurs, ayant chacun une orientation académique et des partenariats spécifiques, tout en tissant des liens forts entre eux et avec les partenaires du site, forment logiquement les trois pôles de formation et de recherche de la nouvelle université. Ils permettront d'amplifier les collaborations et les projets novateurs en formation et en recherche à la fois au sein du PFR, entre PFR et avec les établissements partenaires qui déploient des forces scientifiques complémentaires dans chacun des trois domaines. Les intitulés de ces trois PFR restent encore à finaliser par les communautés de leur périmètre.

### **2.3.6.1 Le PFR « Sciences »**

Le pôle de formation et de recherche « Sciences » regroupe toutes les composantes liées aux sciences fondamentales, exactes et biologiques, ainsi que les instituts qui s'appuient sur ces domaines disciplinaires. Il est composé des cinq composantes actuelles et de leurs unités de recherche : l'UFR Biosciences, la Faculté des Sciences (avec ses trois grands champs disciplinaires : chimie, mathématiques et physique), l'Observatoire des Sciences de l'Univers de Lyon, l'Institut des Sciences Financières et d'Assurances (ISFA) et l'Institut National Supérieur des Sciences de l'éducation. Ce PFR, qui représente plus de 12 000 étudiants et environ 1 100 personnels, est composé de structures reconnues pour leur excellence tant en recherche qu'en formation. Ces composantes ont développé des liens forts avec d'autres écoles et universités du site, notamment à travers des programmes co-accrédités de niveau Master.

Le PFR Sciences représente une force scientifique majeure de l'EPE, regroupant plus de 30 unités de recherche et huit fédérations de recherche. Parmi ces unités, nombreuses sont celles en cotutelles avec les organismes nationaux de recherche, en particulier le CNRS et ses différents instituts. Bien que rattachées au PFR Sciences, ces unités entretiennent des liens étroits avec les deux autres PFR. En effet, toutes les unités du pôle sciences abordent des thématiques liées à la santé humaine, non seulement en lien avec la biologie fondamentale, mais aussi avec les mathématiques, la physique, la chimie, l'environnement ou les sciences de gestions sur des questions de santé publique. Cette transversalité illustre la richesse des collaborations scientifiques au sein de l'EPE.

Le PFR Sciences développe également des recherches et des programmes de formation qui s'inscrivent dans un continuum avec le domaine de l'Ingénierie et des technologies. Ses recherches fondamentales trouvent souvent des applications concrètes, avec une forte valorisation des résultats en matière de transfert. L'offre de formation, quant à elle, intègre

les besoins socio-économique, tant à destination des entreprises que des employeurs publics, comme l'éducation nationale ou les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cette approche permet au PFR Sciences de répondre aux attentes sociétales et de renforcer son impact sur le monde socio-économique.

Le PFR Sciences entretient des liens étroits avec plusieurs établissements-composantes, notamment l'école CPE-Lyon, dans les domaines de la chimie et des procédés, avec des interactions au niveau des formations et des unités de recherche. L'EPE précisera, dans son organisation, les liens entre l'école et ce PFR afin d'intensifier leur stratégie commune dans les domaines partagés. Cette collaboration renforcée permettra de mutualiser les compétences et les ressources, favorisant ainsi l'émergence de projets innovants et l'excellence académique.

Le périmètre du PFR Sciences inclut de nombreuses unités de recherche en cotutelles avec d'autres universités ou écoles du site, bénéficiant d'une forte présence des forces des ONR tels que le CNRS, l'INRAE et Inria. Pour renforcer les collaborations académiques et favoriser une stratégie partagée et une meilleure coordination des actions, une structuration en « École Gradué » pourrait être envisagée. Cette organisation, regroupant des masters, des équipes de recherche et des écoles doctorales, permettrait d'intensifier les synergies entre les différents acteurs et de créer un environnement propice à l'excellence scientifique et à l'innovation pédagogique. La mise en place d'une telle structure au sein du PFR Sciences contribuerait à renforcer son attractivité et son rayonnement, tant au niveau national qu'international.

### **2.3.6.2 Le PFR « Ingénierie, technologie et société »**

Le pôle de formation et de recherche « Ingénierie, Technologies et Société » rassemble les cinq composantes ingénierie et technologie de l'université : l'IUT Lyon 1, l'École d'ingénieur Polytech Lyon, les départements-composantes « Mécaniques », « Génie électrique des procédés » et « Informatique ». Ce PFR sera renforcé par des écoles prenant le statut d'établissement-composante, qui seront rattachées sans en être des entités constitutives du PFR.

Le PFR « Ingénierie, Technologies et Société » se positionne comme un acteur majeur de l'EPE, en mesure de répondre aux défis technologiques et sociétaux actuels, grâce à une approche collaborative et multidisciplinaire, tout en valorisant l'expertise de ses établissements-composantes CPE-Lyon et ITECH. L'objectif est de créer une dynamique d'innovation et de transfert de connaissances capable de développer de nouvelles synergies en formation et en recherche, tant en interne qu'en externe, et d'apporter une contribution significative au monde socio-économique.

Tout en participant activement à cette dynamique, les établissements-composantes CPE-Lyon et ITECH conserveront leurs spécificités et leur indépendance. Cette autonomie leur

permettra de maintenir leur identité propre et de poursuivre leurs objectifs spécifiques, tout en bénéficiant des synergies offertes par le PFR.

Le PFR « Ingénierie, Technologies et Société » est fort de 10 000 étudiants et 800 personnels, dont plus 2 700 élèves ingénieurs. Cette structuration vise à renforcer les collaborations et à développer une politique de formation et de recherche cohérente à l'échelle du site. Les étudiants bénéficieront de parcours enrichis, avec des possibilités de double diplôme, de stages croisés et de projets interdisciplinaires.

Le PFR « Ingénierie, Technologies et Société » regroupe 14 unités de recherche, pour la plupart des unités mixtes avec les ONR, en particulier le CNRS. Ces unités sont également largement partagées avec les écoles d'ingénieurs du site, ce qui permettra d'optimiser et de faciliter le dialogue entre avec ces établissements.

À l'instar des deux autres PFR, les thématiques de recherche de ce PFR s'articulent, voire se chevauchent, avec celles des deux autres pôles de l'EPE dans les domaines de la santé (dispositifs médicaux, imagerie), des procédés (industrie du futur, énergie) ou des sciences de l'environnement (matériaux biosourcés, recyclabilité). Ce pôle dispose ainsi d'une force et d'une identité qui contribuent aux spécificités académiques de l'EPE et du site, notamment sur un axe ingénierie pour la santé, qui pourra constituer une orientation forte de la stratégie de l'EPE.

### **2.3.6.3 Le PFR « Santé, Sport, Humanités »**

Le PFR « Santé, Sport, Humanités » rassemble six composantes majeures de l'Université : la faculté de médecine Lyon Est, la faculté de médecine et de maïeutique Lyon Sud, l'Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques (ISPB), la faculté d'odontologie, l'institut de Sciences et Techniques de la Réadaptation (ISTR), et l'UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS). Avec l'intégration de l'École Rockefeller comme établissement-composante, ce pôle s'engage dans l'universitarisation des formations et de la recherche en Sciences infirmières, ouvrant ainsi la voie à une collaboration fructueuse pour l'ensemble des Instituts de Formation en Soins Infirmiers (IFSI).

Le PFR « Santé, Sport, Humanités » devra relever de nombreux défis, tant en termes d'attractivité recherche que d'évolution des formations, face à la nécessité d'aborder les questions de santé de manière globale et systémique. Ce pôle constituera également le lieu idéal pour développer l'interprofessionnalité, aussi bien dans les pratiques que dans les formations, favorisant ainsi une approche collaborative et transversale des enjeux de santé.

Grâce à la participation active des hôpitaux partenaires, notamment le Centre Hospitalier Universitaire-Hospices Civils de Lyon (CHU-HCL), le Centre Léon Bérard (CLB) et le Centre hospitalier Le Vinatier, et avec près de 25 000 étudiants et 1 000 personnels, le PFR « Santé, Sport, Humanités » représentera l'une des toutes premières forces scientifiques françaises

dans le domaine de la santé humaine. L'offre de formation proposée par ce pôle est vaste et couvre toutes les spécialités médicales et paramédicales.

Les activités du PFR « Santé, Sport, Humanités » seront centrées sur la personne humaine, englobant tous les domaines de la santé, tels que le médical, le paramédical, le médico-social, les activités physiques, le bien-être et la santé mentale. De plus, ce pôle développera de manière transversale le thème de la santé unique (One Health), qui associe la santé humaine, la santé animale et la santé de l'environnement, à l'image du programme d'excellence ShapeMed@Lyon. Cette approche holistique permettra de mieux appréhender les enjeux complexes liés à la santé et de proposer des solutions innovantes et interdisciplinaires.

Le PFR « Santé, Sport, Humanités » rassemble une vingtaine d'unités de recherche, principalement sous la triple tutelle de l'Inserm, du CNRS et de l'Université. Le périmètre, la structure et le fonctionnement de ce pôle constitue l'un des aspects transformants le plus visible et immédiat du projet de l'EPE. Cette transformation repose sur une organisation tripartite entre l'université, l'Inserm et le CHU, associant également d'autres partenaires apportant des forces de recherche complémentaires, tels que le Centre Léon Bérard, le Centre Hospitalier Le Vinatier, le CNRS et Inria. Ce regroupement vise à construire un nouveau modèle de recherche hospitalo-universitaire, offrant un espace unique d'élaboration de la stratégie de recherche et d'innovation, capable de répondre efficacement aux grands enjeux actuels.

Le regroupement de composantes au sein du PFR « Santé, Sport, Humanités » permettra de construire un modèle unique d'intégration et de gouvernance partagée entre les acteurs locaux, en lien étroit avec l'Inserm, l'ANSES et d'autres établissements de santé (Centre Léon Bérard, Centre Hospitalier le Vinatier), ainsi que des écoles impliquées dans le domaine de la santé.

Ce pôle porte l'ambition de mettre en place des structures novatrices uniques en France, matérialisant la transformation présentée dans le paragraphe 1-3-3. Ces structures reposent sur un alignement stratégique complet des activités partagées entre l'EPE et le CHU-HCL, avec la mise en place d'une commission recherche commune et du « Lyon Health Center ».

Le « Lyon Health Center », nouvelle structure de coopération partagée avec les HCL-CHU, portera la pluridisciplinarité et l'innovation en santé, en impliquant toutes les parties prenantes du monde académique (EPE et hors EPE) et socio-économique. Cet espace collaboratif permettra de relever les défis liés à la formation et à la recherche dans le domaine de la santé, tout en favorisant l'attractivité et l'excellence du PFR « Santé, Sport, Humanités ».

La constitution de ce PFR vise ainsi à optimiser l'articulation de tous les aspects de la recherche translationnelle, depuis la recherche fondamentale jusqu'à la recherche clinique, en prenant en compte les enjeux liés aux outils de la recherche en santé, comme les grands équipements, les données de santé, les centres de ressources biologiques (CRB) et les cohortes. Cette approche globale vise à accélérer les innovations au bénéfice des patients.

En mettant en synergie l'ensemble des forces et des spécificités des partenaires locaux et nationaux l'EPE sera en mesure de répondre aux enjeux nationaux d'une recherche biomédicale plus performante et décloisonnée. Cette démarche s'inscrit dans la politique de l'État et des ministères concernés, en lien avec le plan Innovation Santé 2030 et les recommandations de nombreux rapports ministériels.

### 2.3.7 Compétences et gouvernance des pôles

Les PFR seront autonomes en ce qui concerne le recrutement des étudiants et des personnels, la maîtrise des cursus et des diplômes, la gestion de la formation et de la recherche, la répartition des moyens humains et financiers sur leur périmètre.

A ce titre, grâce à l'ordonnance sur les EPE (article 13), les PFR se verront appliquer l'article 713-9 du code de l'éducation qui donne des prérogatives élargies en termes financier et RH. Pour certains PFR, les composantes actuelles à qui s'applique l'article 713-9 se verront conserver cette disposition.

Chaque pôle gèrera l'inscription des étudiants, des moyens récurrents, des crédits de fonctionnement et d'investissement, la masse salariale des personnels qui lui seront affectés et les dotations des laboratoires qui lui seront rattachés de manière principale. Cet ensemble sera formalisé dans le cadre des contrats d'objectifs, de moyens et de performance que le PFR élaborera dans un dialogue avec la présidence et le directoire.

Les PFR élaboreront et voteront leurs statuts qui seront approuvés par le CA de l'EPE. Il se doteront également d'un règlement intérieur.

### 2.3.8 Le directeur de pôle

Chaque pôle de formation et de recherche est dirigé par un directeur.

Le Directeur de pôle est le représentant du pôle au sein du directoire de l'EPE et auprès de ses instances. Il est assisté d'une équipe de direction comprenant directeur adjoint en charge de la formation, un directeur adjoint en charge de la recherche et un secrétaire général de pôle.

Par délégation du président de l'établissement public expérimental et en application de l'article 13 de l'ordonnance, le directeur de pôle a autorité sur les personnels qui sont affectés au sein du pôle et il est ordonnateur secondaire de droit.

La gouvernance du pôle s'articule autour d'un conseil de pôle et d'un conseil académique de pôle formé d'une commission recherche et d'une commission formation et vie étudiante.

#### 2.3.8.1 Désignation du directeur du pôle

Chaque pôle se dote d'un directoire, instance collégiale réunissant le directeur de pôle, ses adjoints et les directeurs de composante interne au pôle. Cette structure collégiale favorise la

concertation et la coordination entre les différents acteurs du pôle, tout en préservant l'autonomie de chaque entité.

La désignation du directeur de pôle fait l'objet d'une procédure visant à la fois à garantir l'indépendance et l'efficacité de cette fonction stratégique. Les statuts de l'EPE prévoient ainsi une incompatibilité entre les fonctions de directeur de composante et de directeur de pôle, afin d'éviter tout conflit d'intérêts et de permettre une gouvernance équilibrée.

Peut se porter candidate à la direction du pôle toute personne qui occupe dans une composante ou une structure de recherche de ce pôle des fonctions d'enseignant-chercheur, d'enseignant ou de chercheur.

Le directeur de pôle est désigné par le conseil d'administration sur proposition du président de l'EPE qui présente un candidat issu d'une liste d'au plus trois noms, transmise par le conseil de pôle avec un avis sur chaque candidat.

Si cette procédure n'aboutit pas, un nouvel appel à candidature est organisé. Le conseil de pôle donne un avis sur l'ensemble des candidatures et le directeur du pôle est désigné par le conseil d'administration sur proposition du président de l'EPE, sur la base des avis du conseil de pôle.

Le directeur est nommé pour la durée du mandat du président de l'EPE, et ne peut exercer plus de deux mandats consécutifs. Il est nommé au début du mandat du président et son mandat prend fin avec la fin du mandat du président.

Dans le cas où le directeur cesse ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, un nouveau directeur est désigné pour la durée du mandat restant à courir dans le respect de la procédure prévue par le présent article.

Le directeur du pôle présente chaque année son bilan devant le conseil du pôle et le directoire.

### **2.3.8.2 Désignation des directeurs adjoints**

Le directeur du pôle est assisté par au moins deux directeurs adjoints, l'un responsable de la commission formation et vie étudiante et l'autre de la commission recherche. Sur proposition du directeur du pôle, le conseil de pôle approuve la désignation des directeurs adjoints. Lorsque plusieurs directeurs adjoints sont désignés, ils doivent appartenir à différentes composantes du pôle. Le mandat des directeurs adjoints prend fin au même moment que celui du directeur de pôle.

Pour la commission Recherche du PFR « Santé, Sports et Humanités », commune aux HCL et l'Université, le responsable de la commission est nommé, sur proposition conjointe du directeur du pôle et du directeur des HCL, par le conseil de pôle.

### 2.3.9 Le conseil de pôle

Les pôles de formation et de recherche se dotent d'un conseil de pôle qui comprend au maximum de 45 membres en garantissant la représentation des composantes entités internes et les principaux partenaires institutionnels, dont les organismes nationaux de recherche. La composition de ce conseil doit respecter les proportions suivantes :

- au plus deux représentants des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés de chaque composante du PFR, dont le directeur de composante ;
- au plus 50 % de représentants élus des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés, relevant pour moitié du collège A (professeurs et assimilés) et pour moitié du collège B (autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés n'appartenant pas au collège A) ;
- au moins 15 % de représentants des personnels BIATSS et assimilés ;
- au moins 15 % de représentants des étudiants ;
- au moins 5 % de représentants des autres PFR, établissement-composantes et établissement associés ;
- au plus 15 % de personnalités extérieures à l'établissement, avec une représentation minimale de deux représentants.

Lorsque que le directeur de PFR est non-membre du conseil de pôle, le nombre des membres du conseil est augmenté d'une unité. En cas de partage égal des voix, le directeur a voix prépondérante.

Les directeurs adjoints du PFR sont invités permanents du conseil de pôle.

Les directeurs de chaque pôle, ou leur représentant, sont invités permanents des conseils des autres pôles, favorisant ainsi la coordination et la cohérence des orientations stratégiques entre les différents pôles.

Le nombre et les conditions de désignation des personnalités extérieures sont fixés par le règlement intérieur du pôle.

Le conseil de pôle est décisionnaire sur les sujets suivants :

- il adopte les statuts du pôle qui sont approuvés par le Conseil d'administration de l'EPE ;
- il approuve les statuts des composantes internes du pôle, proposés par le conseil de ces entités ;
- Il vote le projet de contrat d'objectifs, de moyens et de performance du PFR, soumis à l'approbation du Conseil d'administration de l'EPE ;
- il examine et approuve le projet de budget du pôle ;
- il répartit les moyens dont ceux alloués à la formation et à la recherche dans le respect du cadrage de l'Assemblée académique ;

- il adopte et modifie le règlement intérieur du pôle dans les conditions fixées par les statuts du pôle ;
- il détermine le projet d'offre de formation du pôle et le projet d'accréditation pour les formations le concernant dans les conditions fixées par les statuts du pôle ;
- il adopte les capacités d'accueil dans les formations ;
- il adopte les modalités d'admission dans les formations ;
- il approuve la création et les maquettes des diplômes universitaires (DU) et diplômes inter-universitaires (DIU) correspondant au périmètre du pôle dans le respect du cadrage central ;
- il propose au Conseil d'administration la création des structures et unités de recherche, après avis de la Commission recherche du pôle ;
- il approuve le profil et la répartition des postes d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés et d'enseignants ouverts au recrutement au sein du PFR, dans le cadre de la politique scientifique intégrée du pôle ;
- il fixe la répartition des emplois du pôle entre les composantes, dans le respect du cadrage fixé par le Conseil d'administration ;
- il peut créer des instances communes avec d'autres PFR pour la formation et la recherche ;
- il approuve le rapport annuel d'activité du PFR présenté par le directeur, ce rapport est transmis pour information au directoire de l'EPE.

### 2.3.10 Le conseil académique de pôle

Dans une logique de déconcentration, de simplification et d'optimisation, chaque PFR bénéficie de prérogatives élargies sur les affaires académiques qui incombent aujourd'hui aux instances centrales, Conseil d'Administration (CA) ou Conseil Académique (Cac). Pour cela, chaque PFR se dote d'une **Commission Recherche (CR-PFR)** et d'une **Commission Formation et Vie Étudiante (CFVE-PFR)** qui, regroupées, forment le **Conseil Académique de PFR (CAC-PFR)**.

Cette organisation permet aux PFR d'exercer leurs prérogatives dans un cadre démocratique, en articulation avec les instances centrales. Le Conseil Académique de PFR joue ainsi un rôle central dans la gouvernance des PFR, en garantissant la qualité des formations, l'attractivité des programmes et l'excellence des recrutements. La constitution des deux commissions qui le composent doit assurer une représentation équilibrée de toutes les entités internes au PFR, des différentes disciplines et des différentes catégories de personnel. Les CFVE-PFR conserveront la représentation actuelle des étudiants, enseignants et enseignants-chercheurs, avec au moins 40% de chacune des deux catégories. Cette organisation vise à garantir, au sein de ces commissions, une représentation équilibrée et diversifiée du personnel et des étudiants.

Le Conseil Académique de PFR, en s'appuyant sur les travaux de la CR-PFR et de la CFVE-PFR, devient ainsi un organe de gouvernance essentiel, capable de prendre des décisions adaptées

aux spécificités de chaque PFR. Cette organisation décentralisée favorise une gestion de proximité, une meilleure réactivité et une plus grande implication de la communauté universitaire dans le développement des PFR. Elle contribue également à renforcer la cohérence et la complémentarité entre les missions de formation et de recherche, tout en garantissant la qualité et l'attractivité de l'offre académique proposée par chaque PFR.

Lorsqu'il réunit ses commissions Formation et vie étudiante et Recherche, le Conseil Académique de PFR est présidé par le directeur du pôle. En formation plénière, le Conseil Académique de PFR peut être consulté par le directeur sur toute question que celui-ci lui soumet.

**Les compétences de la Commission Formation et Vie Étudiante** du CAC-PFR sont les suivantes :

- elle adopte
  - les règles relatives aux examens (MCCC des formations assurées par le pôle à l'exception de celles relevant de réglementations spécifiques) ;
  - les règles d'évaluation des enseignements ;
  - les modalités d'organisation de passerelles de cursus de formation ;
  - les mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants, enseignants ou des enseignants-chercheurs, au sein des pôles ;
  - les maquettes des actions de formation continue ;
  - les mesures visant à promouvoir et développer des initiatives pédagogiques ;
  - la mise en œuvre des certifications, de l'apprentissage, de l'alternance, de l'offre de formation tout au long de la vie, des processus d'insertion professionnelle
- elle donne un avis sur les programmes de formation des composantes ;
- elle propose
  - au conseil de pôle la détermination des capacités d'accueil ;
  - les modalités d'admission dans les formations ;
- elle émet un avis sur
  - la création et les maquettes des diplômes universitaires (DU) et diplômes inter-universitaires (DIU) correspondant au périmètre du pôle dans le respect du cadrage central ;
  - les conventions conclues en matière de formation dans le périmètre du PFR.

**Les compétences de la Commission Recherche** du CAC-PFR sont les suivantes :

- elle donne un avis sur
  - la politique de recherche du pôle ;
  - les règles de fonctionnement des laboratoires en rattachement principal au PFR ;

- les conventions conclues avec les organismes de recherche dans le périmètre du pôle ;
- la création des structures et unités de recherche ;
- elle propose la répartition des dotations recherche aux laboratoires ;
- elle propose et conduit les appels à projets du PFR, et en établit les critères d'évaluation ;
- elle formule des propositions d'Eméritat (commission « recherche » en formation restreinte) hors enseignants de santé.

**Les compétences du Conseil Académique de pôle en formation restreinte** sont les suivantes :

- s'agissant du recrutement des enseignants-chercheurs relevant du décret n°84-431 :
  - il délibère sur la création des comités de sélection (COSEL), sur leur composition et sur la désignation de leur président et de leur vice-président ;
  - il délibère sur le recours à la mise en situation professionnelle et ses modalités dans le cadre de recrutement des enseignants-chercheurs ;
  - au vu de l'avis motivé émis par le comité de sélection, il propose la liste des candidats classés par ordre de préférence ;
  - il examine les candidatures à la mutation et au détachement ;
  - il est consulté sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs relevant du PFR ;
  - il rend un avis sur le détachement et le placement en délégation des enseignants-chercheurs titulaires ;
  - il accorde les dispenses de qualification sur le périmètre du PFR ;
  - il donne un avis sur l'exeat ;
- s'agissant du recrutement des agents non-titulaires :
  - il rend un avis sur la nomination des enseignants invités ;
  - il rend un avis sur la nomination de PU associé ou MCF associé ;
  - il désigne les membres du COS chargé de donner un avis sur le recrutement des contractuels L.954-3 ;
  - il rend un avis sur le recrutement des vacataires d'enseignement ;
  - il rend un avis sur le recrutement et le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans le respect de l'enveloppe de masse salariale et de la stratégie globale de l'EPE ;
- s'agissant de la gestion des enseignants-chercheurs relevant du décret n°84-431 :
  - il rend un avis sur l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ;
  - il statue sur les demandes individuelles de changement de rattachement à une structure de recherche pour les enseignants-chercheurs ;
  - il formule les propositions d'avancement ;
  - il rend un avis sur le changement de discipline au sein de l'établissement.

### 2.3.10.1 Composition de la commission « Formation et Vie Étudiante »

La commission « Formation et Vie Étudiante » comprend au maximum 40 membres ainsi répartis :

- Au moins 40% de représentants des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés, garantissant une représentation minimale de chaque composante du PFR ;
- Au moins 40% de représentants des étudiants ;
- Au moins 5% de représentants des personnels BIATSS et assimilés ;
- Au moins 5% de personnalités désignées représentants des établissements-composantes, des établissements associés, des autres PFR ou de personnalités extérieures.

### 2.3.10.2 Composition de la commission « Recherche »

La commission « Recherche » comprend au maximum 40 membres ainsi répartis.

**Pour le Pôle « Santé, Sport, Humanités ».** La commission recherche du PFR « Santé, Sport, Humanités » est commune avec les HCL avec la composition suivante :

- de 20 % à 30 % de représentants élus des enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés relevant pour moitié du collège A (professeurs et assimilés) et pour moitié du collège B (autres enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés) ; les statuts du PFR assurent une représentation de toutes les composantes ;
- de 20 % à 30 % de représentants désignés par les Hospices civils de Lyon ;
- de 10 % à 20 % de représentants désignés pour moitié par l'Inserm et pour moitié par le CNRS comprenant des représentants de l'INRAé et d'Inria ;
- au moins 10 % de représentants des personnels BIATSS et assimilés issus des structures de recherche ;
- au moins 5 % de représentants des doctorants ;
- au moins 10 % de représentants des établissements-composantes, des établissements associés, des autres PFR ou de personnalités extérieures dont le Centre Léon Bérard et le Centre Hospitalier Le Vinatier ;

Les directeurs d'unité sont invités permanents à la commission recherche du PFR.

**Pour les Pôles « Sciences » et « Ingénierie, Technologie, Société ».** La composition est la suivante :

- Au plus deux représentants élus des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés de chaque composante du PFR ;
- Entre 25 % et 35 % de représentants élus des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés, relevant pour moitié du collège A (professeurs et

assimilés) et pour moitié du collège B (autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés n'appartenant pas au collège A) ;

- De 10% à 20% de représentants des ONR ;
- Au moins 10 % de représentants des personnels BIATSS et assimilés issus des structures de recherche ;
- Au moins 5 % de représentants des doctorants ;
- Au moins 10 % de représentants des établissements-composantes, des établissements associés, des autres PFR ou de personnalités extérieures.

Les directeurs d'unité sont invités permanents à la commission recherche du PFR.

## 3 Les établissements-composantes au sein de l'établissement public expérimental

### 3.1 Les établissements-composantes

L'EPE intègre plusieurs écoles sous la forme d'établissements-composantes qui conservent leur personnalité morale et juridique. Ces écoles conservent ainsi leur totale autonomie, leur souveraineté budgétaire et leur marque. Elles sont étroitement liées à l'EPE à travers des axes stratégiques académiques partagés et élaborés en commun, une marque universitaire et des ressources partagées.

Le statut d'établissement-composante nécessite l'approbation de leur participation à l'EPE par un vote de leur instance décisionnaire et une modification de leurs statuts, tout en restant sous la même forme juridique.

Ces établissements-composantes, tout en gardant la maîtrise de leur offre de formation et de leur fonctionnement administratif et financier, s'engagent à contribuer à la stratégie globale de l'EPE.

Les établissements-composantes bénéficient des moyens que l'EPE peut mettre à leur disposition pour développer de nouvelles formations, participer à diversifier leur activité de recherche et assurer un bon niveau de service pour la vie étudiante. Par principe, ils sont intégrés aux réponses aux appels à projet locaux, nationaux ou européen qui rentrent dans leur périmètre d'activité et que l'EPE peut élaborer.

Le positionnement des établissements-composantes au sein de l'EPE permet de faciliter de nombreuses synergies :

- diversification des programmes d'études : le regroupement permet de combiner des expertises variées, offrant ainsi une gamme plus large de programmes spécialisés et la mise en place de nouveaux cursus opérés sur la base d'une charte entre les différentes parties prenantes ;

- vie étudiante : l'accès aux bibliothèques universitaires, au service de santé, aux actions culturelles et sportives est ouvert aux différentes entités de l'EPE ;
- réseau élargi pour les stages et l'emploi : un réseau plus vaste d'entreprises offre davantage d'opportunités de stages et de recrutement pour les étudiants ;
- recherche disciplinaire : l'EPE donne la possibilité à chaque enseignant-chercheur d'être rattaché à une unité de recherche et de bénéficier de sa dynamique scientifique ;
- recherche interdisciplinaire : la collaboration au sein de l'EPE augmente les opportunités de recherche interdisciplinaire par une fédération des forces académiques du site, particulièrement dans des domaines tels que la technologie, l'agroalimentaire, la chimie, et l'environnement. Ces collaborations peuvent être formalisées au sein d'instituts transdisciplinaires, moteurs de structuration académique ;
- partage des ressources : les pôles et les établissements-composantes partagent des ressources telles que des laboratoires et des équipements, optimisant ainsi l'utilisation des infrastructures. De nouvelles unités de recherche pourraient voir le jour ;
- collaborations internationales : le regroupement permet de renforcer les collaborations internationales, en offrant des échanges d'étudiants et de professeurs, ainsi que des projets de recherche conjoints. L'ensemble du périmètre de l'EPE est impliqué dans l'université européenne ARQUS ;
- innovation pédagogique : l'échange de diverses approches pédagogiques et d'expertises conduit à des innovations dans les méthodes d'enseignement et l'apprentissage ;
- renforcement de la visibilité et du rayonnement : le regroupement, qui apporte une plus grande diversité, accroît la visibilité et le rayonnement des programmes d'ingénierie sur les scènes locale, nationale et internationale, via des Écoles graduées ;
- partage et usage d'une même marque universitaire, en complément de leur propre marque reconnue et positionnée au meilleur niveau international qui bénéficie à chacun des acteurs EPE et des établissements-composantes.

## 3.2 Relations entre établissements-composantes et EPE

La relation entre l'EPE et ses établissements-composantes est organisée autour de plusieurs grands principes, notamment :

- Liberté et spécificité de développement : chaque établissement-composante membre de l'EPE conserve sa liberté en matière de politique de développement ; il peut ainsi mener des initiatives et des projets spécifiques à son contexte et à ses ambitions. Cette

autonomie est essentielle pour permettre à chaque établissement de s'adapter aux besoins changeants de ses étudiants, de son personnel et de son environnement local ;

- Une stratégie globale partagée : au sein de l'EPE, chaque établissement s'engage activement à aligner sa politique de développement avec la vision collective portée par la marque commune. Cette vision, fruit d'une co-construction collaborative, est définie par l'ensemble des membres. Elle garantit une orientation unifiée et des ambitions communes, renforçant ainsi la cohésion et la synergie entre les différentes entités ;
- Participation active au sein de l'EPE : les représentants de chaque établissement-composante jouent un rôle clé au sein de l'EPE ; les établissements-composantes sont ainsi représentés au sein du conseil d'administration de l'EPE et au sein du directoire. Ces modalités de représentation garantissent la participation des établissements-composantes à la direction et à la gouvernance de l'EPE ;
- Co-construction de la stratégie : pour assurer une stratégie de développement cohérente avec les ambitions de l'ensemble des partenaires de l'EPE, chaque établissement-composante contribue activement à son élaboration.

### 3.3 Compétences, droits et obligations des établissements-composantes

Les établissements-composantes conservant leur personnalité morale, ils gardent en conséquence leurs statuts et continuent à percevoir directement de l'État et des collectivités territoriales les subventions qui leurs sont allouées. Ils conservent également :

- leur patrimoine immobilier ;
- l'autorité sur leurs personnels ;
- l'affectation et la gestion de ceux-ci ;
- leurs instances, notamment de représentation des personnels.

Les établissements-composantes organisent les enseignements des diplômes qui leurs sont propres et fixent les frais de scolarité qui en découlent.

Les étudiants relevant des formations propres des établissements-composantes sont inscrits au sein de ces établissements. Ils reçoivent une carte d'étudiant de l'UCBL et ont accès, dans les conditions définies par le conseil d'administration, aux ressources documentaires de l'université.

Sans préjudice de leurs relations avec leurs tutelles, les établissements-composantes exercent leurs compétences dans le respect des missions de l'université et en tenant compte de sa stratégie qu'ils contribuent à définir, ainsi que des orientations et délibérations votées par les instances de l'établissement expérimental auxquelles ils participent.

Le président de l'établissement public expérimental ou son représentant siège avec voix délibérative dans l'organe délibérant de chaque établissement-composante.

Les établissements-composantes négocient, le cas échéant, leur contrat d'établissement qui est partie intégrante du contrat de l'établissement public expérimental négocié par son président. Les établissements-composantes adoptent leur budget propre en tenant compte du contrat d'objectifs, de moyens et de performance établi avec l'établissement public expérimental en cohérence avec la stratégie globale de celle-ci.

Les établissements-composantes répondent aux demandes du conseil d'administration de l'établissement public expérimental lorsque celui-ci souhaite s'assurer, sur la base de ses documents, actes ou délibérations budgétaires, du respect du contrat d'objectifs, de moyens et de performance.

Chaque établissement-composante présente annuellement au conseil d'administration de l'établissement public expérimental un rapport d'activité détaillé, présentant en particulier son offre de formation. Cette présentation ne donne pas lieu à délibération.

S'agissant des compétences partagées, les établissements-composantes :

- participent à l'élaboration du contrat pluriannuel de l'établissement public expérimental pour les volets les concernant ;
- contribuent à la définition des orientations stratégiques de l'établissement public expérimental dans le périmètre qui est le leur, en particulier à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'un contrat d'objectifs, de moyens et de performance ;
- participent à l'élaboration de la stratégie de recherche de l'établissement public expérimental et conduisent, en cohérence avec sa stratégie, celle du ou des domaines qui les concernent ;
- participent à l'élaboration de la stratégie de formation de l'établissement public expérimental et conduisent, en cohérence avec sa stratégie, celle du ou des domaines qui les concernent ;
- dispensent des formations conduisant à la délivrance de diplômes de l'établissement public expérimental.

S'agissant des compétences coordonnées, les établissements-composantes mettent en œuvre leurs missions de formation et, le cas échéant, de recherche en tenant compte des éléments de cadrage définis par les organes de gouvernance de l'établissement public expérimental au titre de ses attributions, notamment en ce qui concerne :

- l'élaboration des programmes, les modalités générales de contrôle des connaissances et des compétences, les règles d'évaluation des enseignements et de la prise en compte de ses résultats, les mesures permettant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures permettant la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et la validation des acquis, les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé ;

- les capacités d'accueil ;
- la politique du collège des écoles doctorales ;
- les principes généraux applicables au recrutement des personnels ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la charte d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique de l'établissement public expérimental ;
- la stratégie de l'établissement public expérimental en matière d'accords, de convention et de politique partenariale, tant nationale qu'internationale.

Les personnels des établissements-composantes peuvent exercer, sans limite de temps, tout ou partie de leurs fonctions au sein de l'établissement public expérimental et réciproquement, sur décision conjointe du directeur de l'établissement-composante et du président de l'établissement public expérimental, après accord des intéressés, dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables, et après avis du directeur de la composante concernée.

Une charte de signature des publications scientifiques est approuvée par l'établissement public expérimental et ses établissements-composantes. Elle prévoit la mention systématique de l'établissement public expérimental dans les signatures de publications scientifiques.

L'établissement public expérimental et ses établissements-composantes conviennent ensemble de la manière de gérer leur intégration dans les classements nationaux et internationaux dans l'objectif de contribuer au rayonnement et à l'attractivité du site lyonnais, et ce préalablement à toute initiative en direction des organismes qui produisent ces classements.

L'établissement public expérimental et ses membres s'engagent à respecter la charte d'utilisation de la dénomination **université Claude Bernard Lyon (UCBL)** et son architecture de marque.

Les établissements ou structures désireux d'intégrer l'UCBL en qualité d'établissement-composante saisissent le président de l'EPE d'une demande motivée, accompagnée de la décision adoptée par leur organe délibérant. La demande d'adhésion est communiquée au directoire qui l'instruit et propose les modalités de cette intégration.

Lorsque la demande et les modalités ainsi définies ont été approuvées par le directoire, la demande d'adhésion est transmise pour adoption à la majorité absolue des membres présents ou représentés au conseil d'administration et aux fins de modifications des statuts.

Une demande d'interruption en cours d'expérimentation de la participation d'un établissement-composante à l'UCBL, qu'elle soit sollicitée par l'UCBL ou par un établissement-composante, doit être motivée par des manquements aux engagements pris dans le cadre des statuts ou du contrat d'objectifs, de moyens et de performance passé entre eux. Dans cette hypothèse, une procédure spécifique est mise en place :

- si un établissement-composante considère que l'UCBL a manqué à ses engagements à son égard, il peut notifier, par un vote de son conseil d'administration à la majorité qualifiée des deux tiers, son intention de déclencher une procédure de retrait sur la base d'un exposé motivé ;
- si l'UCBL considère qu'un établissement-composante a manqué à ses engagements à son égard, elle peut notifier, par un vote de son conseil d'administration à la majorité qualifiée des deux tiers, son souhait de déclencher une procédure de sortie sur la base d'un exposé motivé ;

Cette demande ouvre une période de conciliation. Si aucun accord n'intervient dans un délai d'une année à compter du vote du conseil d'administration compétent, un plan de sortie est établi selon des modalités fixées par le règlement intérieur de l'UCBL.

## 4 L'organisation administrative du nouvel établissement

### 4.1 Les grands principes de l'action administrative

L'organisation administrative du nouvel établissement s'appuie sur

- une administration centrale tournée en priorité vers des fonctions stratégiques, la cohérence, la maîtrise des risques et le développement de l'établissement ;
- une décentralisation de compétences dans les PFR s'appuyant sur leurs propres moyens administratifs et les services centraux (directement ou via des centres de services partagés).

**Le principe de subsidiarité**, consistant à laisser la possibilité au niveau de gouvernance le plus approprié d'assumer ses responsabilités et d'agir, est au cœur de l'action du nouvel établissement. Il régit la manière dont les compétences sont mises en œuvre et est garant de l'efficacité administrative du nouvel établissement. Il a pour corollaire d'autres principes qui visent à favoriser la cohérence de l'action :

- spécialisation des niveaux de gestion ;
- participation à l'élaboration des normes et instruments administratifs ;
- différenciation appliquée à l'organisation des pôles ;
- coordination, afin de garantir la cohérence et la transversalité de l'action administrative.

**Le principe de spécialisation des niveaux de gestion** consiste à considérer que chaque niveau exerce un bloc de compétences spécifiques, complémentaire voire exclusif lorsque la nature de l'action le justifie. Ainsi :

- le niveau central, ou « niveau 1 », définit la stratégie et élabore les normes administratives ;

- le niveau des pôles, ou « niveau 2 », porte les politiques de formation et de recherche et assure, le cas échéant, des services de proximité au profit des composantes, instituts...

Dans ce cadre, les pôles pourront

- disposer de services administratifs propres ;
- en partager certains avec d'autres pôles dans le cadre d'une logique de mutualisation grâce à des centres de services partagés tournés vers la qualité du service rendu aux composantes / instituts / laboratoires et aux usagers (agents et étudiants).

**Le principe de participation à l'élaboration des normes et instruments administratifs** implique l'association des pôles à la définition des règles et procédures de l'établissement. L'exercice de compétences exclusives de gestion à certains niveaux de l'organisation ne doit pas exclure les autres structures dont les points de vue et expériences doivent pouvoir être pris en compte.

**Le principe de différenciation appliqué à l'organisation des pôles** favorise la mise en place d'une organisation adaptée à la diversité des missions des structures académiques, ceci afin d'adopter un mode de fonctionnement souple, en cohérence avec leur degré d'autonomie et les missions qui leurs sont confiées.

**Le principe de coordination** doit permettre d'assurer la cohérence et la transversalité de l'action administrative. Ce principe permet de dissocier le niveau décisionnel et le niveau opérationnel. Un pôle peut en effet disposer d'un pouvoir de décision dans un domaine donné sans forcément avoir en interne les moyens chargés de mettre en œuvre ladite décision. Pour cela, des instruments spécifiques pourront être déployés comme la mise en place de contrats de services et la création de guichets dédiés aux pôles au sein des services centraux. Par ailleurs, cette cohérence des actes sera garantie par une démarche qualité, de contrôle interne et d'évaluation.

## 4.2 Répartition des compétences entre les différents niveaux

L'organisation des services administratifs et techniques du nouvel établissement repose sur les trois niveaux suivants :

- **le niveau central**, avec des directions et services (centraux et communs) qui auront des missions d'élaboration de la stratégie, de cadrage des règles, d'animation, de coordination, de gestion, de veille juridique, de conseil, de mise en œuvre de la politique de l'établissement, d'évaluation de l'action des pôles à la lumière des objectifs négociés dans le cadre des contrats d'objectifs de moyens et de performance (COMP) pluriannuels ; les services centraux représentent également des centres de

ressources et d'expertise pour les pôles dans un certain nombre de domaines (juridique et affaires institutionnels, ingénierie de projet, achats, patrimoine, etc.) ;

- **le niveau du pôle**, afin de pouvoir assumer pleinement leurs compétences académiques, les pôles s'appuient sur des moyens administratifs propres ainsi que sur des guichets dédiés mis en place au niveau des services centraux. Dotés d'une large autonomie, les pôles disposent de services propres mais n'ont pas forcément la même organisation (principe de différenciation) ;
- **le niveau des composantes**, qui demeure inchangé par rapport à l'organisation actuelle.

## 5 Trajectoire de construction du nouvel établissement

### 5.1 Une montée en puissance progressive

À compter de la création juridique de l'établissement public expérimental le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le processus de construction se déroulera en plusieurs phases :

- la première, dédiée à la mise en place de toutes les instances de l'établissement expérimental, se déploiera sur la fin de l'année 2024 / le 1<sup>er</sup> trimestre 2025 et sera organisée par une administration provisoire (élection et installation des instances) nommée par le Recteur de la région académique ;
- la seconde, une fois les instances centrales de l'établissement et les instances de pôles installées, concernera en 2025, 2026 et 2027, les chantiers suivants (sans être exhaustifs) :
  - Préparation des contrats d'objectifs, de moyens et de performance des pôles (COMP-PFR) ;
  - Préparation d'un budget rectificatif ;
  - Finalisation de la mise en œuvre du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) négocié avec le ministère et pérennisation des dispositifs ;
  - Préparation de la prochaine évaluation de l'établissement par le HCERES.

Cette montée en puissance progressive de l'EPE tient à la fois compte de la période minimale d'expérimentation fixée par le ministère (deux ans) et de la nécessité de conduire l'évaluation HCERES (selon le référentiel d'évaluation des établissements publics expérimentaux publié en février 2022) préalable à toute sortie de l'expérimentation « au plus tard un an avant le terme de la période maximale de dix ans à compter de la publication » de l'ordonnance du 12 décembre 2018 (article 19), soit au plus tard en décembre 2027.

## 5.2 L'accompagnement des personnels dans la transformation

Le déploiement du processus de transformation du nouvel établissement est prévu sur une période de trois ans. Afin d'accompagner les personnels dans la mise en place de la nouvelle organisation, un comité de suivi de la transformation, prévu dans les statuts de l'EPE, réunissant membres de la gouvernance, de la direction générale des services et des représentants des personnels et des étudiants sera institué.

Il constituera un espace de discussion, qui aura notamment pour objectifs de :

- suivre collectivement les enjeux humains de la transformation ;
- préparer les décisions et les actions à conduire en termes d'accompagnement du personnel et de politique RH, en lien avec les instances de dialogue social ;
- proposer des actions innovantes à destination des personnels et des étudiants et réfléchir à leur mise en œuvre.