

Numéro	CA/2024-10-24/01
Date d'affichage	14/11/2024
Date de mise en ligne	14/11/2024
Date de transmission au Recteur	14/11/2024

Conseil d'administration de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Délibération du 24 octobre 2024 portant approbation du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Le CONSEIL D'ADMINISTRATION de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne,

Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L. 712-2 et L. 712-3 ;
Vu la circulaire du 22 mars 2023 ;
Vu les statuts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu le règlement intérieur de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu l'arrêté n° 2021-40 du 14 janvier 2021 portant proclamation de l'élection de Madame Christine NEAU-LEDUC à la fonction de Présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Après en avoir délibéré,

APPROUVE le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne pour la période 2024-2026 ci-après annexé.

Délibération CA/2024-10-24/01	
Nombre de membres en exercice (pour rappel)	36
Nombre de membres présents ou représentés	30
Nombre de refus de prendre part au vote	0
Nombre de pour	21
Nombre de contre	7
Nombre d'abstentions	2

Paris, le 25 octobre 2024

La Présidente de l'université
Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Christine NEAU-LEDUC

L'original de cette délibération est disponible dans les locaux de la direction des affaires juridiques et institutionnelles au centre Panthéon situé 12, place du Panthéon, 75231 Paris.

Modalités de recours : Conformément à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou, lorsqu'elle y donne lieu, de sa transmission au Recteur d'académie.



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2024 – 2026





Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2024-2026

Entre

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

Monsieur Patrick HETZEL, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

d'une part

et

L'université Paris I Panthéon-Sorbonne, représentée par

Madame Christine NEAU-LEDUC, présidente de l'université Paris I Panthéon-Sorbonne

d'autre part

Article 1 : Objet du contrat

Ce contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) est conclu entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne pour une durée de trois ans.

Il a pour objet la contractualisation de la stratégie de l'établissement sur quatre politiques publiques ministérielles prioritaires (pilotage et transformation de l'offre de formation, transition écologique et développement soutenable, recherche et innovation, bien-être et réussite des étudiants), ainsi que sur l'amélioration du pilotage de l'établissement et l'affirmation de sa signature.

Ces six objectifs sont déclinés en actions programmées dans le COMP, assorties d'indicateurs de performance.

Article 2 : Engagements financiers et modalités de versement

Le montant programmé pour le COMP est de 4 611 000 € pour la période 2024-2026. Les versements s'effectueront ainsi :

- Une avance de 50% en 2024 ;
- Un complément de 30% en 2025 ;
- Un solde de 20% en 2026.

Le versement des crédits est conditionné à la réalisation des actions prévues et à l'atteinte des cibles associées, selon la clé de répartition indiquée à l'article 4.

En cas d'atteinte partielle d'une cible, le montant des crédits effectivement versés au titre de l'objectif sera ajusté au prorata du niveau de réalisation effective de la cible.

Cela se traduira par un ajustement du solde ou par un abattement sur le premier versement du COMP suivant.

Article 3 : Modalités de suivi

Un dialogue annuel permettra de partager l'avancement des actions et, le cas échéant, d'ajuster les ambitions et les financements du COMP au cours de la période.

A la fin de la période, un bilan précis sera réalisé sur l'ensemble du COMP et sur chacune des actions. Il sera partagé entre l'Etat et l'établissement et servira de base au calcul du solde du COMP.

Article 4 : Plan d'action détaillé

	Indicateurs / Jalons	Valeur initiale	cible 2026	Part du financement conditionnée à l'atteinte de l'objectif
Pilotage de l'offre de formation				24%
Transformer l'offre de formation pour augmenter la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants (cible d'étudiants impactés par la transformation : 2 100)	Nombre de formations transformées		11	
Piloter la transformation des formations	Mise en place du dispositif de pilotage de l'offre de formation L-M (opérationnel et stratégique)		réalisée	
	% des étudiants de L1 inscrits dans les parcours transformés/créés	0%	15% (2025)	
	Nombre d'étudiants de L passant les certifications Ecrl+, PIXX, Langues	0	6500	
Recherche et Innovation				14%
Renforcer la participation aux appels à projets européens	Nombre de projets européens déposés	18	35	
	Nombre de projets européens lauréats	3	6	
	Nombre de projets ERC déposés / retenus en tant que Host Institution (données cumulées sur 3 ans)	9 / 0	12 / 2	
Développer la recherche aux enjeux en lien avec la société	Nombre de contrats de recherche en lien avec le campus des élus (contrats doctoraux, contrats CIFRE, financements de recherche action, financements européens, etc.)	0	15	
Transition écologique et développement soutenable				24%
Faire de Paris 1 Panthéon-Sorbonne une université durable et inclusive	Nombre d'étudiants sensibilisés à la TEDS	40	15 900	
	Taux de personnel administratif sensibilisé	0%	100%	
	Taux de personnel enseignant EC sensibilisé	0%	75%	
	Diminution des émissions de gaz à effet de serre	-	- 8%	
Bien-être et réussite des étudiants				8%
Penser l'étudiant au cœur de la vie étudiante	Création de la plate-forme vie étudiante		réalisé (2025)	
	Nombre d'aides attribuées (aides sociales, aides aux projets des associations étudiantes, valorisation de l'engagement étudiant)	710	1050	
Gestion et pilotage				11%
Refonder une gestion de qualité au service des usagers et des personnels	Taux de processus identifiés dans la cartographie des activités formalisés et publiés	20%	100%	
	Mise en service de la nouvelle structure de l'intranet		réalisée (2025)	
Stratégie propre à l'établissement				19%
Faire de Paris 1 Panthéon-Sorbonne une université internationale	Proportion des mentions de L ou M labellisées LIPS niveau 1	0%	30%	
	Nombre de formations doctorales interdisciplinaires européennes et internationales	1	5	

« Signature de l'établissement »

Dotée de nombreux atouts, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne n'a cependant jusqu'à présent pas été suffisamment partie prenante des grandes transformations de l'enseignement supérieur et de la recherche français de ces 10 dernières années. Les indicateurs de comparaison avec les autres universités en France et dans le monde sont ainsi souvent en-deçà des espérances et, même si cela n'enlève rien à la qualité de sa recherche et de ses enseignements, à terme, ces éléments peuvent peser sur l'établissement, son développement et ses ambitions. Il est ainsi partenaire de relativement peu de projets Horizon 2020 (12 projets) et ses performances au regard des indicateurs bibliométriques classiques qui alimentent les classements tels que celui de Shanghai sont particulièrement faibles, même si on les compare à celles en matière de SHS d'universités de pays européens tels que l'Italie, la Pologne ou l'Espagne. Enfin, la forte valeur ajoutée que l'établissement apporte aux débats publics sur les défis sociétaux à travers le prisme spécifique des SHS reste presque entièrement basée sur l'initiative individuelle et les réseaux des chercheurs, plutôt que sur une approche institutionnelle et transversale.

A partir de ces constats, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'est engagée depuis janvier 2021 dans une dynamique positive, consacrée notamment par son succès à l'appel à projets PIA4 « Excellences sous toutes ses formes » dont elle a été lauréate avec le projet Sorb'Rising (2022-2030), puis à l'appel à projets ASDES avec le projet RAMPE (2023-2031), ainsi que par la construction de l'Alliance Una Europa. Elle s'est dotée en octobre 2021 d'un projet stratégique s'appuyant à la fois sur une large consultation interne et également sur les travaux menés dans le cadre de son alliance européenne. Voté dans les conseils, ce document a servi de fil directeur aux orientations du mandat débuté en 2021.

Depuis 2021, la politique menée par l'actuelle gouvernance vise ainsi à modifier significativement la trajectoire de l'établissement, tout à la fois en mettant l'accent sur des modalités de structurations transversales qui lui font défaut et en luttant contre des formes d'isolement institutionnel que les évaluations avaient pointées au cours de la décennie précédente. A l'heure où la grande majorité des universités françaises et étrangères font coexister les SHS avec les disciplines STEM, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne fait le pari de répondre aux grands défis sociétaux et d'affirmer la place qu'elle doit y prendre en continuant de centrer recherche et enseignement sur les SHS. Cependant ce pari ne pourra être gagnant qu'à la condition de mettre en place des partenariats pertinents à la fois à l'échelon de son territoire local et à l'échelle internationale. A cet égard, l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est un archipel académique réparti sur 25 sites : cette dissémination doit devenir un atout pour son rayonnement à l'échelle du Grand Paris et de l'Ile-de-France. De même, la création d'Una Europa, à l'initiative de l'université, dès les premiers instants de la mise en place de la stratégie des universités européennes, a contribué à renforcer sa place à l'échelle européenne. Par ailleurs, d'autres types d'accords et de partenariats internationaux construits de longue date avec des établissements d'enseignement supérieur de premier plan (notamment Columbia University, Galatasaray, Université du Caire, Fudan University, Sungkyunkwan University, Universidad de Chile) constituent une base solide pour déployer une stratégie internationale renforcée. A travers les objectifs poursuivis dans le COMP, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne entend ainsi consolider la trajectoire amorcée ces dernières années.

L'internationalisation de l'établissement constitue donc un enjeu majeur pour les prochaines années (**Objectif 6**). Cependant, elle doit toucher davantage les étudiants et les formations dès le premier cycle universitaire, et être davantage structurée au niveau de la recherche (**Objectif 2**).

La réponse aux défis sociétaux contemporains à l'échelon régional passe à la fois par un pilotage de l'offre de formation vers de nouveaux métiers et l'acquisition de nouvelles compétences utiles tout au long de la vie (**objectif 1**), à l'acquisition de savoirs et de compétences sur les transitions sociétales et écologiques (**objectif 3**). L'établissement doit répondre à ces exigences dans ces structures mêmes, à travers une gestion immobilière soutenable pour ses 25 sites (**objectif 3**), une amélioration de la vie de campus pour les étudiants (**objectif 4**) et de qualité de vie au travail pour l'ensemble des usagers et personnels (**objectif 5**).

L'ambition d'une université à fort impact sociétal se déploie autant dans la structuration de la recherche et de sa valorisation (lancement de la chaîne Sorbonne TV, création d'un campus des élus, candidature au 3^e AAP du label SAPS) que dans une organisation de son offre de formation davantage réactive aux changements et ouverte à l'international, tout en consolidant une organisation interne répondant aux exigences de qualité et de soutenabilité. C'est ainsi que l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne entend devenir la grande université française de SHS **à dimension européenne et internationale**. Ses valeurs de liberté, d'humanisme, son exigence et sa capacité à faire "bouger les lignes" sont l'une des clés de réponse aux enjeux qui attendent la société.

Politiques ministérielles

Pilotage de l'offre de formation

Objectif 1 : Piloter la transformation des formations sur le contrat 2025-2029

UP1PS est engagée dans la construction du projet offre de formation 2025-2029 1^{er} (L-LP) et 2^{ème} cycle (M). A l'horizon 2030, l'établissement veut des formations transformées le long de 3 axes prioritaires : 1) Internationalisation, 2) Hybridation disciplinaire et transversalité, 3) Innovation et diversification des formes pédagogiques. L'internationalisation des formations est présente dans l'objectif 6 du COMP, comme "signature" de l'établissement.

L'auto-évaluation des formations et la construction du projet 2025-2029 constituent une excellente opportunité de mobiliser la communauté vers des objectifs lisibles. Pourtant, une politique de formation ne peut se déployer si l'établissement ne dispose pas des outils de pilotage et d'une capacité à orienter les ressources pour atteindre les objectifs. Les 3 actions de l'objectif 1 visent : 1) à construire le dispositif de pilotage des formations, 2) à diriger vers des projets pertinents des composantes (UFRs, Instituts) des ressources exerçant un effet levier, 3) à fournir aux équipes et aux étudiants de niveau licence des ressources communes de développement de compétences transversales certifiées.

1/ Pilotage OF, accompagner le changement

L'université dispose déjà d'une grande quantité de données dispersées pertinentes pour constituer un système de pilotage des formations. Ces données collectées au grain le plus fin concernent à la fois la performance (réussite des étudiants, devenir des diplômés) et les moyens utilisés par les formations.

Le travail sur un pilotage renforcé des formations implique une transformation organisationnelle majeure dans l'établissement. La mission formation est fragmentée entre différents services centraux sous-staffés qui travaillent, en grande partie, en silos, et ne communiquent pas assez ensemble, ce qui rend difficile la mise en place d'une stratégie de formation d'établissement partagée par les composantes. Le logiciel AMETYS, adopté par l'université et utilisé dans d'autres établissements, dans sa version 2 constitue un premier outil de mise en place d'un pilotage opérationnel décentralisé et doit être complété avec un outil décisionnel (Business Object ou Power BI) également décentralisé et on-line pour le pilotage stratégique. L'outil « Business Object » actuellement utilisé par l'université l'est de manière centralisée et off-line. Il convient de faire un bilan de ces difficultés et produire un projet qui appellent des transformations culturelles (refonte des liens inter-métiers, amorçage d'une dynamique d'engagement autour d'objectifs partagés sur les formations) et structurelles (organisation managériale, de processus en lien avec le système d'information).

L'établissement doit se doter d'un plan d'action qui s'appuie sur l'existant et doit élaborer une doctrine de pilotage. Plan d'action et doctrine sont décrits ci-dessous.

L'établissement est actuellement en revue de son offre par l'évaluation Hcéres et la procédure d'accréditation pour la période 2025-2030. Au-delà des adaptations déjà à l'œuvre, cette revue a permis de démontrer la nécessité de se doter d'outils de pilotage renforcés offrant des données objectives sur lesquelles pourraient reposer des décisions de restructuration emportant l'ensemble de l'établissement (équipes, composantes, central).

1) Plan d'action du pilotage : des données fiables, interconnectées et partagées

L'étape 1 est déjà en cours avec le DSG Génération 2023 (suivi des étudiants), l'appel à projet interne Belvédère (« visibilité » des formations) et le dialogue de performance 2023 qui met en priorité le système d'information. Les données sont nombreuses et éparses et doivent être rassemblées et interconnectées notamment par le recours au logiciel AMETYS 2 pour le pilotage opérationnel.

L'étape 2 est l'action 1 de l'objectif 1 de ce COMP. Cela nécessite le recrutement d'un DGS-adjoint chargé des formations et la mise en place d'un service de données formations pour travailler sur des outils centralisés et décentralisés concernant les performances et les moyens de l'offre de formation (outil de SI décisionnel). Ces outils et les tableaux de bord associés doivent être davantage partagés au niveau central et au niveau des composantes pour rendre le dialogue de gestion actuel avec les composantes encore plus stratégique concernant les formations (performance, pilotage, ressources humaines, aspects financiers et fonds propres).

La revue en cours de l'offre de formation menée à l'occasion de l'évaluation Hcéres (vague D) a permis d'accélérer la prise de conscience dans l'établissement de la nécessité de se doter d'un pilotage « formations » accru. Ainsi, des notes de cadrage centralisées ont été partagées avec les composantes pour fixer des critères d'amélioration des mentions. Des études quantitatives ont permis de mieux se connaître et donc de mieux dialoguer et d'agir en concertation avec les composantes. Des critères de performance sont dès aujourd'hui soulignés pour prendre en compte la performance d'une formation. Ces exigences ont guidé la construction de l'offre de formations à venir. Le présent COMP doit renforcer cette dynamique.

Le pilotage de l'offre de formation se fait sur un temps long qui nécessite que l'établissement ait réalisé les étapes 1 et étapes 2, et conjointement mis en place la GPEC pour être capable d'anticiper les besoins en termes de formations et de compétences des personnels (administratifs et EC) au service de cette transformation.

=> Elaboration d'un dispositif cible de pilotage de l'offre de formation : prestation extérieure 2024 puis 2025

=> Recrutement d'un chargé de mission sur la durée du COMP

=> Déploiement de l'outil Ametys 2 pour le pilotage opérationnel et l'extension de l'outil actuel BO pour le pilotage décisionnel.

2) Doctrine de pilotage : principes de base

Ce projet doit s'appuyer sur une doctrine de pilotage compatible avec la gouvernance et les objectifs de l'établissement. Nous définissons ci-dessous les principes qui constitue cette doctrine.

Le pilotage formation concerne trois niveaux de gouvernance : **1) niveau de base : la mention, 2) niveau intermédiaire : la composante, 3) niveau central : l'établissement**. Les indicateurs constituant le tableau de bord sont déployés à ces 3 niveaux dans une logique de subsidiarité et d'alignement des décisions. Le niveau pertinent de construction des indicateurs est la mention, qui est l'objet de l'accréditation et de l'évaluation. Les tableaux de bord doivent être présentés aux instances de chaque niveau (conseil de perfectionnement, conseil de composante, CFVU et CA de l'établissement) et alimenter en éléments objectifs le dialogue entre les 3 niveaux de décisions. Ce dialogue compare les performances effectives et attendues des formations. A horizon régulier, la formation produit des prévisions qui ont une valeur d'engagement. Le pilotage s'appuie sur une carte cohérente des formations qui formalise les niveaux de responsabilité autour de la mention (infra et supra). Cette approche stratégique dirigée par les données suppose pour qu'elle soit adoptée par la communauté universitaire à travers plusieurs mandatures que (1) celle-ci prenne en compte **la diversité des disciplines et leurs pratiques** en étant capable de les comparer avec **celles dérivées au niveau national par discipline ou par mention** et (2) ne pas réduire une formation pluriannuelle comme une licence ou un master à un tube à une entrée et une sortie pour mesurer sa performance mais plutôt la considérer comme **un « hub » avec plusieurs entrées et aussi plusieurs sorties** surtout dans un contexte de formation tout au long de la vie.

Le pilotage s'organise autour de **deux horizons**. A court et moyen terme (1 à 3 ans), le **pilotage opérationnel** concerne la taille des formations ; à moyen et long terme (2 à 5 ans), le **pilotage stratégique** est relatif à la structure des formations. Le pilotage opérationnel s'intéresse au nombre de travaux dirigés (TD) ouverts chaque semestre dans la formation et à sa capacité d'accueil via les plateformes nationales (Parcoursup, MonMaster) ou locales (E-candidat). Le pilotage stratégique est compatible avec le contrat. Il s'agit d'ouvrir, de fermer ou de restructurer des formations.

Le déploiement d'un tableau de bord s'accompagne d'une **capacité décisionnelle concernant la répartition des moyens** parmi les formations. Il convient donc d'identifier des marges de manœuvre et d'en créer de nouvelles avec l'appui des composantes. Sans marge de manœuvre, il est extrêmement difficile de « fermer des formations » pour en « ouvrir de nouvelles ». Les heures délivrées par les vacataires ou les heures complémentaires des enseignants titulaires sont flexibles à court terme (dans l'année) ; les heures délivrées par des enseignants contractuels sont flexibles à moyen terme (entre 1 et 3 ans) ; les heures des services statutaires sont rigides à court et moyen terme et deviennent flexibles lorsqu'un poste se libère suite à une mutation ou un départ à la retraite. **Les marges de manœuvre ne peuvent être trouvées que dans le cadre d'un dialogue stratégique de gestion avec la composante qui est l'échelon élémentaire de décision pour les ressources humaines.**

Les indicateurs de performance des formations se structurent en deux catégories : **réussite des étudiants et devenir des diplômés**. L'horizon d'obtention de ces indicateurs diffèrent : court et moyen terme (1 à 3 ans) pour la réussite des étudiants, moyen et long terme pour le devenir des diplômés (moyen à long terme). Ces horizons sont donc naturellement liés au caractère opérationnel et stratégique du pilotage.

Les **indicateurs de réussite** mesurent la capacité des formations à diplômé des étudiants. L'horizon de réussite doit être pris en compte **ainsi que les flux d'entrées et de sortie en cours de cycle**.

La performance annuelle est mesurée par le **nombre de crédits ECTS (semestres) acquis au cours de l'année par les étudiants inscrits dans les formations**. Rapporté au nombre d'étudiants inscrits pédagogiquement, cette quantité de crédits ECTS produits (ou ce nombre de semestres validés) permet le calcul d'un taux de réussite annuel.

La production de crédits ECTS au cours de l'année doit être comparée aux **ressources d'enseignement** en termes d'encadrement pédagogique (heures figurant dans les maquettes) et d'accompagnement pédagogique (heures figurant dans le référentiel d'équivalence horaire (REH) notamment pour les formations en apprentissage). Ces ressources sont mesurées en heures équivalent TD et se décomposent en trois catégories : heures statutaires (incluses dans le service), heures complémentaires (au-delà du service statutaire) et heures vacataires. En matière de moyens, il convient d'être attentif à la taille des groupes de formation qui créent notamment en master des indivisibilités (groupe à petits effectifs) et à l'implication des enseignants chercheurs dans les formations.

A moyen terme, la performance annuelle est composée pour construire des **indicateurs pluriannuels de réussite pour l'obtention du diplôme**. Ces indicateurs pluriannuels tiennent compte des entrées et des sorties en cours de cycle en distinguant les semestres validés hors et dans l'établissement.

Les **indicateurs de devenir des diplômés** fournissent une mesure de la performance des formations en termes de **qualité des diplômés**. Ils sont ainsi absolument complémentaires des indicateurs de réussite mais ils sont produits à un horizon différent. Cet horizon est annuel **pour la poursuite d'études en utilisant les données SISE**. Il est de 1 à 4 ans pour l'insertion professionnelle **avec les données nationales INSERSUP et les enquêtes locales de l'ORIVE**. Une réflexion est à engager sur la détermination des métriques : taux d'emploi, niveau des salaires obtenues pour l'insertion professionnelle ; qualité de la formation de poursuite d'études (niveau de sélectivité, réussite aux concours, doctorat financé). Pour ces indicateurs, il faut être attentif à la poursuite d'études dans un niveau équivalent qui peut être un indice d'inadéquation de la formation.

Il est à noter que cette action 1 se combine avec les actions de l'objectif 5 du COMP et plus particulièrement celles relatives à la réingénierie des processus de scolarité permettant d'harmoniser les pratiques et les ressources de manière homogène entre les composantes.

2/ TransFormations 2030

TransFormations 2030 a pour objectif d'accompagner des initiatives des équipes pour que le niveau L puisse atteindre de nouveaux objectifs relatifs à l'accueil des étudiants et au devenir des diplômés (attractivité post-bac des formations SHS notamment L Histoire, parcours des étudiants au sein du L, devenir post-L des diplômés). Le redéploiement de moyens internes aux composantes est difficile, de sorte qu'il est indispensable de consacrer des ressources centrales (heures HC/VAC) bien pilotées pour exercer un effet levier de soutien aux initiatives cohérentes avec la politique de formation de l'établissement.

Transformation des capacités d'accueil (CAL) :

=> Capacité L1 Parcoursup (rentrée 2025) : double licence histoire/gestion (+ 30 pl.), double licence histoire/lettres (+30 pl. partagées avec Université Sorbonne Nouvelle, Sorbonne Alliance), double licence gestion/LEA (+30 pl. partagées avec Université Sorbonne Nouvelle, Sorbonne Alliance), LP post-bac (LP1 à LP3) géomètre-géomaticien (15 pl. partagées avec ENSG-U. Gustave Eiffel). En contrepartie, réduction CAL classique L Histoire (- 60 pl.). Transformation de la CAL du L Economie non sélectif avec la création d'un parcours international (250 pl.).

=> Capacité L2 et L3 : ouverture de places supplémentaires pour les étudiants issus de CPGEs littéraires et inscrits en cumulatif dans les L Géographie, Histoire, Histoire de l'Art et Archéologie, Philosophie (+30 pl. en L2, + 60 pl. en L3).

Professionnalisation/personnalisation des parcours de licence :

=> L Droit : réalisation d'un projet personnel de licence au L3-S6 (intégralité du semestre, 30 ECTS : projet professionnel, projet international d'études, projet de recherche juridique, projet personnel alternatif). Moyens complémentaires d'encadrement des projets personnels.

=> L Histoire : création d'un enseignement L3 (S5-S6) de codicologie / archives pour métiers des bibliothèques et de l'édition

=> L : création d'un parcours S6 enseignement prépa CAPES

=> L Histoire de l'art et archéologie : soutien aux humanités numériques

3/ Compétences transversales, mise en œuvre et certifications

Le volet Edu-Hub de l'AAP Excellences Sorb'rising comporte le développement des compétences transversales, notamment expression écrite/orale et culture numérique. L'établissement veut introduire dans l'ensemble des maquettes de L une validation obligatoire (diplômante) de 3 ou 4 certifications attestant de compétences transversales : 1) Ecri-+ (<https://ecriplus.fr/>), 2) Pix (<https://pix.fr/>), 3) Langues (expérimentation <https://altissia.org/fr> en 2021, 4) socle commun TEDS sur la base du matériel de <https://www.uved.fr/> (voir objectif 4).

L'action "Compétences transversales, mise en œuvre et certifications" 1) accroît l'effort de l'établissement (au-dessus des moyens Sorb'rising disponibles) pour déployer par appel à dépenses aux composantes des initiatives d'enseignement de compétences transversales, 2) développe l'ingénierie de scolarité nécessaire au déploiement des certifications associées aux compétences transversales, 3) produit des contenus de communication à destination des étudiants et 4) coordonne le travail des scalarités de composante et de diplôme.

=> Ingénierie transverse de scolarité "Certifications"

=> Communication "Certifications" auprès des étudiants

=> Heures d'enseignements HC/VAC

<https://data.panthéonsorbonne.fr/data>

Données insertion professionnelle :

Taux d'insertion professionnelle à 30 mois (diplômés de M2 de la promotion 2019, enquête réalisée en 2021-2022): ALL : 81%, DEG : 95%, SHS : 92 %, STS : 93%. Moyenne établissement : 94%. Le taux d'insertion professionnelle ne tient pas compte des continuations d'étude après le M2 (doctorat, autres diplômes).

Taux d'emploi à 30 mois : (diplômés de M2 de la promotion 2019, enquête réalisée en 2021-2022) : ALL : 66%, DEG : 70%, SHS : 61%, STS : 86%. Le taux d'emploi est le nombre de diplômés 2019 se déclarant en emploi 30 mois après la diplomation sur le nombre de répondants à l'enquête.

Les performances mesurées par les taux d'insertion professionnelle sont bonnes. Elles sont relativisées par des taux d'emploi à 30 mois plus contrastés, qui traduisent une entrée sur le marché du travail différée (poursuite d'études post-M2).

Les 220 autres parcours observent un taux d'insertion professionnelle à 30 mois supérieur à 75 %

Taux de réussite en licence en 3 ou 4 ans (admis dans la même UFR)

ALL : 66%, DEG : 65%, SHS : 70 %, STS : 41%.

Moyenne établissement : 65,8%

Les taux de réussite, excepté en L MIASHS (STS) où cela peut s'expliquer par une réorientation des étudiants vers la licence d'économie entre la L2 et la L3, sont bons au regard de la moyenne nationale.

Liste des Formations

A – transformées : L Droit (projet personnel L3-S6), L Economie (parcours international non sélectif)

B – créées : L SHS S6 préparation CAPES, LP1 et LP2 géomètre-géomaticien, DL Histoire-Gestion, DL Histoire-Lettres (Sorbonne Alliance), DL Gestion-LEA (Sorbonne Alliance), DL Philosophie-Anglais (Sorbonne Alliance)

C – supprimées

L'offre de formation 2025-2030 est en cours de construction avec un retour Hcéres le 18 mars 2024. L'établissement ne peut fournir une liste de formations "transformées", "créées" ou "supprimées". Un dialogue de formations est entamé avec les composantes sur la base d'un pilotage des formations en construction (Cf. l'action 1 ci-dessous).

Articulation avec l'AMI CMA

L'établissement est associé à l'AMI CMA Campus Cyber obtenu en 2022 en proposant un diplôme d'université (DU). L'établissement a déposé en janvier 2024 l'AMI CMA "École de l'IA" proposant la création d'un collège de l'IA au niveau L et des parcours de master croisant autour de l'IA et des disciplines SHS.

Modèle économique :

L'action 1 : dépenses non pérennes, complétées au niveau de l'établissement par le recrutement d'un DGS adjoint formation et le déploiement de logiciels.

L'action 2 : dépenses pérennes. Les créations d'heures d'enseignement (évaluées au tarif HC/VAC) constituent un levier pour inciter les composantes à orienter vers ces actions davantage de ressources pérennes existantes (heures de service Ens./EC).

L'action 3 complète des moyens déjà mis à disposition par le volet Edu-Hub du PIA4 Sorb'Rising. Ajouter des heures HC/VAC permet une mise à l'échelle des actions prévues ; ces heures sont associées à des recrutements PIA4 Sorb'Rising sur une durée de 8 ans.

Le déploiement des actions 2 et 3 est prévu sur la durée du COMP et principalement à partir de la rentrée 2025 (mise en place de l'offre de formation 2025-2029). La durée du COMP correspondant au mi-contrat, une évaluation des actions 2 et 3

sera effectuée fin 2026 pour prolonger ces actions par le prochain COMP jusqu'à l'achèvement du contrat. Si le COMP ne peut plus être activé, les actions seront abandonnées ou bien financées par des redéploiements de moyens au sein de l'établissement.

Engagement de transformation des formations :

- Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, l'établissement s'engage à transformer une partie de son offre pour améliorer la performance des mentions notamment en matière de réussite, de poursuite d'étude et d'insertion professionnelle, sur la base de la liste suivante¹ :

- LG Histoire
- LG Gestion
- LG Arts plastiques
- LG Economie
- LG Droit
- M Sciences sociales
- M AES
- M Droit public
- M Science politique
- M Esthétique
- M Arts Plastiques.

¹ L'Annexe explicative sur les formations transformées (fin du document) permet de mieux comprendre les objectifs de transformation assignés à chaque formation ainsi que le nombre d'étudiants concernés.

Politiques ministérielles

Recherche et innovation

Objectif 2 : Développer la recherche aux enjeux en lien avec la société

L'université doit renforcer sa place comme acteur majeur auprès des pouvoirs publics et comme interlocuteur du monde non académique. Elle doit également obtenir plus de financements européens. Les principales difficultés identifiées actuellement sont les suivantes : un manque d'interdisciplinarité et de capacité à dialoguer avec les acteurs du monde socio-économique, un pilotage imprécis en l'absence de données totalement fiables, notamment pour ce qui concerne les unités de recherche multi-tutelles, un manque de familiarité des EC avec la culture de projet européen. En ce sens, plusieurs actions ont déjà été engagées : le développement du projet RAMPE (Réseaux Alumni Mécénat Projets Européens, via l'appels à projets ASDESR), du projet CRISAlide (consortium en cours de constitution), du Campus des élus (action du projet Sorb' Rising) et le développement de thèses CIFRE (en lien avec l'ANRT). Le COMP permettra d'accélérer leur mise en œuvre.

1/ Connaître nos données

Plus les données seront mises à jour et alimentées en temps réel de manière automatique avec un requêtage par l'IA (Cf. *expert finder system* mis en ligne en février 2023), plus l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne sera en mesure de valoriser les publications et les actions de recherche de ses chercheurs et pourra ainsi participer plus amplement aux activités du monde non-académique et ce, de manière plus réactive. Plus les données seront fiables (personnels affectés dans les unités, projets développés et financés, collaborations internationales, production des EC...), plus l'établissement sera en mesure d'améliorer l'administration quotidienne des unités de recherche et la vie des chercheurs (enjeu aussi dans le cadre de l'expérimentation en cours de la simplification des processus de gestion de la recherche en SHS).

L'université est à l'initiative du consortium **CRISAlide** constitué de neuf établissements à ce jour (en sus de Paris 1, université de Toulon, EHESS, université de Lyon 1, université de Paris-Saclay, université de Nantes, université de Montpellier, UPEC, INRIA). Le projet **SOVISU+** a été lancé à partir de « *proofs of concept* » réalisés à ce stade (Sovisu, Bibliolabs, EFS Paris 1 rebaptisé Idyia...). Il correspond au développement d'un module de gestion de l'identité numérique et de la production scientifique au sein d'un système d'information de recherche mutualisé libre, modulaire et décentralisé. Un chantier d'identification et de fiabilisation des données de base des 36 unités de recherche de l'université (23 UMR, 1 UR en cotutelle universitaire, 16 unités propres) qui auront vocation à alimenter ce système doit désormais être conduit. Dans cette perspective, le recrutement de trois personnels en renfort est nécessaire.

Le besoin en trois contrats non pérennes sur la première année se justifie par la nécessité d'entrer, pour la première fois et rapidement les données sur la "brique labo" de CRISAlid. Une fois que la brique labo sera connectée aux outils de gestion de l'université, l'importation des données se fera de manière automatique. Mais, au départ, il faudra un appui aux UR/UMR, d'où cette demande de 3 contrats.

Les données RH, nécessaires pour fiabiliser les informations sur les hébergés, seront récupérées dans les outils de gestion de l'université (SIHAM) ou CNRS (RESEDA), les données financières de GESLAB ou SIFAC, les données projets de recherche seront directement connectées et rendues visibles grâce à la "brique chercheur" dont la réalisation (livraison automne 2024) précède la "brique labo".

2/ Développer le soutien aux dépôts de projets

Afin d'accroître les taux de succès aux appels à projets européens de recherche, l'université a entamé une transformation de l'accompagnement de ses chercheurs et enseignants-chercheurs. Ce chantier se traduit par le recrutement depuis septembre 2023 de trois ingénieurs projets grâce au financement ASDESR. Ce financement étant exclusivement dédié au recrutement des ingénieurs projets pour l'accompagnement au montage des projets, la proposition COMP vise elle à construire, en complémentarité d'ASDESR, des actions spécifiques pour offrir aux enseignants chercheurs des outils RH pour dégager du temps mais également pour acquérir/renforcer les connaissances et les compétences nécessaires au montage de projets : des formations collectives, du coaching individuel et des décharges d'enseignement (modèle RFIEA). La mise en place d'un plan d'action pluriannuel visant à atteindre les meilleurs standards européens en matière d'accompagnement (identification des appels pertinents, actions de sensibilisation auprès des enseignants chercheurs et chercheurs, aide au montage dans le respect du format attendu par les agences de financement, aide au montage financier et au plan d'actions du projet) est nécessaire. Néanmoins, dans ce cadre, la formation est prioritaire et elle ne dispose pas de ressources à la hauteur des enjeux. C'est pourquoi un renforcement est nécessaire via le COMP. En effet, au-delà des dispositifs actuellement en place, la formation à l'écriture par des pairs-experts, associée à une forme de mentorat, semble aujourd'hui essentielle au regard des critères d'évaluation de l'ERC et des projets collaboratifs, et devra être financé par une enveloppe d'heures **complémentaires** et des prestations externes par des spécialistes ad hoc. En parallèle, la mise en place de décharges d'enseignement apparaît comme incontournable pour que les candidats se préparent dans de bonnes conditions. Enfin, d'autres actions, telles que l'organisation d'une « masterclass » annuelle à Paris 1 des candidats européens aux MSCA augmentera leur taux de succès tout en développant les réseaux européens de nos laboratoires et leur positionnement unique en SHS.

Les indicateurs seront simples : nombre de participants aux formations séminaires dédiées, nombre de projets déposés candidatures à l'ERC et nombre de projets lauréats. L'objectif avec ce financement COMP est de quasiment doubler les dépôts de projets et les lauréats en 2026 (voir les indicateurs).

3/ S'ouvrir sur la société (notamment vers les acteurs publics locaux)

Enfin et parce que l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est éminemment tournée vers la société, le projet de Campus des élus financé par le projet Sorb'Rising doit pouvoir prendre une envergure plus importante afin de venir en appui aux politiques publiques.

Le Campus des élus a vocation à renforcer par la formation le lien de l'université avec les territoires mais également à créer un espace de dialogue avec les élus locaux dont certains en ont déjà formulé la demande à l'échelle régionale et nationale. Ce projet est financé pour sa partie « formation », mais pas pour sa partie « recherche ». Il s'agit à travers cette dernière d'une part de développer les programmes de recherche en lien avec les territoires, les collectivités et l'international, d'autre part, de valoriser concrètement l'activité de recherche globale de l'université auprès des acteurs publics mais aussi d'enrichir l'activité des chercheurs par l'expertise des acteurs politiques sur les territoires. De manière générale, cette approche constitue une première expérimentation d'un travail plus important à l'échelle de l'université dans le dialogue entre les chercheurs et la société puisque l'université est dans une démarche de labellisation SAPS. Le COMP viendra ainsi financer en amorçage le personnel du volet recherche (chargé d'appui aux projets de recherche) du campus des élus dans une dynamique déjà en cours de transfert de compétences et d'innovations.

1/ Connaître nos données, correspondant à trois contractuels de catégorie B pour un an

2/ Développer le soutien au dépôt de projets

- a) Accompagnement ERC - 40 projets sur trois ans :
 - Mentorat, relecture de projet et oraux blancs
 - Prestations externes pour formation à l'écriture de projets et au management d'équipe
 - Décharge d'enseignement sur deux semestres pour les porteurs de projets
- b) Accompagnement cluster (projets collaboratifs) - 40 projets sur trois ans :
 - Formations à l'écriture de projets européens collaboratifs
 - Décharges d'enseignement sur deux semestres pour le montage de projets cluster

3/ S'ouvrir sur la société (notamment vers les acteurs publics locaux), correspondant à un contractuel de catégorie A pour le volet recherche du campus des élus

Modèle économique

Les financements de l'action 1 et de l'action 2 sont considérés comme des financements d'amorçage. En effet, les compétences liées à la formation et l'accompagnement des chercheurs et jeunes chercheurs ont vocation à être internalisées au sein de l'université. Par ailleurs, une augmentation du taux de réussite aux projets européens permettra le dégagement de moyens financiers afin d'assurer la pérennité des actions envisagées.

En outre, le projet RAMPE (ASDES) de l'université abonde par ses financements (RH) les objectifs de l'action 2. Il en va de même pour l'action 3 qui a vocation à développer des contrats de recherche et des financements.

Politiques ministérielles

Transition écologique et développement soutenable

Objectif 3 : Faire de Paris 1 Panthéon-Sorbonne une université durable et inclusive

Les recherches menées au sein de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ainsi que les débats conduits en interne entre les membres de la communauté universitaire font des questions de développement durable et de responsabilité sociétale une priorité du projet stratégique de l'établissement. Ces questions l'ont amenée à entreprendre de nouvelles actions. Celles-ci concernent autant son fonctionnement que sa contribution au débat public par un ensemble de recherches et un corpus de formations. Elles se fondent sur l'adoption d'un plan vert et leur objectif premier consiste à réduire l'empreinte carbone de l'université pour l'ensemble de ses activités. Il s'agit ainsi à la faveur du présent COMP de mettre en place un certain nombre d'actions portant sur trois volets majeurs pour les années à venir.

1/ Sensibilisation au TEDS

Conformément au rapport Jouzel et aux demandes ministérielles, au-delà de l'introduction d'enseignements disciplinaires relevant de ces enjeux dans les maquettes ou de la réorientation de certains enseignements, il est nécessaire de former largement les étudiants en employant plusieurs méthodes pédagogiques (formations à distance, conférences, débats, travaux d'initiative personnelle encadrés, fresques, etc.). En premier lieu, une sensibilisation sera menée auprès des étudiants en ciblant particulièrement le niveau licence – la sensibilisation se déroule sur la L1 et L2 permettant de toucher 13000 étudiants par an, sur le modèle de la certification PIX pour le numérique. La sensibilisation auprès des étudiants se fera par l'intermédiaire de ressources pédagogiques autour d'un EPI, de SPOC, de conférences (de visu et filmé en lien avec Sorbonne TV), d'ateliers, de la valorisation de l'engagement étudiant en la matière. Cette sensibilisation nécessite (1) de la coordination au niveau de l'établissement et au niveau des composantes, (2) une ingénierie pédagogique pour produire les ressources pédagogiques disponibles sur EPI et la réalisation du SPOC, (3) formation de personnels (BIATSS ou enseignants) pour devenir « fresqueurs » afin de former les tuteurs étudiants « fresqueurs » et (4) un accompagnement de l'étudiant par un tuteur enseignant dans le cadre du SPOC (15h pour suivre 100 étudiants) d'une part, et par un tuteur étudiant (lui-même formé les années précédentes ou par une formation) dans le cadre des ateliers liés aux fresques sur la transition écologique (1000 ateliers organisés par an 2025 et 2026) d'autre part. L'objectif est de proposer une sensibilisation pendant au moins deux années de licence et de cibler tous les étudiants de licence en 2026.

La sensibilisation du personnel enseignant se fait également par la mise à disposition de ressources pédagogiques sur un EPI, la formation des nouveaux maîtres de conférences, des conférences et un livret d'information.

La sensibilisation du personnel BIATSS s'intègre dans le plan de formation, par intégration de cette question à l'accueil des nouveaux personnels, obligation de suivre une formation sur le sujet et enfin une formation spécifique pour la sensibilisation des managers.

2/ Transition énergétique immobilière

Le SPSI de l'université vient d'être validé : plus de 80 % de ses surfaces étant déjà raccordées à un réseau de chaleur, c'est principalement en matière d'isolation thermique de ses bâtiments que l'université s'est fixé des objectifs ambitieux pour l'avenir. Cinq sites sont principalement concernés : Mahler, Cassin, Maison des sciences économiques, Saint-Charles et bien sûr Pierre-Mendès-France.

En premier lieu, l'objectif poursuivi dans le cadre du présent COMP au titre de l'immobilier est d'accélérer l'audit détaillé de ces bâtiments, en matière d'économies d'énergie réalisables, mais également dans une approche plus large d'aménagement durable. Il s'agit ainsi de constituer un volant d'études disponibles au sein de l'établissement, qui à la fois sont un préalable indispensable à la production d'une « comptabilité carbone » telle que souhaitée par le MESR, en vue de réduire l'empreinte de ces sites, mais également pourront être mobilisées utilement dans les réponses aux appels à projets, notamment dans la perspective proche (2025) des appels à projet de transition énergétique ouverts par l'État, ainsi que des prochains CPER. Comme l'a en effet souligné la DIE (octobre 2023), « *les moyens humains dédiés à l'immobilier paraissent insuffisants au regard des grands projets qui attendent l'Université [Paris 1] (...) notamment (...) sur le volet de la transition environnementale* ». Il sera recouru à cette fin à un prestataire externe (bureau d'études).

En second lieu, toujours dans une démarche de renforcement des capacités et compétences de l'université, il est projeté de recruter un chargé d'études de programmation qui aura pour mission d'identifier les opérations à enjeu, suivre la bonne réalisation des études et conduire les réponses aux appels à projets. Il sera positionné de manière transversale de manière à embrasser la complexité des enjeux. Il permettra d'accroître sensiblement la professionnalisation des équipes en matière de programmation.

3/ Finalisation, déploiement et suivi du schéma directeur du développement durable

L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est engagée dans la construction d'un schéma directeur du développement durable et dans la mise en œuvre d'un travail, là aussi transversal, appuyé par la direction du développement durable, de transformation de son fonctionnement pour intégrer des pratiques durables dans l'action quotidienne et les missions de l'université. A ce titre, le financement d'un chargé de projet correspondant au sein de la direction du développement durable est pris en charge par l'université pour la finalisation, le déploiement et le suivi du schéma directeur.

1/ Sensibilisation au TEDS

a) Sensibilisation des étudiants :

- Coordination du dispositif
- Ingénierie pédagogique (personnel et construction de ressources)
- Tuteurs enseignants et étudiants (SPOC et fresques)

b) Sensibilisation des personnels : Formations, conférences et support d'information

L'université finance quant à elle déjà la mise en place et la maintenance de la plateforme « développement durable » de Paris 1, la coordination de la sensibilisation du personnel et les actions liées au bonus « cogite ma planète ».

2/ Transition énergétique immobilière

- Enveloppe dédiée à la réalisation d'études
- Contractuel de catégorie A chargé d'études de programmation développement durable

3/ Finalisation, déploiement et suivi du schéma directeur du développement durable, correspondant à un contrat de catégorie A sur trois ans

Modèle économique

Les financements de l'action 1 sont essentiellement ciblés pour la sensibilisation des étudiants. En effet, la sensibilisation du personnel enseignant et BIATSS en année de croisière pourra être prise en charge par l'établissement. Le COMP permet d'amorcer une politique de sensibilisation en impliquant les personnels dès les premières années. Les dépenses annuelles sont à comprendre comme des dépenses de constitution d'un cadre de sensibilisation des étudiants qui se déploient en coordination et en accompagnement. Néanmoins, les activités pédagogiques proposées doivent être mises au regard de la **dynamique à amorcer auprès des étudiants autour de la transition écologique**. Est-ce que cette phase forte d'accompagnement sera encore utile après 2026 ? C'est une question que l'on peut se poser très légitimement et faire un bilan annuel sur les activités pédagogiques qui sont performantes dans ce domaine et celles qui ne le sont pas afin de dimensionner et adapter le dispositif en conséquence. Notre offre de formation sera construite en incluant cette sensibilisation au TEDS de manière transversale dans la perspective d'optimiser les activités pédagogiques nécessitant un fort accompagnement et penser la place du MOOC dans le dispositif de la certification massive parce que les équipes pédagogiques auront pu être formées à notre dispositif pendant cette phase d'amorçage. Notre objectif est de passer d'une politique de sensibilisation à une politique de formation aux TEDS.

Les financements de l'action 2 et de l'action 3 sont quant à eux considérés comme des financements d'amorçage.

Face au développement de la politique de vie étudiante, tant au niveau national qu'au sein de l'établissement, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a décidé de se doter d'un schéma directeur de la vie étudiante, qui sera finalisé à la fin de l'année universitaire 2023-2024. Les travaux préparatoires autour de ce schéma permettent d'ores et déjà de pointer le dynamisme de la politique de vie étudiante de Paris 1, mais aussi trois faiblesses principales, intrinsèquement liées : la méconnaissance par les étudiants des services proposés par l'université, notamment les aides sociales, les aides aux projets et à l'engagement étudiants, ainsi que les dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) ; le manque d'accessibilité de certains de ces services, qui demandent des démarches relativement longues de la part des étudiants ; les difficultés de l'établissement, d'une part, à gérer tous ces dispositifs d'aides au quotidien et, d'autre part, à dresser des bilans globaux sur les différents aspects de sa politique de vie étudiante. L'objectif du projet présenté dans le cadre du présent COMP est donc de mieux visibiliser et piloter les services proposés aux étudiants par le pôle vie étudiante de Paris 1 afin d'améliorer la qualité de l'expérience étudiante et contribuer ainsi à la réussite des étudiants de l'université. Pour ce faire, ce projet prévoit deux axes de travail.

1/ Création d'une « plateforme vie étudiante »

- Objectifs :

- Améliorer la communication autour de la politique de vie étudiante de l'université (portail d'accès à la plateforme centralisé et actualisé régulièrement) ;
- Faciliter les démarches introduites par les étudiants (dépôt des demandes via des formulaires en ligne sur la plateforme) ;
- Mettre en place un outil de pilotage et de gestion des projets pour le pôle vie étudiante (suivi des aides et projets, bilans statistiques via la plateforme), ce qui permettra de mieux piloter les dispositifs actuels, mais aussi de dégager des ressources pour deux nouveaux axes de travail qui pourront également tirer profit de la création d'une plateforme vie étudiante (offres de logement et agenda culturel).

- Périmètre principal de la plateforme d'ici à 2026 : valoriser les aides et dispositifs existants, à savoir les aides sociales d'urgence et de mobilité (FSDIE - Aide sociale et à la mobilité), les aides aux projets des associations étudiantes (FSDIE - Aide à projets et CVEC), la valorisation de l'engagement étudiant (dispositif de bonification). Il s'agit de dispositifs déjà identifiés comme prioritaires et ayant fait l'objet de nombreuses réflexions et actions au sein de l'établissement depuis deux ans (révision de la charte CVEC en 2021, de la charte des associations étudiantes en 2022, de la charte FSDIE en 2023, de la charte engagement en 2024).

- Périmètre secondaire de la plate-forme d'ici à 2026 : initier la réflexion sur l'ajout à la nouvelle plateforme d'un volet logement (plateforme d'offres de logement, facilitant la recherche et les échanges de logement) et d'un volet culturel (programmation des services et associations de l'établissement et billetterie).

- Méthode de construction de la plate-forme : afin de créer une plate-forme conforme aux besoins de ses usagers (étudiants, personnels en charge du FSDIE, de la CVEC et de l'engagement étudiant), le travail de développement commencera par une phase de concertation qui impliquera les élus étudiants, les services impliqués au sein de Paris 1 (le pôle vie étudiante de la direction des études et de la vie étudiante et la direction du système d'information et des usages numériques) ainsi que les institutions partenaires de Paris 1 pour les actions sociales et culturelles à destination des étudiants, notamment le Crous.

2/ Renforcement du dispositif de lutte contre les VSS

L'université doit rester un lieu d'inclusion et d'égalité pour toutes et pour tous. Elle entend ainsi lutter contre toutes les formes de discrimination et les VSS dont sont susceptibles d'être victimes les étudiantes et les étudiants. Le travail entamé depuis maintenant plusieurs mois, sous l'impulsion de la référente égalité, avec notamment la mise en ligne d'une plateforme de signalement et la mise en place d'une cellule d'écoute, doit être renforcé.

Des **actions de formation** (des personnels prenant part à la cellule d'écoute, des « néo-titulaires » et des chefs de service, des membres des bureaux des associations étudiantes...), la **supervision** des personnes en charge de la cellule d'écoute et des collègues en prise avec ces questions, ainsi que des **actions de prévention et de sensibilisation** (cycle de conférences mensuelles, manifestations culturelles lors de la semaine du 8 mars, travail avec les associations étudiantes...) seront conduites pour accélérer la mise en œuvre de la politique de l'établissement en la matière.

En appui de la référente égalité de l'université est déployé un contrat au sein de la direction des ressources humaines. Cependant et afin de pouvoir déployer pleinement une politique de prévention efficiente, un **appui administratif supplémentaire** est aujourd'hui nécessaire pour structurer les cadres de l'action (financement 50% COMP / 50% CVEC).

1/ Création d'une « plateforme vie étudiante »

- Développement de la plateforme
- Prestations informatiques externes
- Chargé de projet fonctionnel

2/ Renforcement du dispositif de lutte contre les VSS

- Contrat dédié à la question des VSS au sein du pôle vie étudiante sur trois ans financé à parts égales par le présent COMP et la CVEC
- Formations

L'université assumera les autres charges liées à la mise en place du dispositif de lutte contre les VSS

Modèle économique :

Cofinancement par la CVEC d'une partie des charges :

- Action 1 : 82 500 € par la CVEC sur trois ans
- Action 2 : 52 500 € par la CVEC sur trois ans

A terme, la plateforme sera administrée par les services de l'université. Les nouvelles formations dédiées à la lutte contre les VSS seront pleinement intégrées dans les formations financées par l'université.

Gestion et pilotage

Organisation et processus

Objectif 5 : Refonder une gestion de qualité au service des usagers et des personnels

En cohérence avec les constats dressés par le HCERES dans sa dernière évaluation et dans la continuité de son projet stratégique, l'université s'est engagée au cours des dernières années dans une démarche d'amélioration et de sécurisation de sa gestion, ainsi que de l'organisation, des méthodes de travail et des outils qui la sous-tendent. Celle-ci vise également une amélioration des conditions de travail des agents. Elle a d'ores et déjà abouti à de premiers résultats : ainsi, d'une part, de l'élaboration d'un certain nombre de procédures et de la mise en place d'outils informatiques supportant lesdites procédures (actes réglementaires, conventions, services des enseignants...) et, d'autre part, des réflexions à l'œuvre sur les organisations, notamment pour ce qui concerne les fonctions ressources humaines, soutien à la recherche et pilotage, qui aboutiront avant la fin du mandat actuel. Certaines des actions menées ont notamment fait l'objet de financement dans le cadre des dialogues stratégiques et de gestion et du dialogue de performance préfigurant le COMP.

L'ambition poursuivie est d'amplifier et systématiser une telle démarche à l'échelle de l'établissement et de l'ensemble de ses fonctions, qui se heurte aujourd'hui aux limites des moyens disponibles et à la surmobilisation des équipes. Il s'agit dans le cadre du COMP de se projeter sur la **seconde phase de la transformation engagée** en l'articulant pleinement autour de l'amélioration du service rendu, à la fois à l'usager et au personnel. Elle sera constitutive du **projet d'administration pour les années à venir**.

Pendant la durée du présent COMP, sera ainsi conduit un **projet de réingénierie des processus dits socles de l'établissement correspondant aux trois fonctions scolarité, financière et ressources humaines (RH)**, qui sont à la fois les plus transversales et les plus déconcentrées. A partir d'une cartographie des activités élaborée par fonction, il consistera à passer en revue l'ensemble des processus concernés et réinterroger les actions menées, l'enchaînement des étapes, les règles de gestion associées, ainsi que leurs modalités de pilotage et de contrôle (contrôle interne). Ce projet aboutira à la constitution de recueils de procédures par fonction et donnera lieu le cas échéant à des réorganisations et/ou au développement de nouveaux outils. Il permettra en conséquence de :

- Améliorer et fiabiliser le fonctionnement existant et garantir la qualité de service et la continuité d'activité ;
- Professionnaliser les acteurs et les recentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée ;
- Optimiser les moyens existants (RH, mais également de manière indirecte immobiliers, logistiques, financiers...) dans un objectif de redéploiement et de réallocation des ressources ainsi dégagées aux fonctions et aux projets qui les requièrent, et notamment dans la perspective de la pérennisation d'un certain nombre d'initiatives développées dans le présent COMP (transition énergétique immobilière par exemple) ;
- Renforcer la connaissance et donc le pilotage des différentes fonctions ;
- Favoriser l'appropriation globale du fonctionnement en mode projet et de la logique d'amélioration continue ;
- Assurer la prise en compte des enjeux de développement durable dans les pratiques et modes de travail ;
- Améliorer le cadre de travail et partant la qualité de vie au travail des agents en poste et l'attractivité de l'établissement.

Un travail en profondeur a d'ores et déjà été lancé par l'université afin de résoudre notamment les difficultés rencontrées depuis de nombreuses années dans sa gestion et son pilotage des ressources humaines. Il prend appui sur les constats et recommandations formulés dans le rapport de la mission d'appui et d'accompagnement réalisée par l'IGESR à la demande de l'université au premier semestre 2023 et suit le plan d'action élaboré sur cette base par la direction des

ressources humaines et piloté au niveau de la direction de l'établissement. Le calendrier de mise en œuvre arrêté est à ce stade respecté. Un financement dans cette perspective avait été obtenu dans le cadre du dialogue de performance.

Ce projet sera également l'occasion pour l'établissement de **structurer sa fonction contrôle interne**, à commencer par les processus concernés afin de s'assurer de la bonne atteinte des bénéfices attendus de leur réingénierie et en garantir la pérennité et l'actualisation, ainsi que la performance globale. Il s'agira par voie de conséquence de penser l'organisation globale de cette fonction et de son pilotage en articulation avec les activités de contrôle de gestion et de démarche qualité. Une structure centrale dédiée sera constituée à cette fin qui permettra d'accroître encore les capacités de transformation, de coordination et de pilotage déjà renforcées au cours du mandat au niveau de la direction de l'université.

L'ensemble des travaux qui seront conduits s'inscrit **dans la continuité des actions déjà lancées** pour chacune des trois fonctions visées, notamment RH dans le cadre du dialogue de performance. Ils constitueront le point de départ de travaux complémentaires (développement de nouveaux outils, formalisation de modèles de document...). Leurs résultats alimenteront également le projet de mise en place d'une GPEEC au sein de l'établissement en ce qu'ils faciliteront l'identification de l'évolution des métiers concernés et des besoins correspondants. Opération complexe, le projet sera mené dans une **logique de décloisonnement et d'intégration des fonctions et des acteurs** (« de bout en bout »). Il s'appuiera sur un dispositif dédié dont l'architecture pourrait être celle d'un portefeuille de chantiers. Des compétences externes devront être également mobilisées tant dans l'accompagnement au pilotage que dans l'apport d'expertises dédiées. Il comportera un important volet de conduite du changement qui aura notamment vocation à impliquer le plus largement possible l'ensemble des acteurs et qui associera les instances existantes de l'établissement. Celles-ci seront parties prenantes de la démarche.

Enfin, toute la documentation produite dans le cadre de ce projet alimentera le **site intranet de l'université qui sera refondu dans une logique de guichet unique**. En préfiguration de la mise en place d'une véritable plateforme de service à destination des personnels et usagers de l'établissement et centré sur l'expérience utilisateur, il aura vocation à fournir toutes les ressources utiles tant pour l'exercice des fonctions de chacun (volets métier) que pour les démarches à entreprendre et informations à connaître en tant qu'usager (volet scolarité) et personnel de l'établissement (volet RH).

1/ Réingénierie des processus dits socles

Le projet est dimensionné à partir d'une soixantaine de processus au total, à raison d'une vingtaine par fonction, dont 10 au titre de la fonction RH d'ores et déjà pris en charge sur les financements obtenus dans le cadre du dialogue de performance, soit 50 objets du présent COMP. Chaque processus requerra un travail d'analyse, de réingénierie et de formalisation d'une dizaine de jours, qui sera assuré par un prestataire externe. Celui-ci accompagnera également les réflexions autour des organisations correspondantes (niveaux de déconcentration, mutualisation).

Par la mobilisation de ces équipes dans le cadre de groupes de travail dédiés, l'Université apportera un financement propre à même hauteur, auquel s'ajoutera la mise à disposition d'un chef de projet interne à mi-temps sur la période.

2/ Refonte du site intranet

La refonte du site intranet s'appuiera sur deux référents internes représentant respectivement la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre, qui assureront l'animation des travaux et la conception du nouveau site pour un mi-temps chacun sur 6 mois. Ces travaux seront alimentés par les analyses déjà engagées par l'établissement (état des lieux en cours au moyen d'une prestation de service) et des groupes de travail mobilisés en interne. Le développement du nouveau site sera assuré par un prestataire externe.

Stratégie d'établissement

Objectif 6 : Faire de Paris 1 Panthéon-Sorbonne une université internationale

Le rayonnement international de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est l'une des ambitions fortes de l'établissement. Sa participation à l'alliance européenne Una Europa lui a depuis 2019 permis d'innover en matière tant de formation que de recherche, accélérant sa dynamique internationale. Comme affiché dans le contrat pluriannuel et son projet stratégique, la stratégie d'internationalisation de l'université cherche à renforcer sa visibilité et son attractivité. L'objectif 6 se propose dans ces conditions (1) de démultiplier le nombre d'étudiants de Paris 1 bénéficiant d'une formation internationalisée et (2) d'accentuer l'internationalisation de la recherche.

1/ Internationalisation de l'offre de formation à l'horizon 2030

Les cursus internationaux ont un effet avéré sur l'employabilité, les salaires d'embauche et les perspectives de carrière. Pour démultiplier le nombre d'étudiants bénéficiant d'un cursus international, il est projeté d'accélérer l'internationalisation des formations de 1^{er} et 2^{ème} cycle par :

- en licence, l'acculturation du plus grand nombre d'étudiants à l'expérience internationale et la préparation à la poursuite d'études au sein d'un master international. Les maquettes devront donc inclure des éléments d'internationalisation tels que : maîtrise certifiée d'une langue étrangère niveau B2 (voir action 3, objectif 1), enseignements disciplinaires en langues étrangères, mobilité courte « classique » ou « virtuelle » ;

- en master, la création de nouveaux parcours internationaux avec une moitié au moins d'enseignements en langue étrangère, mobilité longue, sélection conditionnée aux prérequis de maîtrise d'une langue étrangère.

Dans cette double perspective, un effet de transformation sera obtenu par deux actions-clefs financées par le COMP :

(i) la création d'un label international et (ii) l'accompagnement à l'internationalisation des formations.

1.1/ Création et promotion du Label International Panthéon-Sorbonne (LIPS)

Le label « LIPS » serait attribué pour la durée du contrat 2025-2029 aux formations (mention, parcours diplômant) se distinguant par leur niveau d'internationalisation sur la base d'un ensemble de critères à définir. Ainsi, le label LIPS reposera sur des critères d'internationalisation, distincts pour les Licences et les Masters, avec un objectif d'accessibilité à tous les étudiants en Licence et une expérience internationale intensive au niveau Master. De plus, au niveau Master, les critères favoriseront la préparation des étudiants aux débouchés internationaux, que ce soit dans le cadre professionnel ou de la poursuite d'études en doctorat. Les critères d'internationalisation des Licences incluent l'intégration d'enseignements disciplinaires en langues étrangères, la mobilité internationale (à la fois classique et virtuelle), l'obtention d'un certificat de langue ainsi qu'une offre d'enseignement en langue étrangère adaptée aux besoins des étudiants. Au niveau Master, les critères comprendront la maîtrise d'une langue étrangère au niveau B2 à l'entrée du master, au moins la moitié des enseignements dispensés en langues étrangères, une mobilité internationale de longue durée (1 semestre au moins) et la participation de professeurs invités internationaux aux enseignements.

L'objectif à l'horizon du COMP est de parvenir à ce que 30% des mentions de licence ou de master rejoignent le niveau 1 (expérience « renforcée » d'internationalisation) et doubler le nombre d'étudiants inscrits dans des parcours internationalisés de niveau 2 (parcours international, mobilité longue).

Le label LIPS apportera une quadruple plus-value à l'offre de formation, de notre université : excellence académique, développement de la mobilité internationale, renforcement de l'employabilité et contribution à l'effort d'innovation pédagogique.

Concernant l'excellence de son offre de formation, le label LIPS contribue à l'amélioration de la qualité pédagogique en assurant que les programmes de nos formations correspondent aux standards internationaux. Ainsi, la démarche de labellisation garantira que les diplômés de l'Université Paris 1 sont non seulement compétents dans leurs domaines disciplinaires, mais également dans leur capacité à opérer dans un environnement globalisé. Un autre effet du label LIPS, est que les étudiants bénéficieront par ailleurs d'un élargissement substantiel des opportunités de mobilité internationale. L'expérience de mobilité favorise une ouverture culturelle et une compréhension des enjeux globaux, éléments clés des environnements professionnels futurs. Il est attesté que les étudiants ayant bénéficié d'une expérience internationale sont plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Ce sera le cas des étudiants issus des formations estampillées par le label LIPS car ils auront acquis des compétences multilingues et interculturelles très recherchées par les employeurs. Enfin, en matière d'innovation pédagogique, l'adhésion au label LIPS favorisera une approche novatrice d'enseignement et d'internationalisation, telles que la mobilité virtuelle, les enseignements disciplinaires en langue étrangère, les expériences de coopération internationale en ligne (COIL), qui préparent les étudiants à la nouvelle dynamique des espaces de travail numériques et interconnectés.

1.2/ Accompagnement de l'internationalisation des formations

La transformation des formations par leur internationalisation nécessite un accompagnement par l'établissement. Il s'agit notamment d'aider à la création de cours disciplinaires en langue étrangère par transformation d'enseignements existants (cours magistraux, TD), mais aussi d'accompagner les enseignants et les étudiants dans leur démarche.

La création d'enseignements disciplinaires en langues étrangères aux niveaux licence et master sera assurée par une équipe constituée d'enseignants volontaires de Paris 1 et d'enseignants internationaux financés à cette fin. La transformation de cours sera portée uniquement par les enseignants de Paris 1 à qui seront offerts un accompagnement (traduction, cours de langue étrangère) et des moyens (primes). L'objectif à l'horizon du COMP est de parvenir à 100 enseignements en langue étrangère.

L'introduction d'enseignements en langue étrangère sera avant tout différent aux niveaux Licence et Master. Pour une Licence labélisée, il s'agira d'au moins 3 enseignements (donc 6 cours et TD répartis sur 3 ans) transformés qui viendront s'ajouter aux enseignements renforcés en langue, mobilités internationales courtes, et expériences de coopérations de type COIL. Il est à noter que l'internationalisation des enseignements concerne à la fois les cours, les travaux dirigés et les séminaires et autres activités. En Master, le programme d'un parcours devra inclure au moins 50% d'enseignements en langues étrangères sur les 4 semestres, pour pouvoir être labélisé. Cela pourra par exemple prendre les formes suivantes : une année entièrement enseignée en langue étrangère à l'université ; 2 semestres en langue étrangère répartis sur le M1 et M2, une mobilité internationale d'une année dans le cadre d'un accord de double diplôme avec une université partenaire ; ou 1 semestre en langue étrangère à l'université et un semestre de mobilité internationale.

La répartition des enseignements en langue étrangère pourra différer selon le secteur disciplinaire. Ainsi, en économie, en droit ou en gestion l'accent pourra être mis sur l'anglais qui est considéré comme la lingua franca du commerce international et des relations internationales, tout en offrant la possibilité de s'initier à d'autres langues pertinentes comme l'italien ou l'allemand en fonction des orientations spécifiques des étudiants. Dans les disciplines telles que l'histoire, l'archéologie ou la géographie, l'accent pourra être mis sur l'acquisition de compétences linguistiques en lien avec les zones géographiques étudiées, par exemple l'espagnol pour les études latino-américaines ou l'arabe pour les études sur le Maghreb et le moyen orient.

2/ Renforcement de l'internationalisation de la recherche

Il s'agit de renforcer les recherches communes interdisciplinaires et de soutenir le doctorat interdisciplinaire européen ou international en complément des initiatives émergentes à Paris 1 qui se constituent dans le contexte de l'alliance Una Europa et au-delà.

La première action vise, en complément des financements Una Europa et de ceux qu'octroie l'ANR à l'engagement de l'université dans l'alliance, à :

- Financer une enveloppe « amorçage » au soutien de la constitution de laboratoires conjoints (mobilité pour prise de contacts, travaux collaboratifs, première structuration de recherche), ainsi qu'un contrat de post-doctorant étranger par an pour intensifier la recherche interdisciplinaire ;
- Aider les doctorants et jeunes chercheurs à constituer une communauté de recherche et à diffuser et valoriser leurs travaux à l'international (colloques, workshop, webinaires, MOOC, podcasts, newsletters, etc.).

La seconde a pour objet de soutenir l'action de Paris 1 au sein d'Una Europa en faveur du doctorat conjoint innovant en patrimoine culturel, mais aussi à financer de nouvelles formations doctorales interdisciplinaires européennes ou internationales intéressant plusieurs établissements européens (organisation d'ateliers transnationaux et transdisciplinaires à distance et en présentiel, missions).

1/ Internationalisation de l'offre de formation à l'horizon 2030

- Création et gestion du label « LIPS » : recrutement sur trois ans d'un coordinateur chargé du projet d'internationalisation des formations et la communication interne associée au label LIPS
- Accompagnement de l'internationalisation des formations :
 - Aide (sous forme de prime) pour 100 enseignants ou enseignants-chercheurs titulaires acceptant de transformer un enseignement disciplinaire maqueté en langues étrangères pour la durée du COMP
 - Aide à la traduction pour l'accompagnement de la traduction des 30 enseignements (supports, fascicules et documents supplémentaires, sujets de TD, sujets de tests et d'épreuves, EPI)
 - Formations en langue étrangère pour les enseignants volontaires à l'internationalisation de leurs enseignements (ressource à articuler avec « intra-hub », école interne des compétences de Sorb' Rising)
 - Création d'un module de formation dédié à l'internationalisation (préparation des projets de mobilité, cultures et langues, gestion du parcours, etc.)

2/ Renforcement de l'internationalisation de la recherche

- Soutien à la constitution de laboratoires communs (5 projets par an)
- Aides aux doctorants et jeunes chercheurs
- Formations doctorales interdisciplinaires et internationales

Modèle économique :

Le financement pour l'accompagnement de l'internationalisation des formations (1.2) est considéré comme un financement d'amorçage. Seul le financement de l'action 1.1 de recrutement d'un contractuel gérant la labellisation devra être pris en charge par l'université à terme grâce aux nouvelles ressources issues du projet PIA ASDESR (RAMPE). Les financements de l'action 2 sont considérés eux aussi comme des financements d'amorçage pour dynamiser la recherche interdisciplinaire européenne et internationale.

Fait à Paris, le

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche Patrick HETZEL	La présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne Christine NEAU-LEDUC
---	--

Annexe cohérence des projets stratégiques

Pour chacun des six objectifs du COMP, indiquer quand il y a lieu les financements déjà obtenus pour mettre en œuvre les actions (inscrire la source de financement et non le montant).

Objectifs du COMP	Financements obtenus (PIA, ANR, Horizon Europe, DSG, autres)
Métiers d'avenir – Métiers en tension	
Pilotage de l'OF – Accompagner le changement	Dialogue de performance 2023
Compétences transversales, mise en œuvre et certifications	PIA EXCELLENCES - SORB'RISING
Recherche et innovation	
Connaître nos données	Dialogue de performance 2023 – Université
Soutien aux projets européens	PIA ASDESR (RAMPE)
Campus des élus	PIA EXCELLENCES - SORB'RISING
Transition écologique et développement soutenable - TEDS	
Schéma directeur du DD	Dialogue de performance 2023
Bien-être et réussite des étudiants	
Plateforme vie étudiante	CVEC – Université
Formations et sensibilisation VSS	CVEC – Université
Schéma directeur de la vie étudiante	Dialogue de performance 2023
Pilotage	
Refonder une gestion de qualité au service des usagers et des personnels	Université - Dialogue de performance 2023
Stratégie propre à l'établissement	
Renforcer l'internationalisation de la recherche	ANR APP - Una-Futura - Université

Annexe explicative sur les formations transformées

Contractualisation de la transformation de l'offre de formation

Les deux tableaux ci-dessous décrivent les formations transformées dans le cadre du COMP mentionnées dans l'encadré « Engagement de transformation des formations » de la page 8. Ces formations sont au nombre de 11 formations (5 L, 6 M) et concernent au total 2175 étudiants.

Le tableau fournit les indicateurs et les cibles associés à ces transformations.

Ces formations ont été retenues dans une logique d'engagement et en alignant trois éléments de réflexion :

- Analyse #Dialogue-Quadrant et ses indicateurs de réussite et d'insertion professionnelle ;
- Demandes de financement formulées dans le COMP déposé en avril 2024 (notamment objectif 1);
- Evolutions des parcours de formation du projet formation vague D 2025-2029.

Ces deux tableaux comprennent les indicateurs et les cibles associés que l'établissement s'engage à atteindre pour chacune des transformations. L'horizon de transformation est essentiel et doit tenir compte du calendrier des transformations avec une mise en place le plus souvent à la rentrée 2025. Certains indicateurs avancés seront disponibles dès 2026, d'autres le seront un peu plus tard (notamment ceux relatifs à l'insertion professionnelle et au devenir des étudiants). Le COMP 2024-2026 doit s'inscrire en cohérence avec le contrat des formations 2025-2029, et l'évaluation à mi-parcours des formations transformées permettra de corriger et d'adapter ce qui sera alors nécessaire.

L'établissement appartient à la vague D de contractualisation avec la mise en place à la rentrée 2025 du contrat 2025-2029. Les formations du contrat 2019-2024 ont été évaluées par le Hcéres et des remédiations sont proposées dans le projet déposé au Hcéres en mars 2024. Le projet de l'établissement 2025-2029 établit l'internationalisation des formations comme objectif prioritaire en cohérence avec la signature de l'établissement qui se positionne comme une université de référence en SHS au niveau européen et international.

Tableau de transformation des formations 1^{er} cycle

[illegible]

Tableau de transformation des formations 2^{ème} cycle

Niveau	Mention	Présent fiche Analyse-Quadrant COMP	Nature de la transformation	Nombre d'étudiants inscrits concernés	Objectif stratégique établissement	Indicateur1	Ind. 1, Cible 2026	Indicateur 2	Ind. 2, Cible 2026
M	Sciences sociales	Non signalé car création contrat 2025-2029	Création d'une mention et d'un parcours socio-anthropologie des techniques, rentrée 2025	50	Offrir une poursuite d'études au L Sciences sociales, formation au sud-ouest du #Dialogue-Quadrant (notamment taux de poursuite d'études faible).	Nombre d'étudiants inscrits M1-M2 (non disponible en 2026)	50	Nombre d'étudiants de L P1PS en poursuite d'études M1 dans le master	20
M	AES	Signalé, taux de réussite SISE faible	Restructuration de la mention/Création de parcours, rentrée 2025	250	Professionnalisation/réussite étudiante. Cohérence M1-M2 renforcée	Taux de réussite à 2 ou 3 ans	75% (Taux 2019 : 57,8%)	Taux d'emploi salarié 18 mois (non disponible en 2026)	82,5% (Taux 2021 : 77,8%)
M	Droit public	Non signalé, taux de réussite SISE en dessous de la médiane	Restructuration de la mention, rentrée 2025	250	Insertion professionnelle, réussite étudiante Cohérence renforcée de la formation, incluant des formations à distance IED	Taux de réussite à 2 ou 3 ans	75% (Taux 2019 : 57,8%)	Taux d'emploi salarié 18 mois (non disponible en 2026)	80% (Taux 2021 : 78,3%)
M	Science politique	Non signalé, taux d'emploi Inser-sup en dessous de la médiane	Transformation/création 3 parcours M2 en apprentissage, rentrée 2025, 2026	50	Insertion professionnelle Transformation de 1 parcours en apprentissage : « Ingénierie de la concertation » et création de 2 parcours « communication scientifique » « communication institutionnelle et politique des territoires »	Nombre apprentis Master	30	Taux d'emploi salarié 18 mois (non disponible en 2026)	75% (Taux 2021 : 63,8%)
M	Esthétique	Signalé, taux de réussite, taux d'emploi	Création d'un nouveau parcours M2 « Etudes culturelles », rentrée 2025, rentrée 2025	70	Réussite étudiante/insertion professionnelle Le master Esthétique manque d'attractivité : accroître le nombre de diplômés	Nombre inscrits en M1-M2	70	Taux d'emploi salarié 18 mois (non disponible en 2026)	50% (Taux 2021 : 28,6%)
M	Arts plastiques	Non signalé, quadrant sud-ouest	Restructuration de la mention/Création d'un parcours en apprentissage (« Eco-art »), rentrée 2025	150	Professionnalisation Accroître l'insertion professionnelle par la création d'un parcours en apprentissage.	Nombre apprentis Master	15	Taux d'emploi salarié 18 mois (non dispo 2026)	70% (Taux 2021 : 56,3%)
Total			6 formations transformées	820					
Commentaires			L'établissement a choisi de transformer 2 formations signalées comme moins performantes dans l'analyse #Dialogue-Quadrant : M Esthétique et M Administration Economique et Sociale. D'autres formations sont ajoutées car elles correspondent à des priorités affichées par le contrat 2025-2029. Les formations de droit considérées comme moins performantes par l'analyse #Dialogue-Quadrant ne sont pas pertinentes : 1) la sélection à l'entrée M1 et le passage automatique M1-M2 ont été mis en place à la rentrée 2020, 2) l'insertion professionnelle s'effectue en partie sous statut libéral/indépendant ce qui n'est pas pris en compte par l'enquête InserSup.						