

Engagés **POUR** L'UPEC

Programme

Pour des raisons de lisibilité de l'ensemble du texte, le choix de l'écriture inclusive n'a pu être fait. Dans ce texte, le masculin vaut neutre incluant tous les genres. Le souci d'égalité et de non invisibilisation des femmes traverse l'ensemble de notre projet qui s'inscrit dans une dynamique de lutte contre les discriminations, pour l'égalité femme-homme et de respect des individus et de leurs différences.



L'UPEC a trouvé sa place dans le paysage des universités innovantes de l'Île-de-France. Forte de ses 42 000 étudiants, riche de leur diversité, dans un territoire à fortes inégalités, elle réussit à concilier une politique des excellences tant pour les formations que pour la recherche. Elle est **l'université engagée de référence à même de répondre aux défis des transitions sociales et environnementales**. Son implantation régionale lui permet de s'ancrer dans les différentes dimensions

de la métropole (zones urbaines denses comme espaces péri-urbains) et d'être en phase avec les réalités sociales et sociétales communes aux métropoles mondiales. Cette ambition de relier notre mission de service public aux territoires a été confortée par le succès aux appels d'offres du PIA¹ avec la labellisation ExcellencES du programme [ERASME](#) (Enseignement et Recherche pour l'avancement des missions sociétales à travers l'engagement²) doté de 21 millions d'euros confortant notre politique d'établissement et l'identité de notre université dans le paysage francilien, national et international. Ce programme donne, en plus des autres succès obtenus (EUR³, Campus des Métiers, NCU PULSE⁴...), un souffle pour renforcer et transformer notre université. L'UPEC, depuis mars 2022, s'inscrit dans une nouvelle dynamique européenne en ayant rejoint l'Alliance Européenne Aurora⁵ forte déjà de neuf universités de recherche.

Cette stratégie s'appuie, au-delà des composantes, écoles et instituts, sur différents campus et sites géographiques, maillant le territoire, et est soutenue par des investissements immobiliers importants de la Région, de l'État et de toutes les collectivités dans le cadre du plan de relance et du CPER⁶ mais aussi par le soutien direct de collectivités ce qui nous permet de réaliser nos ambitions. La force de l'UPEC est d'avoir su capitaliser sur la formation tout au long de la vie, l'apprentissage mais aussi de savoir former des citoyens engagés, sensibles aux grands défis sociétaux, ce qui lui confère cette image positive d'une université moderne,

¹ PIA : Projets d'Investissement d'Avenir

² ERASME : Education & Research to Advance Societal Missions through Engagement

³ EUR : École Universitaire de Recherche : PIA3

⁴ NCU : Nouveaux Coursus Universitaires : PIA3

⁵ Aurora : [Alliance Européenne labellisée en 2020](#)

⁶ CPER : Contrat Plan État Région

proche des besoins des différents acteurs sociaux et reliée étroitement à de nombreux partenaires. Dans le même temps, une politique affirmée de soutien à la recherche, se traduisant par une reconnaissance dans les classements internationaux, identifie l'UPEC comme une université de recherche de niveau international. La lisibilité des axes stratégiques, prolongés aujourd'hui par des *graduate programs*, positionne l'interdisciplinarité comme une force motrice de notre établissement. La fondation UPEC, aujourd'hui active, est au service de ces ambitions et facilitera les relations entre l'Université et l'ensemble de la société.

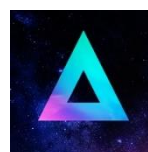
La liste « Engagés pour l'UPEC », en s'appuyant sur les succès du mandat précédent, propose un projet ambitieux pour porter plus loin les transformations de notre université au service des excellences. Le prochain mandat sera le temps d'installation du programme ERASME. Devenir une université engagée nécessite l'appropriation par notre communauté de ce projet avec des groupes de travail qui mobiliseront l'ensemble des acteurs de l'UPEC et s'installeront dans la durée. Ce programme s'articule avec le projet d'établissement et, désormais, avec l'Alliance Européenne Aurora. Pour accompagner cette transformation, la prise en compte de la qualité de vie et du bien-être de l'ensemble des acteurs qui font l'UPEC est un enjeu majeur d'une université engagée. Il faudra sans doute revoir en profondeur nos modes de fonctionnement, dans une logique de qualité mais surtout de simplification. La poursuite de la réorganisation et le bon dimensionnement des services en ressources humaines sont indispensables pour accroître notre professionnalisme, améliorer la qualité du service rendu et affronter les enjeux actuels et futurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. La mise en place de campus vivants intégrant recherche, formation et vie collective devra permettre d'améliorer la qualité du service aux usagers. Cela participe aussi de l'attractivité de notre établissement.

Un Bilan pour un Projet

Le programme de la liste « Engagés pour l'Upec » s'inscrit dans la continuité de la mandature actuelle et de la dynamique retrouvée. Ces quatre années ont été marquée par de très nombreux succès. Quelques-uns.

PIA 4 ERASME

21 M€



Alliance européenne Aurora

Création de 2 EUR



Ouverture de

6 nouveaux départements
/parcours d'IUT

11 licences accès santé (LAS)

Et création de + de 100 postes d'enseignants et enseignants-chercheurs dont 70 EC

Labélisation d'excellence de 2 Campus des Métiers et Qualifications (PIA 3)

- Passage de 7 agents en 2018 à 25 en 2022 pour la **Direction de la Recherche et de la Valorisation**
- **Doublement** du nombre d'allocations de recherche et de l'appel d'offre Investissement
- **Augmentation** des moyens aux laboratoires SHS et sciences non expérimentales



- CPER Immobilier : 31 M€ + 6 M€ pour la Construction d'une Maison des Sciences Humaines
- Plan de relance : 9 M€
- CPER Recherche : 3 M€
- IEP à Fontainebleau
- Accompagnement du CROUS dans la construction de 800 logements étudiants



900 K€ collectés en 2022



3 400 apprentis à la rentrée 2022



225 000 € par an

**Un projet pour
les personnels
et les étudiants**

Au-delà de l'ambition du projet porté par la liste « Engagés pour l'UPEC », l'université doit devenir plus attractive pour tous ses personnels. Cela passe par des actions concrètes tant pour les personnels administratifs et techniques que pour les enseignants et enseignants chercheurs.

Pour ses personnels administratifs et techniques, cela implique d'avoir avec les organisations représentatives un **dialogue social** à la hauteur de l'ambition de l'UPEC. Comme le reste de la fonction publique, et notamment des universités d'Ile-de-France, l'UPEC connaît des difficultés de recrutement de personnels

administratifs, qui pèsent sur le quotidien de chacun d'entre nous, quels que soient nos statuts. Les effets de ce manque d'attractivité général ont été amplifiés au cours de la mandature par la vacance du poste de DRH à deux reprises. Quant à la pandémie, elle est venue percuter nos fonctionnements, que l'on soit enseignant chercheur ou personnel administratif. Grâce à la mobilisation de tous, et malgré les périodes de confinement, nous avons pu assurer la continuité de nos activités dans la qualité. Cette période a été l'occasion de mettre en place de façon généralisée le télétravail. Dans un temps très contraint, nous avons été en mesure d'équiper le plus grand nombre, et d'ouvrir les applications métier aux personnels concernés. Depuis, la mise en place du télétravail, s'est poursuivie. Une charte du télétravail a été rédigée et des moyens dédiés mobilisés (achat de l'équipement, possibilité d'acquérir du petit matériel supplémentaire à hauteur de 150 €, prise en charge à hauteur de 50% du mobilier associé...). En matière de rémunérations, au cours des quatre dernières années, l'UPEC s'est engagée dans une politique indemnitaire volontariste, à l'attention des personnels administratifs. L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) a été revalorisée de 2,5% et son échelon le plus bas (C2) a été supprimé. L'enveloppe du complément indemnitaire annuel (CIA) a été augmentée de 150 000 € ces deux dernières années, et une proposition d'accroissement de 200 000 € de la politique indemnitaire vient d'être faite afin de faire converger nos grilles indemnitaires avec celles du rectorat, en plus des 600 000 € alloués par le ministère. Sur la prochaine mandature, la dynamique de revalorisation de la politique indemnitaire des personnels administratifs sera poursuivie. Au-delà des aspects financiers, il faut **faciliter la mobilité interne** par une anticipation des vacances de postes ou des postes susceptibles d'être vacants et une diffusion des fiches de postes en interne à l'établissement, afin de permettre aux agents de l'UPEC de pouvoir se positionner plus tôt.

Pour ses enseignants-chercheurs et ses enseignants, l'effort de l'UPEC a été considérable. Sur la mandature, le nombre de contrats doctoraux a presque doublé, passant de 26 supports d'État en 2018 à 46 en moyenne par an en 2022. Le nombre de CRCT a également augmenté (de 11 semestres en 2018 à 24 en 2021) et un dispositif de compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2022 à l'intention des enseignants-chercheurs. Parmi les autres actions du mandat, un effort important a été mené sur le budget alloué à la recherche, le budget investissement recherche a doublé par rapport à ce qu'il était auparavant, le nombre de contrats post-doctoraux a augmenté, la RIL (Réunion Inter Laboratoires) a été mise en place, le BQR est passé de 130 000 à 250 000 euros, le BQER a été mis en place avec une dotation de 100 000 à 150 000 euros, enfin les crédits récurrents de tous les labos ont globalement augmenté tout particulièrement pour les SHS. L'Appel d'Offres investissement s'est élevé à près de 2 millions d'euros par an. Des PRAG et des ingénieurs ont pu bénéficier de dotations BQR et /ou d'aménagements de service pour des activités de recherche.

La gestion des carrières est un enjeu central pour tous les personnels. L'accompagnement de chacun, aux étapes clés de sa carrière (recrutement, mutation, concours, avancement de grade, acquisition de nouvelles compétences), doit devenir une préoccupation mieux affirmée de la gestion des ressources humaines, et le suivi plus personnalisé. Cela suppose que cet enjeu soit pris en compte à chaque niveau de notre organisation. La reconnaissance de la diversité des profils et des formes d'engagement dans l'institution universitaire doit davantage devenir un moyen de mobiliser les compétences de chacun et de les reconnaître dans les déroulements de carrière.

Plusieurs actions ont été menées pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT). De nombreux processus administratifs seront revus dans une logique d'allègement notamment par la numérisation dans une logique de simplification du

quotidien. L'ensemble de la chaîne de publication des postes vacants sera repensée afin d'en réduire fortement les délais. Des actions de promotion auprès des acteurs de l'emploi seront menées pour drainer un nombre plus élevé de candidats sur les emplois à pourvoir. Les espaces de travail et de vie feront l'objet d'une réflexion afin d'en améliorer l'ergonomie. **La création d'une Maison du Personnel**, dotée de personnels dédiés, renforcera le pôle social de notre université. Il s'agira de donner des moyens à l'action sociale et culturelle des personnels (culture, sport, santé, engagement) et favoriser les initiatives solidaires et environnementales sur tous les sites. Ces moyens accrus sont une des conditions d'une meilleure santé au travail à travers la promotion systématique d'une démarche sport santé et la constitution de réseaux de sociabilité mieux affirmés au sein de l'université.

L'échange et le débat démocratique avec la communauté universitaire doivent continuer à être les piliers de notre contrat social. Les séminaires, conseils, congrès ont été très nombreux lors du mandat précédent, ce qui a permis de longs échanges et le partage de la politique menée. Le programme ERASME a été co-construit avec l'ensemble des acteurs de notre université et en cela sa réussite est exemplaire. Nous poursuivrons cette

dynamique et renforcerons la démocratie participative pour les décisions stratégiques engageant notre établissement.

Nous défendons les principes de subsidiarité et de solidarité. Pour cela, le développement de ressources propres doit être encouragé et soutenu collectivement pour qu'il concoure en retour à l'intérêt général et au développement d'une politique ambitieuse de service public.

Dans notre programme « Engagés pour l'UPEC », les étudiants sont partie prenante pour développer la vie universitaire et tracer l'avenir de leur université. La présence des étudiants dans la gouvernance de l'université a permis d'adapter constamment nos actions à leurs besoins mais surtout aux propositions dont ils étaient porteurs. C'est dans ce contexte que la gestion de la pandémie a été exemplaire en prenant très tôt la mesure des effets désastreux de celle-ci sur la précarité de nos étudiants, en mettant en place un pôle social très actif pour répondre à l'ensemble des situations dramatiques et assurant la protection la plus rapide et la plus complète possible aux étudiants en lien avec le Service de Santé Universitaire (SSU). Ce travail n'a pu être possible que par la mobilisation de toutes et tous et notamment des associations étudiantes. C'est de cette relation privilégiée qu'est né le projet de Centre d'Accueil de la Réussite et de la Santé puis son inscription dans ERASME. Nous souhaitons poursuivre cette participation étudiante à la transformation de l'université au-delà des seuls élus des conseils. Le programme ERASME d'université engagée donne une grande importance aux propositions des étudiants et à la valorisation de leur engagement. Le succès de la convention citoyenne étudiante est exemplaire et doit s'étendre y compris dans le cadre de l'Alliance européenne Aurora. La mise en place du média UPEC permettra la diffusion des actions citoyennes mais aussi participera de la sensibilisation de toutes et tous aux changements de nos modes de vie nécessaires à la survie de notre planète. Au-delà, il nous faudra être davantage en relation avec nos anciens étudiants (*alumni*) et bâtir une relation durable avec le réseau des *alumni* qui contribuera à la reconnaissance de l'université.

Pour porter cette ambition d'une université engagée au service des excellences, nous nous engageons au travers des actions concrètes

1. Recherche

Porter de grands projets et améliorer le quotidien de tous les acteurs de la recherche

Maintenir et/ou développer une recherche d'excellence dans ce contexte suppose de **créer un environnement** à la fois 'soutenant', pour faciliter, encourager les doctorants, les chercheurs et enseignants-chercheurs dans leurs activités quotidiennes, mais également 'engageant' pour être en mesure de faire face aux exigences à venir et maintenir l'enthousiasme de projets ambitieux. Pour cela, notre ambition pour l'UPEC consistera à :

1. **Renforcer** un environnement 'soutenant' en appui à une recherche ambitieuse : Il faut, au-delà des projets, accompagner et simplifier le quotidien des chercheurs, qui font face à des contraintes paradoxales.
2. **Soutenir** les doctorants, chercheurs, enseignants-chercheurs dans leurs activités de recherche. Donner du temps à la recherche est indispensable. En plus de l'augmentation du nombre de CRCT, nous poursuivrons

les dispositifs d'aménagement du temps pour la recherche que nous avons mis en place dès 2022. Nous développerons le programme d'accueil des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs initié en 2022.

3. **Intensifier** la diffusion des informations relatives aux services de la DRV (e.g., dispositifs CIFRE, COFRA pour les doctorants, montage de projets, science ouverte) via des webinaires, plaquettes d'information adressés directement aux doctorants, chercheurs, enseignants-chercheurs et les réalisations de la recherche via un journal de la recherche. Cette politique de soutien sera accompagnée de moyens ambitieux (BQR, BQER, AO traduction) mais aussi de nouveaux appels d'offres pour répondre aux besoins des enseignants-chercheurs (e.g., appels d'offres pré-maturation, appels d'offres Réseau). Dans cette même perspective, nous proposerons des BQR de montants intermédiaires pour des projets auxquels les appels d'offre existants, tant internes qu'externes, ne permettent pas de répondre de manière satisfaisante. Nous avons doublé le nombre d'allocations doctorales lors du précédent mandat et nous poursuivrons cette trajectoire avec une exigence de qualité.
4. **Poursuivre** notre politique de soutien à la DRV en la dotant de moyens RH, des outils et processus métiers à même de faciliter le montage de projets (par une détection facilitée des compétences des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'UPEC via la plateforme Innowalo mise en place), la rédaction des réponses aux appels à projet, la gestion quotidienne des contrats pour les porteurs, et le pilotage des activités de recherche par les directions d'unité. Nous projetons la création d'une cellule Europe pour répondre aux enjeux en formation et recherche et professionnaliser nos réponses aux appels d'offres européens. Nous poursuivrons également nos engagements sur la valorisation de nos recherches et de nos plateformes de recherche tout en leur donnant une plus forte visibilité.
5. **S'engager** pour faire face aux nouvelles exigences de l'ESR et accroître la dynamique d'attractivité master-doctorat :
 - Les mutations en cours dans le paysage de l'ESR européen appellent trois engagements forts autour de la science ouverte, de la science avec et pour la société (obtention pour l'UPEC du label SAPS en 2022 avec un financement dédié) et de l'évaluation de l'impact des activités de la recherche. La création de l'observatoire de l'impact de la recherche via les moyens obtenus par ERASME nous donne une avance par rapport à d'autres universités. Ce projet fera aussi l'objet d'un développement européen dans le cadre de l'Alliance Aurora.
 - Nous poursuivons la dynamique d'attractivité master-doctorat. Forte de deux Écoles Universitaires de Recherche et de sa participation au projet [SFRI](#) (Structuration de la Formation et de la Recherche dans les Initiatives d'Excellences) du PIA3 avec l'Université Gustave Eiffel, l'UPEC s'enrichit de *graduate programs*. Ceux-ci viennent prolonger nos axes stratégiques et accroître notre visibilité tant au niveau national qu'international.

Ces différents volets permettront d'accroître l'ampleur et le rayonnement des recherches, qu'elles relèvent ou non des axes stratégiques, et de favoriser l'émergence de nouvelles voies de recherche.

2. Formation

Répondre aux besoins pluriels de la jeunesse

L'UPEC est riche de la diversité et de l'excellence de ses formations. Ces dernières années les effectifs étudiants ont fortement augmenté, notamment au niveau licence. L'UPEC compte désormais 41 066 étudiants⁶ (dont 26 725 au niveau licence, 13 775

au niveau Master et près de 600 en doctorat), dont 3 376 en alternance et 3 650 en formation continue. Cet accroissement trouve sa source à la fois dans la démographie de notre bassin, mais également dans le développement de notre offre de formation, principalement par la création de nouveaux départements d'IUT et de Licences Accès Santé (LAS).

Mais, depuis 2019, l'Île-de-France est considérée comme une seule académie dans Parcoursup et les quotas qui limitaient les lycéens franciliens hors Paris dans les licences des universités intra-muros ont disparu. Pour toutes les universités extra-muros, notamment dans les formations directement en concurrence avec les universités parisiennes, ceci s'est traduit par une perte significative de bacheliers avec mention, ce qui ne

sera pas sans conséquence sur les niveaux master et doctorat. Cela incite à la fois :

- À continuer de se démarquer et de se différencier pour attirer les étudiants de la région et au-delà par des formations innovantes et originales ;

- À collaborer à l'échelle de la région dans son ensemble pour éviter des concurrences inutiles et le renforcement des inégalités socio-spatiales dans l'accès à l'enseignement supérieur.

Enfin, la mise en service de la ligne 15 Sud du Grand Paris Express en 2025 modifiera profondément les mobilités en Ile-de-France, en reliant Créteil à Noisy Champs en 13 minutes ou Pont de Sèvres en 25 minutes contre 1h09 aujourd'hui. Pour l'UPEC, c'est une formidable opportunité qui renforcera l'attractivité des sites cristoliens dans leur ensemble.

Au cours de la mandature, l'offre de formation de l'UPEC a profondément évolué. Plusieurs départements et parcours en IUT ont été créés (Génie biologique, Métiers du multimédia et de l'internet, Génie Civil-construction durable et Carrières Sociales-Gestion Urbaine sur Sénart-Fontainebleau, Gestion des entreprises et administrations, Informatique (reentrée 2022) sur Créteil-Vitry, représentant plus de 700 étudiants en 2021-2022, encadrés par près de 50 enseignants, enseignants-chercheurs et personnels administratifs. La réforme des études de santé a vu l'ouverture d'une licence santé sur 3 ans et de 12 licences disciplinaires LAS (Licence option Accès Santé en : AEI, Biologie, Droit, Économie-Gestion, Géographie, Lettres, Mathématiques, Philosophie, Science politique, Sciences pour l'ingénieurs, SVT, STAPS). Ces LAS représentent en L1 300 étudiants et l'ensemble de la réforme des études de santé a été accompagné par la création de 30 postes d'enseignants-chercheurs et personnels administratifs. La labellisation des deux campus des métiers et qualifications excellence « Transition écologique et numérique de la construction » et « Santé et bien vieillir », avec pour ce deuxième une réussite au PIA3, confirme l'engagement de notre université dans un continuum allant du BAC-3 au Doctorat qui existait déjà à travers les cordées de la réussite ou le dispositif "Envies de savoirs".

Dans le cadre de l'attractivité des carrières de professeur des écoles, nous avons répondu à l'appel d'offres du MESRI et obtenu les moyens pour porter trois parcours préparatoires au professorat des écoles (PPPE) : un avec le lycée Léon Blum à Créteil et l'UFR SESS-STAPS (Sciences de l'Éducation et Sciences Sociales), un autre avec le lycée François 1^{er} à Fontainebleau et l'EEP (École internationale d'Études Politiques) et enfin le troisième en lien avec le lycée Eugène Delacroix à Maisons Alfort et l'AEI (Administration et Échanges Internationaux) *International School*. Ces dispositifs renforcent les relations entre les lycées et l'université puisque des enseignants des lycées participent avec nos enseignants et enseignants-chercheurs à la réussite de la transition lycée-université.

La création attendue de l'IEP sur Fontainebleau sera certainement motrice d'une nouvelle attractivité du campus de Fontainebleau. Notons aussi le renouvellement de l'accréditation de l'Episen par la Commission du Titre d'Ingénieur. Au niveau Master-Doctorat, l'obtention de deux Écoles Universitaires de Recherche (EUR) ([LIVE](#)⁷ et [FRAPP](#)⁸) nous permet de renforcer notre attractivité internationale et d'instaurer des parcours interdisciplinaires. L'ouverture également de 9 *graduate programs* aux rentrées 2022 et 2023 devrait nous permettre d'améliorer encore cette attractivité et d'attirer des étudiants à fort potentiel, qui ont vocation ensuite à rejoindre nos programmes doctoraux.

La création de la Direction de la formation professionnelle (DIFPRO) et d'un CFA interne (CFA_UPEC) nous a permis d'accroître la place de la formation tout au long de la vie à l'UPEC et d'augmenter de façon significative le nombre d'apprentis (2 682 en 2018/2019, 3 376 en 2021/2022). Enfin, grâce à l'implication de tous les personnels, de l'appui décisif du Centre d'Ingénierie et du Développement Pédagogique (CIDP), mais également de l'accompagnement des étudiants en matériels (plus de 1 000 ordinateurs et clés 4G distribués), la crise du Covid a pu être surmontée. Nous pouvons nous réjouir de l'engagement, de nos étudiants et nos personnels pour les distributions solidaires durant cette crise.

Notre projet d'université engagée se doit de faire réussir ses publics dans toute leur diversité, sans sacrifier aux exigences académiques, et de les accompagner dans leur insertion professionnelle. Nous souhaitons renforcer l'offre de formation et la faire évoluer en tenant compte des attentes des territoires et de manière générale des évolutions sociales et sociétales comme inscrit dans le programme ERASME, selon une conception qui associe besoins économiques (partenaires socio-économiques, entreprises, collectivités publiques, maillage associatif),

⁷ Trajectoires et vulnérabilité en santé

⁸ Francophonies et Plurilinguismes : Politique des langues

demande sociale des étudiants et de leurs familles (encadrement, professionnalisation, reconnaissance pour l'accès à l'emploi et qualité des diplômes, etc.), besoins culturels (ouverture culturelle, sociale et scientifique, importance de la connaissance comme source d'épanouissement et d'équilibre personnels, connaissance de soi et du monde, etc.) et besoins sociaux, éthiques et politiques (équité, égalité des chances, santé, assurance de minimas de vie décentes, conditions de logement, engagement dans la cité, etc.). Ceci devra également passer par une formation aux enjeux de la transition écologique et énergétique dès la licence. Pour offrir à chacun une formation de qualité, nous souhaitons :

1. Assumer pleinement notre mission de service public.

Par notre territoire, l'UPEC est amenée à accueillir des publics très divers, notamment au niveau licence, dont certains en situation de grande fragilité. Notre mission est de les accompagner et de leur offrir une formation diplômante conforme à leurs aspirations et permettant l'accès à l'emploi. Cette ambition s'articule autour de quatre orientations complémentaires :

- Proposer des parcours de formation adaptés à cette diversité, notamment par le développement raisonné du numérique et le renforcement de l'innovation pédagogique mais aussi du tutorat et du mentorat ;
- Continuer d'améliorer l'orientation des lycéens, en renforçant le continuum bac - 3/bac+3 et nos liens avec les lycées de notre territoire pour faire connaître la diversité de nos formations ;
- Développer des passerelles afin de faciliter les réorientations des étudiants ;
- Former nos étudiants afin qu'ils puissent s'adapter aux évolutions des métiers de demain, à travers notamment l'acquisition de compétences transversales.

2. Attirer et retenir les meilleurs de nos étudiants.

La suppression des quotas de bacheliers entre les trois académies de la région a induit un fort mouvement de transfert des meilleurs bacheliers vers les universités de Paris intra-muros. Cette attrition des bacheliers avec mention au niveau licence se retrouvera ensuite au niveau master, puis doctorat. Il nous faut donc développer une stratégie attractive pour faire revenir ces bacheliers, et les inciter à rester à l'université en master et doctorat. Cette ambition passe par trois objectifs :

- Le développement d'une offre de formation d'excellence en licence, à travers la création de double-diplômes ou de formations spécialisées ;
- La création de masters aux positionnements originaux, en phase avec les besoins des acteurs. Ceci pourra prendre la forme de

masters alliant sciences et humanité, de masters développés avec les acteurs sociaux économiques, notamment en alternance, ou de nouveaux *graduate programs* au positionnement pointu ;

- Une politique de communication envers nos différents publics (lycéens, étudiants, adultes en reprise d'études, demandeurs d'emploi...) plus active.

3. Accompagner les équipes pédagogiques. Faire réussir nos étudiants implique que les équipes pédagogiques, déjà très sollicitées, ne le soient pas davantage. Pour y parvenir, il faudra :

- Que certaines des charges administratives qui pèsent sur les enseignants soit allégées. Ceci passera par une réflexion sur nos modes de fonctionnement afin de les simplifier, notamment par un recours accru au numérique, mais aussi en renforçant la formation des personnels administratifs, qui sont essentiels dans notre organisation ;
- Simplifier la charge pédagogique que les enseignants consacrent à l'évaluation des étudiants, notamment dans les formations à forts effectifs, en les accompagnant dans la transformation et la diversification de ces dispositifs ;
- Accompagner les enseignants qui le souhaitent dans l'innovation pédagogique.

4. Renforcer l'offre de formation en alternance et tout au long de la vie.

La formation en alternance est tout autant un moyen d'amélioration de l'intégration professionnelle de nos étudiants que d'atténuation des inégalités sociales, en offrant un salaire pour un emploi en lien avec les études. Il en va de même pour la formation continue, levier de l'évolution professionnelle. Ceci passera par le renforcement de :

- L'appui aux équipes pédagogiques dans l'ingénierie de la construction de programmes en alternance et en formation continue ;
- La poursuite de l'accompagnement des étudiants dans leur recherche d'un contrat.

3. RSU et Campus

Faire de l'université un lieu de vie inclusif au service d'une société plus juste et dynamiser la vie de campus

L'université ne doit pas être coupée de la cité. Aussi, nous souhaitons faire de la responsabilité

En ce qui concerne l'égalité, le plan d'actions pour **l'égalité professionnelle femmes hommes**, approuvé en conseil d'administration, sera intégré aux différents axes auxquels il ne l'est pas encore. En effet, si un travail sur l'égalité femmes hommes dans les ressources humaines a été amorcé, il doit être accompagné par la mise en place de mesures concrètes visant la réduction des écarts de rémunération, par exemple, ou la sensibilisation, notamment en ce qui concerne les biais de genre dans les comités de sélection par exemple. Par ailleurs, si l'axe concernant la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel est déjà bien avancé, avec la cellule de lutte contre les violences "stop violence" mise en place pour tout type de violences, les actions de sensibilisation effectuées et les formations dispensées, il reste encore des projets à concrétiser, par exemple la sensibilisation via du théâtre forum. De même, concernant les axes liés à la promotion de la culture de l'égalité et de la prise en compte de la dimension du genre dans l'enseignement, la recherche et l'innovation, il faudra maintenir la tenue de conférences sur ces thèmes, les partenariats comme les cordées de la réussite ou le travail fait sur l'orientation des étudiantes notamment dans des filières qui pouvaient être délaissées jusque-là et renforcer la visibilité de la grande expertise présente à l'UPEC en recherche sur ces questions.

En ce qui concerne la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, de nombreuses actions ont déjà été mises en place afin de sensibiliser et de diffuser les recherches menées au sein de l'UPEC sur ces thématiques. Ainsi, un cycle de conférences sur l'antiracisme a permis de créer un espace de réflexion et d'analyse des mobilisations (nationales/internationales) consécutives au meurtre de George Floyd aux Etats-Unis. De plus, s'est tenu un cycle de conférences sur "les juifs à travers l'histoire" pour réfléchir à la construction des stéréotypes et à ses effets. Enfin, une semaine nationale d'action et d'éducation pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme a été organisée à l'UPEC. En ce qui concerne la formation, un des projets de ERASME est la création d'un Graduate Program for Equality, Diversity and Inclusion (GPEDI). Ces actions seront renforcées, notamment à travers un meilleur maillage sur les campus grâce au réseau de référentes et référents notamment. Un objectif majeur sera également de réaliser un diagnostic sur le racisme, l'antisémitisme et les discriminations à l'UPEC, à l'instar d'autres universités, pour construire un plan d'action permettant des réponses ciblées, parmi lesquelles la formation des personnels.

Notre objectif sera d'obtenir le label DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale). Si certains aspects exigés dans le référentiel sont déjà acquis, d'autres restent à développer. De plus en plus de formations font apparaître ces enjeux dans leur maquette et la sensibilisation via des outils innovants comme la fresque du climat se diffuse également. Un état des lieux devra être finalisé dans le domaine de la formation comme dans celui de la recherche. Les nombreux partenariats créés et nourris pendant le

sociétale et environnementale de l'université un axe structurant et transversal. Tous les acteurs et actrices de l'université seront mobilisés à tous les niveaux, en se donnant les moyens d'une politique ambitieuse.

Pour cela, une vice-présidence et une équipe lui seront dédiées, en regroupant les thématiques égalité, diversité, lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme et bien-être au travail, conformément au programme ERASME qui prévoit des financements ciblés pour ce type d'actions. L'existence d'une équipe dédiée permettra de prendre en compte ces enjeux, pas seulement de manière ponctuelle et déconnectée des actions quotidiennes de l'université, mais bien comme une trame de fond structurant les décisions prises concernant les différentes missions de l'université.

mandat précédent devront être conservés et renforcés avec la mise en place d'actions visibles pour le plus grand nombre. Enfin, la gestion environnementale du bâti, déjà diagnostiquée et planifiée pour une partie pourra être renforcée. Enfin, cette thématique doit aussi être plus visible pour l'ensemble de la communauté UPEC (interne et partenaires également), notamment à travers un site internet clair recensant les actions mises en œuvre.

Nous nous proposons de faire de la transformation sociale et écologique un fil conducteur des différentes missions de l'université.



Campus et transformation écologique iront ensemble : de nombreux projets immobiliers marqueront le début de la nouvelle mandature (restructuration et mise en sécurité de la Faculté de Santé pour fin 2024 ; construction d'un bâtiment de recherche biomédicale pour l'été 2024 ; restructuration de la dalle et rénovation énergétique du Campus Centre entre 2022 et 2024 ; lancement du campus du Domaine de Chérioux ; installation du campus Fontainebleau pour fin 2022, lancement du bâtiment MSH⁹...). Ces projets importants et transformants pour notre université contribuent à la fois à l'ancrage de l'UPEC dans son territoire cristolien et au développement de sa **nouvelle géographie à l'échelle de l'est francilien**. Ce développement doit être conforté et amplifié lors de la nouvelle mandature grâce aux projets inscrits au **CPER 2021-2027**. D'autres projets sont en cours de discussion comme la construction d'un bâtiment dédié à l'INSPE sur le site du fort d'Aubervilliers permettant de concevoir un lieu d'innovation pédagogique et de recherche unique réunissant les différents acteurs de l'INSPE. Ce projet serait un démonstrateur national par son originalité incluant aussi des lieux de recherche.

La diversité des lieux d'implantation de l'UPEC dans l'est parisien est un atout pour se rapprocher de ses usagers, dans la grande diversité de leurs profils, mais présente un sérieux **enjeu en matière d'organisation de l'Université** dans son ensemble et de construction d'une identité commune. Il faut lier ces lieux pour que vive pleinement notre université en l'inscrivant et profitant pleinement des grandes dynamiques organisationnelles du Val-de-Marne et de l'est parisien : les nouvelles infrastructures de transports en commun (Métro du Grand Paris Express..., etc. – pour les mobilités de portée moyenne) et les trames vertes et bleues (continuités écologiques, biodiversité – pour les mobilités de métrique pédestre ou cyclo). Il faut également développer une communication et une présence visuelle de l'UPEC unifiée.

Il faut également différencier ces lieux dont une partie ne sont pas des campus mais des quartiers universitaires. Cette différence induit des stratégies et des actions différenciées : faire campus ou encore plus campus quand c'est possible (intensifier le côté universitaire dans un espace spécifique) ; être la ville – et non seulement dans la ville – pour les quartiers (ouverture, mixité non universitaire, etc.) ; faire que l'animation de ces lieux universitaires ne soit pas seulement vue sous un angle social et concernant exclusivement les étudiants mais comme un projet de vie sociale.

L'ensemble de la politique d'aménagement et d'immobilier de l'UPEC doit se structurer encore plus fortement selon les impératifs de **transition écologique et environnementale**. Elle doit être exemplaire en termes de pratiques de consommation, de dépenses énergétiques, de gestion des déchets et de construction mais doit également être, au moins partiellement, un démonstrateur de bonnes pratiques en la matière (et être en capacité de le faire savoir) y compris en devenant un objet de recherche et un cas d'application pour ses chercheurs. Ces impératifs de transition doivent également permettre de maîtriser les coûts de fonctionnement de notre université et offrir des marges de manœuvre financières pour son développement.

Nos campus peuvent devenir des « lieux de vie », lieux d'études mais aussi de vie collective et d'échange avec une identité propre. Ainsi on pourra étendre quand c'est possible les espaces végétalisés, mettre en valeur les espaces verts, créer des espaces ombragés, poursuivre la politique de création sur tous les campus d'espaces de détente extérieurs (tables et sièges, lieux de repos ou de sport). On devra amplifier la visibilité de la vie culturelle, sportive et associative du campus ainsi que la mise en valeur des initiatives étudiantes. En lien avec les collectivités territoriales, la présence étudiante et universitaire dans les villes de nos campus pourra être valorisée et rendue plus visible et identifiable.

L'expérience de la **convention citoyenne étudiante** incite à **étendre l'initiative à l'ensemble de l'université et à lancer une convention citoyenne universitaire pour la transition sociale et écologique** pour faire participer l'ensemble de la communauté à la prise en compte du changement climatique et des impératifs écologiques et à la construction de propositions pour notre université (plan climat, transports et déplacements, locaux, alimentation, numérique, etc.).

⁹ MSH : Maison des Sciences de l'Homme

4.

Numérique

Promouvoir un usage raisonné du numérique comme moteur de développement de l'université

Le numérique devra entrer dans sa phase de maturité lors du prochain mandat et faire l'objet d'un travail conséquent en suivant un schéma directeur numérique ambitieux. L'ensemble de la transformation de l'UPEC inclut constamment le numérique qu'il s'agisse de formation ou de recherche mais aussi du quotidien de l'ensemble du personnel et des usagers. Ce travail complexe est déjà lancé et doit s'inscrire avec un calendrier précis et des priorités dont celles de la mise à niveaux des infrastructures.

Nous souhaitons essentiellement consacrer nos efforts à **faire de la DSI un service fort pour l'ensemble de la collectivité et aux services de toutes et tous**. En plus d'assurer des systèmes d'informations cohérents et sécurisés (techniquement et juridiquement), nous développerons des outils permettant de simplifier le travail du personnel administratif, des étudiants, des chercheurs, des enseignants-chercheurs et des enseignants. Nous nous attacherons, après avoir collecté les demandes des usagers grâce à la mise en place d'un conseil des usagers, à déployer des outils spécifiques pour la recherche en lien avec le développement de la science ouverte, par exemple.

L'université doit aussi accompagner les évolutions de la société quant au développement de l'intelligence artificielle dans les métiers mais aussi dans la recherche. Nous devons être en mesure d'accompagner les porteurs de projets de nouveaux diplômés ainsi que les chercheurs manipulant un grand nombre de données à s'accaparer les outils de l'IA.

Le numérique doit enfin faire l'objet d'une **visibilité plus grande en formation et en recherche** au sein de l'UPEC. La mise en place du BUT informatique et le développement du campus Chérioux incluant l'école d'ingénieur EPISEN, vont dans ce sens ainsi que le plan Intelligence Artificielle en cours de construction avec le *graduate program* IA qui ouvrira dès la rentrée 2022. L'UPEC doit s'afficher plus fortement autour des métiers du numérique et être présente sur les appels d'offres tant nationaux que régionaux qui concernent ce secteur. Les croisements des formations incluant le numérique/informatique : santé, droit, management, études politiques... doivent rapidement faire l'objet d'une visibilité forte dans notre offre de formation.

5.

Entreprises

Mettre en place une stratégie partenariale structurante avec les entreprises

L'UPEC développe depuis de nombreuses années des relations étroites avec le monde socio-économique et les acteurs du territoire. Le projet ERASME poursuit cette dynamique afin de faire participer nos partenaires aux grandes réflexions qui guideront l'université et de l'accompagner dans sa transition vers l'université à dimension partenariale forte à l'horizon 2030. Pour mettre en place cette stratégie ambitieuse, notre projet pour la mandature s'articule autour de **quatre** grandes orientations :

1. **Revisiter notre stratégie partenariale et développer le lien avec le monde socio-économique tout en conservant les valeurs universitaires propres au service public.** Cette relation est construite avec les composantes sur le volet de la formation en s'illustrant particulièrement au travers de l'accueil de stagiaires ou d'apprentis dans les entreprises ou collectivités territoriales. Un second volet est en lien avec les laboratoires de recherche de l'UPEC qui ont tissé des liens forts en recherche avec de nombreuses

entreprises permettant de développer une Recherche-Action au cœur des thèmes de notre université. Un troisième volet se décline à travers des conventions cadres établies entre l'UPEC et les entreprises dont l'objectif est de définir des thèmes en lien avec la recherche, la FTLV ou encore l'insertion et l'entrepreneuriat afin que des actions soient programmées pour répondre aux objectifs partagés des deux partenaires. Un quatrième volet concerne plus particulièrement les partenaires institutionnels du territoire avec lesquels l'université interagit au sein de conseils d'administration par exemple (École de la 2^{ème} Chance, Cité des métiers du Val de Marne, Campus Urbain, Cluster Eau, Milieu, Sol...) ou encore en lien avec les collectivités au niveau départemental, territorial ou local. Enfin, en créant UPEC Fondation, fondation partenariale, l'UPEC a souhaité associer les partenaires socio-économiques au partage de valeurs et au financement d'actions sur des thèmes sociétaux forts.

- 2. Associer les partenaires au développement du pôle entrepreneuriat étudiant afin de constituer ainsi un pont entre l'université et l'entreprise**, en lien avec l'innovation et la créativité apportées par les différents acteurs impliqués. Le maillage avec les Fablab et incubateurs partenaires constitue l'étape suivante dans la concrétisation et le développement du projet pour lesquels les entreprises seraient aussi associées comme tutrices ou mécènes. Le label PÉPITE contribue à la notoriété du pôle entrepreneuriat, gage de qualité pour les partenaires entreprises. UPEC.Fondation pourrait aussi apporter des solutions de financement des projets qui permettent aux entreprises d'accompagner et de s'engager dans les processus.
- 3. La Direction de la Formation Professionnelle (DiFPro)** sera renforcée afin de répondre aux enjeux de formation et aux besoins exprimés par l'entreprise tant dans le cadre de la formation tout au long de la vie (FTLV). Il faudra accompagner, avec les composantes, la création de formations sur-mesure pour des groupes de salariés ou encore apporter des solutions pour que les salariés utilisent leur compte formation sur des formations répondant aux valeurs et garanties de qualité de l'Université. De même, UPEC CFA sera en appui pour proposer des formations en alternance, portées par les composantes.
- 4. Des conférences et ateliers thématiques**, en lien avec les partenaires et les composantes se tiendront régulièrement, à l'image des rendez-vous de la MIEE¹⁰. Les partenaires seront mis en valeur au même titre que les projets et thèmes qu'ils ont accompagnés. Des actions de communication via des capsules vidéo montrant les succès obtenus pour les projets développés constitueront un canal d'information vers le territoire.

6. International

Renforcer la stratégie internationale de l'UPEC et participer pleinement à l'alliance universitaire européenne Aurora

Le développement international de l'UPEC, déjà important, doit trouver plus de cohérence et

s'amplifier lors du prochain mandat. Si l'impact de la crise sanitaire a été très fort, plusieurs actions ont pu être menées à bien. Citons, par exemple, le développement de l'internationalisation à domicile avec la création d'un Espace interculturel et langues très dynamique, l'amélioration de l'accueil des étudiants internationaux (guichet unique) et les actions pour une meilleure intégration européenne des formations (carte européenne d'étudiant, renouvellement de la Charte ERASMUS+ avec le score de 100/100, maintien des financements européens à l'UPEC contrairement à quasiment toutes les autres universités françaises...). Pour les quatre prochaines années, la stratégie internationale concernera à la fois les formations et la recherche et s'articulera autour de 4 axes :

- 1. Affirmer notre stratégie de développement en Europe : Université européenne et cellule Europe.** L'Europe reste notre zone stratégique principale. L'enseignement supérieur européen se structure, en particulier, avec la création d'universités européennes. La Commission européenne préconise aujourd'hui

¹⁰ Maison de l'Innovation et de l'Entrepreneuriat Étudiants

l'élargissement et le renforcement des Universités européennes déjà labellisées. En cohérence avec le projet ERASME et les valeurs d'engagement universitaire, l'UPEC a rejoint l'alliance universitaire Aurora. Après l'intégration de la structure, il conviendra de préparer le futur appel à projet européen de 2023 pour le financement des 5 années suivantes. L'intégration d'une Université européenne s'inscrit plus largement dans une politique de développement des projets européens à la fois académiques (ERASMUS +) mais également recherche (ERC). Cette dynamique devra s'appuyer sur une nouvelle cellule Europe où les compétences de la DRI et de la DRV seront mutualisées.

- 2. Structurer des partenariats hors Europe : une stratégie internationale plus lisible.** Une cartographie des partenariats formations et recherche a été réalisée et devra être régulièrement complétée et actualisée. Elle a servi de base pour l'identification de 2 ou 3 partenaires stratégiques lors d'ateliers organisés par zone géographique (Brésil, Argentine, Chili / Colombie, Mexique / Asie du Sud-Est / Maghreb et Afrique subsaharienne). Il conviendra de poursuivre ce travail de structuration des partenariats hors-Europe. Il contribuera à donner plus de visibilité aux différentes activités internationales de l'UPEC. Par partenaire, les actions à mener devront être précisées, réalisées et suivies. Des financements spécifiques viendront soutenir ces initiatives (AAP DRI, BQERI...).
- 3. Mener des actions à destination des étudiants internationaux : campus délocalisés.** De nombreuses initiatives ont été menées pour améliorer l'accueil des étudiants internationaux, en particulier, individuels (environ 10% de l'ensemble des étudiants de l'UPEC). Un guichet unique a été mis en place pour permettre à chaque étudiant d'avoir un interlocuteur unique quelles que soient les formalités (titre de séjour, logement, transport, sécurité sociale...). L'UPEC a ainsi obtenu 2 étoiles du label "Bienvenue en France" et candidatera pour la troisième étoile. Cependant, de nombreux étudiants internationaux individuels demeurent dans une situation financière précaire. Comme Université engagée, l'UPEC mènera une réflexion pour limiter les situations sociales difficiles. Une des actions connue et encouragée est l'implantation de formations délocalisées. Ces dernières années, l'UPEC a bénéficié de deux financements France Education International (FEI) pour des formations en Tunisie/Afrique francophone et en Afrique du Sud. Elle devra continuer à répondre à des appels à projets comme PEA (Partenariat avec l'Enseignement supérieur Africain) ou intégrer des campus français délocalisés (Campus franco-sénégalais ou Hub franco-ivoirien pour l'éducation).

Internationaliser des formations professionnalisantes : apprentissage à l'international. De nombreuses formations bénéficient de la politique dynamique d'internationalisation de l'université. L'UPEC figure, par exemple, dans le top 10 des Universités françaises en termes de mobilité étudiante sortante (première en Île-de-France). À ce jour, 22 doubles diplômes sont proposés aux étudiants et plusieurs autres sont en discussion. Parallèlement, de nombreuses formations sont ouvertes en apprentissage mais les apprentis ne peuvent pas bénéficier autant de l'ouverture à l'international. L'enjeu est de proposer des formes d'internationalisation compatibles avec l'alternance. Une des options serait la contractualisation avec des entreprises étrangères (allemandes dans un premier temps) pour offrir aux étudiants une expérience à l'international pendant leur période en entreprise.

7. Partenaires institutionnels

Redéfinir les partenariats institutionnels et faire rayonner l'UPEC comme université engagée

La politique interuniversitaire de l'UPEC doit aussi évoluer avec l'objectif de faire de nos liens interuniversitaires une force avec une cohérence et une lisibilité d'ensemble visant notamment à renforcer nos formations (attractivité en licence et master doctorat) et à mieux structurer et développer notre recherche. Cette politique interuniversitaire concerne aujourd'hui l'espace de la comUE et tout particulièrement les liens avec l'Université Gustave Eiffel (UGE).

S'agissant de la comUE, l'arrêt de la fusion, tout d'abord, puis l'absence de l'UPEC dans l'ISITE ont cristallisé durant quelque temps des tensions qui n'ont pas de profondes raisons de subsister dès lors que l'UGE a dessiné une trajectoire qu'elle s'emploie à suivre et qui la conduit, avec succès, à déployer une histoire désormais lisible au plan national, tout en ayant une implantation locale significative. L'UPEC, de son côté, a élaboré des éléments de stratégie renforçant son identité institutionnelle grâce au programme ERASME qui structure désormais son ambition stratégique. Dans un tel contexte, le soutien de l'UPEC au SFRI porté par UGE et la réponse conjointe des membres de la comUE à l'AAP Excellences du PIA4 vague 2 (Projet *Urban One Health*) attestent qu'il existe des raisons de renforcer les éléments de collaboration qui peuvent l'être autour de projets mobilisant des forces complémentaires, au-delà des forces déjà partagées en formation comme en recherche.

Définir notre relation avec Paris Saclay concerne principalement la santé mais pourrait s'étendre à d'autres disciplines qu'il faudrait identifier si nous souhaitons partager avec Saclay des formations mais aussi de la recherche. C'est dans ce cadre que se place le projet d'un **CHU académique** commun avec Saclay et l'Université Versailles Saint Quentin qui pourrait être un premier démonstrateur. Les trois universités souhaitent créer les bases d'une collaboration à long terme dans le domaine de la santé au bénéfice du territoire et, dans ce contexte, expérimenter un nouveau modèle de CHU européen, capable de remplir ses trois missions principales : enseigner à la prochaine génération de médecins et de manière générale de professionnels de santé, entreprendre des recherches médicales au plus haut niveau et fournir des soins de haute qualité aux patients, en utilisant les innovations technologiques et en profitant des professionnels de santé les mieux formés. Une réponse commune à l'AAP Institut Hospitalo-Universitaire (IHU) est envisagée en 2022. Cette relation pourrait concerner d'autres domaines, droit, SHS...

D'autres partenariats devraient aussi être considérés comme celui des SHS avec Paris 3 mais également d'autres universités pour les autres disciplines.

Retrouvez la liste de nos candidats sur :

<https://engages-pour-l-upec.fr/>