

Séance du Conseil d'Administration en date du 23 mai 2024

Délibération n° 2024-09– Rapport d'autoévaluation de l'établissement – HCERES-Vague E – Période 2018-2023

Vu le décret n° 2019-942 du 9 septembre 2019 portant création de l'Université Polytechnique Hauts-de-France et de l'Institut national des sciences appliquées Hauts-de-France et approbation des statuts de l'établissement expérimental,

Vu les statuts de l'INSA Hauts-de-France,

Considérant que 24 membres sur les 32 membres ayant voix délibérative étaient présents ou représentés, qu'ainsi le quorum était atteint,

Article unique

Le conseil d'administration approuve le rapport d'autoévaluation de l'établissement (HCERES-Vague E – Période 2018-2023) annexé à la présente délibération.



Le Directeur

Armel de la Bourdonnaye

Nombre de votants : 24
Pour : 24
Contre : 0
Abstention : 0

Historique, réussites et signature de l'Etablissement Public Expérimental

Dès 2016, l'Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis (UVHC) a tracé les lignes d'une philosophie susceptible de construire une image de marque forte, et qui lui serait propre : mettre en œuvre un croisement entre les disciplines non plus sectorisé, mais qui animerait l'ensemble des activités de l'établissement, tant en formation qu'en recherche, donnant ainsi corps à l'esprit « Université Polytechnique ».

L'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 et les possibilités offertes par le statut d'Etablissement Public Expérimental (EPE) ont permis de donner un cadre précis à ce projet innovant. L'Université Polytechnique Hauts-de-France est ainsi devenue un EPE créé par décret du 9 septembre 2019. Elle a été créée à partir des établissements préexistants : l'UVHC et l'ESAC (École Supérieure d'Arts et de Communication de Cambrai), d'une part, et par la création de l'INSA HdF (Institut National des Sciences Appliquées Hauts-de-France). L'INSA HdF est le fruit du regroupement de l'ENSIAME (École Nationale Supérieure d'ingénieurs en Informatique, Automatique, Mécanique, Énergétique et Electronique), l'ISTV (Institut des Sciences et Techniques de Valenciennes) et la FSMS (Faculté des Sciences et Métiers du Sport).

Depuis sa création, l'EPE s'est attaché à mettre en place une organisation et une gouvernance efficientes, aujourd'hui parfaitement éprouvées et stabilisées. Cette restructuration au service d'un projet partagé et défini a déjà permis d'insuffler une nouvelle dynamique, avec à la clé un nombre important de réalisations et de succès, tant sur le plan de la formation que sur celui de la recherche.

Depuis mars 2023 l'EPE a entamé son projet de sortie de l'expérimentation en Grand Etablissement, aujourd'hui en cours d'évaluation par le Hcéres. Ceci constitue une étape importante et un symbole fort pour entériner nos ambitions renouvelées. Il permettrait aux personnels, aux usagers et aux partenaires de continuer à construire avec sérénité et dynamisme.

L'UPHF ambitionne de devenir une entité socialement responsable, inclusive et solidaire à l'horizon 2030. Pour cela un schéma directeur pluriannuel de développement durable et de responsabilité sociétale a été mis en place en s'appuyant sur un plan d'actions qui reprend les 5 axes du référentiel DDRS.

Cet avenir, l'UPHF va aussi l'embrasser par l'intermédiaire de nombreux grands projets structurants France 2030 dont elle a été lauréate et qui constituent des accélérateurs de cette transformation.

L'université s'est pleinement engagée dans un modèle pédagogique innovant, constituant à la fois un ascenseur social, un booster d'ambition et un réel vecteur d'ouverture vers l'europe et vers le monde pour tous les jeunes du territoire. Ainsi, le projet PIA 3 NCU PRÉLUDE vise à rendre l'étudiant designer de son parcours en proposant des modules polytechniques transdisciplinaires et des modules d'ouvertures en choix libre pour tous les étudiants, le projet ExcellenceS Eurotell propose de son côté, dans le cadre de Graduate Schools, des modèles d'apprentissages par la recherche basés sur la résolution des problèmes relatifs aux objets de transition, alors que le projet EUNICE offre aux étudiants la possibilité d'enrichir leur parcours en suivant des modules proposés par chacune des dix université européennes partenaires.

Ces projets structurants trouvent également échos dans le domaine de la recherche et de la valorisation. L'université a structuré, dans le cadre des assises de la recherche, et en parfaite cohérence avec le projet ExcellenceS Eurotell, les activités de ses laboratoires en trois Hubs stratégiques en thèmes « différenciants » et renforçant le dialogue entre recherche et formation, entre les sciences de l'ingénierie et les sciences humaines et sociales. Cette structuration est propice pour faire émerger des partenariats scientifiques inédits, faire émerger des partenariats industriels choisis afin d'accroître nos ressources propres, rendre nos Recherches plus attractives, notamment au travers de la Science Ouverte et des classements internationaux.

Actions stratégiques

Politique sociale

Une réflexion sur les modalités de contrat et de rémunération des contractuels est menée, avec pour objectifs une amélioration de l'attractivité pour certaines missions, ainsi que la pérennisation de certaines missions qui garantiront le meilleur service auprès des usagers.

En matière de rémunération, le travail de concertation du RIFSEEP pour les personnels BIATSS se poursuit afin d'atteindre en 2027 le plafond fixé par le Ministère. A noter que l'établissement a également adopté un régime indemnitaire spécifique pour les personnels en CDI. En ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs, à la suite de la publication du décret n° 2021-1895 portant création du RIPEC, les Lignes Directrices de Gestion issues des groupes de travail ont été adoptées par les instances et mises en œuvre.

S'agissant des Conditions de Vie au Travail, après une phase d'expérimentation, le télétravail est entré en vigueur sur la base de deux vagues par an, d'une durée maximale de 2 jours par semaine ou 10 jours flottants sur l'année universitaire. L'établissement envisage une réflexion sur la perspective de mise en œuvre de la semaine de 4 jours qui permettrait aux agents ne pouvant télétravailler de bénéficier d'un travail hybride.

L'établissement s'engage par différentes actions à améliorer le bien-être professionnel et personnel des agents.

Outre la cellule d'écoute mise en place pour les personnels en souffrance ou ceux nécessitant un accompagnement personnel ou professionnel, un Comité de pilotage « Qualité de Vie et Conditions au Travail » a été instauré. Celui-ci a pour objectif de promouvoir la démarche QVCT, de construire et de conduire l'action collective en articulant les objectifs d'amélioration des conditions de travail et ceux de qualité de service rendu aux usagers. Un questionnaire destiné aux agents a permis de disposer d'un diagnostic, à partir duquel un plan d'actions et des axes d'amélioration seront mis en place.

Parallèlement, l'établissement met à disposition de ses personnels les salles de sport et les équipements installés sur le campus, leur permettant ainsi de pratiquer un ou plusieurs sports. Des ateliers (sophrologie, yoga, ...) sont proposés avec des coachs volontaires. Le service culturel favorise l'accès à la culture et à l'art dans l'ensemble des domaines culturels et artistiques pour les étudiants et les personnels, en proposant des activités sur les campus (expositions, théâtre de rue, opéabus...), et en développant des partenariats avec les acteurs culturels et artistiques du territoire. En outre, afin de favoriser le dialogue entre étudiants et personnels autour de pratiques artistiques communes, un Big Band Universitaire et un Chœur Universitaire ont été créés.

Enfin, concernant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), des référents Handicap ont été nommés dans les composantes de formation et des actions de sensibilisation seront mises en place de manière à améliorer l'accompagnement des agents et usagers en situation de handicap dans leurs démarches administratives et leur environnement professionnel.

Transitions et DD&RS

L'UPHF vise à poursuivre sa transformation pour et par un développement durable. A cet effet, dès juillet 2022, l'UPHF a adopté son premier schéma directeur pluriannuel Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS), pour un établissement dynamique, innovant et humain, et ce avant même qu'un tel schéma soit exigé aux établissements de l'ESR dans le cadre du Plan Climat-Biodiversité et Transition Ecologique.

Ce schéma, présenté à l'ensemble de la communauté universitaire, personnels et étudiants, est le résultat d'un travail visant à répondre à 3 questions :

- Où en est l'UPHF aujourd'hui en termes de DD&RS ?
- Quelle est la vision DD&RS de la communauté universitaire pour l'UPHF en 2030 ?
- Que doit-on mettre en place pour rendre l'UPHF pleinement responsable en 2030 ?

Ce premier schéma ambitieux et structurant, comprenant 72 actions, projette l'établissement à horizon 2030 en agissant sur les cinq leviers identifiés par France Universités, relevant de la stratégie et la gouvernance (14 actions), l'enseignement et la formation (15 actions), la recherche et l'innovation (16 actions), l'environnement (11 actions) et la politique sociale (16 actions).

Ces actions ont vocation à :

- Influer sur notre stratégie et politique de développement, qui impacteront le fonctionnement de nos services et composantes ;
- Nourrir nos formations et enseignements, qui feront de nos étudiantes et étudiants les vecteurs d'un changement que nous savons vital ;
- Promouvoir une recherche écoresponsable et ouverte, où l'interdisciplinarité et les approches participatives seront privilégiées ;
- Mettre l'humain au cœur de nos préoccupations, par une qualité de vie dans le travail/dans les études accrue, où la diversité et l'égalité prendront tout leur sens ;
- Faire que demain nous puissions être en capacité de répondre aux besoins de toutes et tous, par un contrôle mesuré de notre impact sur l'environnement, évitant tant que possible les erreurs du passé.

Dans les années à venir, il s'agira donc d'investir l'ensemble de ces axes et réaliser les actions associées, afin de mettre l'établissement sur le chemin du progrès dans une approche d'amélioration continue. Il importera aussi d'élaborer un second schéma directeur pluriannuel DD&RS pour la période 2027 – 2030 afin de rendre l'établissement pleinement responsable à horizon 2030 et ainsi répondre à la vision que la communauté universitaire à souhaiter/ambitionner pour l'UPHF.

Vie Etudiante

La qualité de la vie étudiante est non seulement un facteur d'attractivité de notre site universitaire, mais aussi une condition essentielle à la réussite des 14 000 étudiantes et étudiants. C'est pourquoi l'UPHF a fait de la vie étudiante un axe majeur de sa politique. Elle a engagé des projets ambitieux pour renforcer et déployer une offre de services de qualité sur l'ensemble des campus en ayant une attention particulière à l'accompagnement de celles et ceux qui ont des besoins particuliers.

Les orientations stratégiques de la Vie Etudiante sont formalisées dans le schéma directeur de la vie étudiante de l'EPE en cours de finalisation après de nombreux ateliers de co-élaboration avec l'ensemble des parties prenantes. Il se décline autour de 4 axes, eux-mêmes décrits en ambitions et actions concrètes. Le premier axe concerne l'accueil de nos étudiantes et étudiants, une priorité pour l'établissement, avec l'engagement dans la démarche SP+, qu'il s'agisse des primo-entrants, des étudiants internationaux, des publics spécifiques. Le second axe concerne le bien-être et l'épanouissement de nos étudiantes et étudiants, à travers la pratique sportive, culturelle, la prévention et l'accès aux soins, l'accompagnement des publics en difficulté mais également l'amélioration du quotidien en facilitant la restauration saine, la mobilité douce et l'accès à un hébergement. La vie associative et la valorisation de l'engagement et de l'expérience étudiante sont traitées au sein d'un troisième axe. Enfin, le 4^{ème} axe transversal concerne le développement durable et la responsabilité sociétale (DD&RS), une préoccupation centrale pour notre établissement, ses personnels et ses étudiants. En effet, nos objectifs en formation, recherche et *a fortiori* pour la vie étudiante doivent être pesés à l'aune de ce prisme majeur, il est par conséquent présent dans un grand nombre d'actions du schéma directeur.

Un objectif transversal complète les axes précédemment décrits : la communication. En effet, l'accès à l'information doit être structuré afin d'améliorer la communication tout au long du parcours étudiant.

Offre de formation

L'établissement a nettement progressé dans la transformation des parcours de formation par la mise en place de l'Approche Par Compétences (APC), en s'appuyant sur le modèle et la méthodologie développée dans le projet PIA3 NCU-Prélude. La mise en place de l'APC dans toutes les formations est prévue pour septembre 2026. A ce jour, cette approche a été déployée par chaque Institut, individuellement. Il s'agira ensuite de faire converger cette approche par grands domaines de formation et inter-instituts afin de faciliter les mutualisations et de proposer des passerelles entre les instituts à horizon 2028. La formalisation d'un catalogue de compétences, via un outil dédié, permettra de faciliter la gestion des parcours des étudiants, d'une part, et le développement de la formation continue vers les entreprises, d'autre part. Afin de capitaliser sur la transformation en compétence des formations, il est également important de développer des enseignements hybrides : l'objectif est de scénariser et granulariser les cours descendants afin de pouvoir les utiliser dans des parcours pédagogiques différents en fonction du niveau, des attentes de chaque apprenant

(personnalisation des formations), des types de publics (FI, FA, FC) et des étudiants empêchés (Santé, Handicap, sportifs de haut-niveau, artistes et professionnels ne pouvant se libérer (FC)). Les évolutions technologiques et les projets portés par l'UPHF (SAMI, PEIA), ou portés par les pôles S.mart (AIP) ou l'ANR ET-LIOS (dont certains livrables sont développés par des enseignants chercheurs de l'UPHF), démontrent la possibilité de transformer certains TD et TP à distance.

Au sujet de la réduction de l'offre de formation, l'établissement devra prendre en considération les baisses annoncées de la population étudiante. Un travail d'analyse des effectifs par parcours de formation, de la qualité de l'insertion professionnelle et de l'adossement recherche, permettront de mieux redimensionner la future offre de formation. De même, un travail de croisement entre l'offre de formation EUNICE et celle de l'UPHF permettra d'éviter certains doublons, d'une part, et de renforcer certains effectifs étudiants, d'autre part. Le projet ExcellenceS EUROTELL sera également l'occasion de redynamiser certaines formations, voire d'opérer des regroupements de formation avec les partenaires du projet.

Afin d'accompagner le développement économique français et plus spécifiquement celui de notre territoire, la nouvelle accréditation doit s'attacher à mettre en adéquation l'offre de formation avec les nouveaux métiers et les métiers en tension. Pour répondre à cet objectif, l'UPHF peut s'appuyer sur l'AMI CMA, gagné en 2023 : l'UPHF y a notamment investi les domaines cyber-indus et énergie-batterie. D'autres projets en cours de dépôt concernent les domaines du cloud et cyber, IA générative et éthique. En outre, le projet ExcellenceS EUROTELL propose un écosystème où les partenaires socio-économiques ainsi que les acteurs politiques et institutionnels font remonter les besoins en formation, et ils co-définissent avec l'UPHF les objets de transition, afin de construire un modèle agile de formation par la recherche capable de suivre l'évolution desdits métiers.

De plus, pour accompagner l'évolution des métiers, notamment en lien avec la montée en puissance du numérique et de l'Intelligence Artificielle, ainsi que les multiples transitions déjà identifiées et à venir, il est nécessaire de capitaliser sur la transformation des formations en compétences afin de proposer des montées en compétences ciblées ou des micro-compétences. L'objectif est de développer la formation continue pour soutenir le développement économique du territoire et de pallier les pertes potentielles liées à la réduction prévue du financement des formations en apprentissage et à la diminution du nombre d'étudiants en apprentissage en cas de réduction ou de suppression des aides gouvernementales aux entreprises.

Par ailleurs, conformément aux recommandations du Hcéres dans le cadre de l'évaluation de l'EPE pour la demande de sortie de l'expérimentation en grand établissement, il est prévu de créer un nouvel Institut des Transversalités, Sports, Santé. Cet institut regroupera les licences et les masters STAPS ainsi que toutes les formations transversales telles que les MP/MO, L3P, LAS, etc. Sa mise en place est prévue pour septembre 2024. De nouveaux développements seront envisagés, notamment dans le domaine de la santé, avec la perspective de créer un département spécifique Santé en 2026.

Recherche

La stratégie de la Recherche pour la période 2026-2030 s'appuie sur l'analyse SWOT réalisée. Elle s'articule autour de six grandes actions :

- Maintenir une activité de recherche structurée autour des trois Hubs « grands défis sociétaux », tout en y intégrant de nouvelles spécificités liées aux évolutions du contexte régional et national, comme par exemple l'électromobilité dans le Hub 2.
- Dynamiser et structurer l'activité de recherche au sein de l'Alliance EUNICE, à l'image du pôle matériaux transfrontalier initié entre l'UPHF et l'UMons, et notamment pour accroître le nombre de projets et de succès aux appels européens, en coordination et en partenariat.
- Mettre en place, dans le cadre du projet ExcellenceS EUROTELL, les trois Graduates Schools en cohérence avec nos trois Hubs, afin de dynamiser notre offre de masters recherche et de doctorats. Pour veiller à la cohérence et l'adossement Formation-recherche, ceci implique la transformation de certaines formations, voire la disparition d'autres.
- Poursuivre le renforcement initié de nos partenariats avec les ONR, notamment le CNRS, pour nos UMR et au travers l'UAR MESHS dans laquelle la position du LARSH doit continuer de s'affermir, notamment sur les Humanités numériques.
- Renforcer notre politique globale de valorisation par, une labellisation et un fonctionnement coordonné de nos plateformes technologiques avec des RH mutualisées, l'établissement d'une cartographie et des compétences

associées, une diffusion et une promotion externe auprès du monde socio-économique, en particulier les ETI-PME-TPE, en s'appuyant notamment sur l'IMTD, le recrutement de développeurs d'affaires spécialisés en ST et en SHS. Ceci afin d'accroître nos ressources propres et le nombre de doctorants, notamment dans le cadre du dispositif Cifre.

- Mettre en place une meilleure coordination de l'ensemble des services (DRV, PDP, PRI, SCD, DirCom) qui contribuent au développement de l'activité de recherche et à sa valorisation.

International

Sur le plan international l'université cherchera à accroître son attractivité et son impact en se focalisant prioritairement à la fois sur des outils structurants, des thématiques d'excellence et porteuses d'avenir et des zones géographiques privilégiées.

Pour soutenir son attractivité, elle travaillera :

- Sur ses classements et ceux de ses composantes ou établissements-composantes ;
- Sur l'ouverture de ses formations à des publics anglophones ;
- Sur le rayonnement de la recherche et de ses marques ;
- Sur des accords-cadres actifs couvrant les mobilités et les doubles diplômes entrants ainsi que les cotutelles ;
- Sur un renforcement de la qualité de l'accueil.

Pour accroître son impact international, l'université s'appuiera sur :

- La qualité de sa recherche et de sa formation doctorale ;
- Un développement de partenariats internationaux de recherche ;
- Sa politique de science ouverte ;
- Le développement d'un réseau d'entreprises partenaires à l'international ;
- Un approfondissement de l'Alliance EUNICE ;
- Des accords de mobilité et de doubles diplômes sortants ;
- Des formations délocalisées.

En termes d'outils structurants, l'université s'appuiera prioritairement sur EUNICE, les laboratoires internationaux du CNRS, les accords de double diplôme et de cotutelle, les programmes de financements de type Erasmus, FITEC, CSC, A-Star, ... le développement de l'enseignement des langues (FLE compris) pour ses personnels et ses étudiants, les classements internationaux et nationaux ainsi que sur la recherche de labels tels que Bienvenue en France et HRS4R.

Sur le plan thématique, l'université se concentrera sur celles portées par ses trois Hubs et leurs axes transversaux.

Les zones privilégiées seront :

- l'Europe, avec notamment l'Alliance EUNICE, des activités transfrontalières fortes, des accords de double diplôme et des partenariats industriels ;
- le Canada avec un IRP, un projet d'IRL, ainsi que des accords d'échange, de double diplôme et de cotutelle ;
- l'Amérique latine avec un projet d'IRL et des accords FITEC et Mexprotec et de cotutelle,
- l'Asie de l'Est et du Sud-Est avec des accords d'échange et de double diplôme du Japon à l'Indonésie en passant par la Chine, le Vietnam, ... des accords de recherche avec l'Indonésie et Singapour et des liens avec les outils du CNRS à Singapour et en Australie,
- Le Maghreb avec des diplômes délocalisés, des accords de cotutelle et de double-diplômes et des projets de recherche communs.

Soutenabilité

La démarche prospective de l'UPHF a pour objectif d'évaluer sa soutenabilité budgétaire, sa capacité à générer en fonctionnement des ressources permettant de maintenir l'effort d'investissement déjà entrepris afin de le poursuivre, voire de le développer.

L'UPHF s'efforcera de mettre en place un modèle économique visant à trouver de nouveaux moyens permettant de financer ses nouvelles orientations stratégiques tout en veillant à optimiser le coût de ses dépenses.

La recherche de moyens nouveaux sera orientée prioritairement sur :

- La valorisation des plateformes et du patrimoine immobilier.
- La relance de la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) via la VAE et les formations à la carte (catalogue des compétences).
- La dynamisation des ressources de la Recherche avec la création d'une Direction de la Recherche et des Partenariats.

L'optimisation du coût des dépenses aura plusieurs objectifs :

- Le développement de la fonction « achats » et renforcement de la cellule marchés.
- L'économie énergétique par la rénovation de nos bâtiments les plus anciens (Carpeaux, Herbin et les gymnases).
- La réduction globale de l'offre de formation par la mutualisation de modules avec la mise en place, lors de la future accréditation, de l'Approche Par Compétences.
- La professionnalisation des Responsables Administratifs et Financiers avec l'optimisation du contrôle de gestion et l'analyse des coûts.
- La politique de recrutement suite aux nombreux départs à la retraite et la mutualisation du personnel sur les plateformes technologiques et de recherche.

Pilotage et gouvernance

L'EPE est dans son organisation et ses modes de gouvernance un établissement innovant. Les principes qui guident son organisation sont ceux de la subsidiarité, qui est plus ou moins forte selon le statut des établissements composantes et des composantes.

Les différentes structures se proposent de former ensemble un grand établissement agile, car les acteurs veulent absolument éviter un établissement dont une centralisation excessive des décisions créerait une embolie administrative.

Le principe acté est d'avoir une gouvernance partagée entre tous les acteurs du Grand établissement qui permette de co-construire les grandes décisions stratégiques, et une présidence stratégique qui s'assure de la bonne exécution de cette stratégie commune.

Ces principes se traduiront à travers les différents Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) entre la gouvernance centrale et les différents acteurs.

Ces COM devront avoir une portée pluriannuelle et s'appuyer sur les Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) signés avec le Ministère. Ces COMP devront intégrer les axes stratégiques suivants : Développement Durable et Responsabilités Sociétales et accompagnement de la Valorisation.

Les principales évolutions entre le grand établissement et l'établissement expérimental se traduiront par :

- La mise en place de l'Institut des Transversalités dès septembre 2024. Dimensionnement des moyens nécessaires et transferts des personnels de l'INSA HdF et du PFVE pour assurer son bon fonctionnement. Bien clarifier son positionnement par rapport aux services supports des MO (sports, culture, langues ...). Hébergement de ce nouvel institut dans le bâtiment Carpeaux en septembre 2024, et mener une réflexion pour l'évolution de son périmètre, notamment avec la dimension « Santé »
- La réorganisation des missions supports à la recherche et aux grands projets structurants en regroupant la DRV et le PDP en un seul service, qui pourrait être la DRP : Direction de la Recherche et des Partenariats.
- La mise en place d'une organisation efficiente pour accompagner les missions de valorisation des plateformes formation et recherche. La gestion de ces valorisations sera confiée à la filiale de l'université VALUTEC.
- La création d'une cellule « Valorisation de l'immobilier » afin de tirer profit de l'obtention de la dévolution du patrimoine immobilier.
- Un pilotage stratégique de la Formation Tout au Long de la Vie, notamment la FA et la FC, à l'échelle de l'établissement, tout en décentralisant le développement et la gestion aux instituts.

ANNEXE 2

CONTRAT QUINQUENNIAL 2026-2030 Réponses aux recommandations du comité d'experts d'évaluation de la demande de sortie de l'expérimentation en grand établissement



Lors de l'évaluation de l'EPE par le Hcéres dans la perspective de sa sortie de l'expérimentation en grand établissement, les experts ont formulé trois recommandations à plus long terme « dont l'évaluation institutionnelle de l'établissement dans le cadre de la vague E devra néanmoins montrer qu'elles ont été prises en compte ».

Afin d'apporter les éléments de réponses à ces trois recommandations, ce document propose la synthèse des travaux des groupes de travail et du Comité d'Orientation Stratégique.

Recommandation 1 : Puisque les objectifs du projet précédent ont été atteints, établir rapidement une nouvelle feuille de route stratégique prenant en compte les orientations que définira le Cos, intégrant la dimension DD&RS et maintenant la bonne dynamique de mobilisation de l'ensemble du personnel.

Voir Annexe 1 – Feuille de Route Stratégique UPHF

Recommandation 2 : Etablir des projections pluriannuelles sectorielles, en s'appuyant sur les données produites par la Cellule d'Aide au Pilotage, afin de définir les objectifs, les moyens et la trajectoire en matière de budget, de RH, d'immobilier et de SI.

Stratégie et politique immobilière soutenant le développement de l'établissement

La stratégie immobilière est décrite dans les Schémas Pluriannuels de Stratégie immobilière successifs mis en œuvre depuis 2010. Le SPSI 2018-2022 s'achève et les projets d'envergures déployés ont été les suivants : la réalisation de l'Institut Mobilité et Transports Durables (IMTD) et de l'Institut International du Management (IIM) réalisé dans le cadre du Plan Campus, la mise sous vidéo-protection de l'ensemble des bâtiments, l'aménagement d'une piste d'essai, d'un parvis et d'un accès pour l'IMTD et l'IIM, la création d'un parcours sportif ainsi que la restructuration du bâtiment Ronzier pour répondre aux objectifs d'ouverture de l'université sur la ville avec le transfert de la Présidence dans des locaux adaptés à la gouvernance et situés en cœur de ville, à proximité des collectivités partenaires. En 2022, ont également été achevés tous les travaux de mise en accessibilité prévus dans notre AdAP.

En complément des travaux prévus au SPSI, l'établissement a obtenu le financement de trois opérations dans le cadre de l'appel à projets Plan de Relance 2020, ce qui a permis la rénovation énergétique complète du bâtiment Eisen ainsi que la mise en œuvre d'un outil de Gestion Technique Centralisé (GTC) des bâtiments implantés sur le site du Mont Houy ainsi qu'un Système de Management de l'Energie (SME) ayant pour objectif global une économie d'énergie d'environ 3 373 MWh/an.

Enfin, depuis octobre 2023, ont été lancés les travaux de construction de l'Espace Polyvalent & Culturel permettant de répondre aux besoins avérés en matière de vie étudiante, opération financée à 100% par l'Etat dans le cadre du Contrat de Plan Etat Région.

Pour établir la future projection pluriannuelle immobilière, le SPSI 2023 2028 est actuellement en cours de rédaction. Les grandes orientations de celui-ci ont été approuvées lors du Conseil d'Administration de décembre 2023. Les objectifs seront de :

- Poursuivre l'ancre des campus dans le territoire urbain en favorisant des aménagements reliés, articulés à la stratégie de transition écologique des communautés d'agglomérations de Valenciennes Métropole, de la Porte du Hainaut, de Cambrai et de Maubeuge Val-de-Sambre en lien avec le Syndicat Intercommunal de Mobilité et d'Organisation Urbaine du Valenciennois (SIMOUV) afin de développer un ensemble de solutions pour favoriser la mobilité durable et le Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET) de 2020. Des aménagements de locaux vélos sont en cours sur le site du Mont Houy.
- Réaliser une mise à niveau progressive du parc pour faire face à des besoins de sécurité, de maintien ou de remise aux normes et de transition énergétique (accès, isolation, étanchéité ...).
- Opérer une transition énergétique sur la ligne du Décret Tertiaire par des rénovations lourdes de bâtiments.
- Développer des équipements sportifs en planifiant une construction d'une nouvelle salle de sport.

- Maîtriser et optimiser l'occupation des bâtiments.
- Valoriser le patrimoine immobilier des espaces libérés via la dévolution du patrimoine, celle-ci ayant été accordée par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche en octobre 2023.

Pour ce qui concerne les opérations de rénovation lourdes, les principales opérations patrimoniales identifiées porteront sur la rénovation et efficacité énergétique du bâtiment Carpeaux avec l'intégration de la direction de l'INSA Hauts de France, la rénovation et efficacité énergétique du bâtiment Herbin voué à devenir une vitrine du numérique. A cette programmation s'ajouteront les opérations de rénovation relevant de la stratégie d'intervention : rénovation de toitures sur plusieurs bâtiments, interventions techniques, autres interventions réglementaires et transition énergétique et environnementale. La construction d'une nouvelle salle de sport de 2 200 m² est également prévue. Le SPSI intègre également la poursuite du développement du numérique complet au sein de tous les bâtiments de l'université ainsi que la poursuite du développement d'espaces de co-working dotés d'équipements numériques et de mobiliers adaptés, déjà expérimentés dans plusieurs formations de l'UPHF. Ces espaces multifonctionnels pourront également servir de lieux polyvalents pour les réunions, les séances de travail en groupe, les projets collaboratifs, et ils encourageront l'innovation et soutiendront les initiatives étudiantes.

Enfin, pour ce qui concerne la vie étudiante, l'Université Polytechnique Hauts-de-France entretient des échanges avec le CROUS pour soutenir les étudiants dans divers aspects de leur vie universitaire, notamment en ce qui concerne le logement, la restauration et les activités culturelles en vue de garantir le respect des standards et la qualité des services offerts aux étudiants.

Par ailleurs, l'UPHF contribue aux études menées par Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole pour la création d'un réseau de chaleur urbain en vue d'y raccorder les sites du Mont Houy et de Tertiales – Ronzier à horizon 2027. Ce réseau sera alimenté par de l'énergie majoritairement issue de la récupération de la chaleur fatale des industries environnantes permettant une décarbonation très forte des usages en énergie de l'établissement. Ce projet est porté conjointement par les acteurs institutionnels et économiques du territoire.

La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social sont menés grâce à un pilotage opérationnel prévu dans les statuts de l'EPE.

A l'exception de l'établissement composante ESAC dont le ministère de tutelle est le ministère de la Culture, l'établissement composante INSA Hauts-de-France et les autres composantes de formation et de recherche de l'EPE bénéficient d'une politique des ressources humaines et d'un développement du dialogue social commun.

Ce pilotage stratégique et opérationnel et cette gestion commune permettent d'avoir une vision globale partagée, notamment pour la mise en place et la réalisation des projets structurants (NCU PRÉLUDE, EUNICE, ExcellenceS EURO TELL, ...).

La restructuration de la recherche en 3 hubs « Santé globale et soins du futur », « Ville, mobilité et territoire du futur » et « Industrie et services du futur » va permettre d'établir une stratégie pluriannuelle et une politique des ressources humaines cohérente en phase avec ces axes stratégiques de recherche et l'offre de formation dans le cadre de la future accréditation.

Cette vision stratégique sur cinq ans va permettre plus facilement le redéploiement, notamment suite aux nombreux départs à la retraite dans les prochaines années (cf. tableau ci-dessous).

Perspective retraite pour les 5 prochaines années (2024 à 2029)			
	Nombre de départs à la retraite	Nombre total d'agents TIT / Non TIT	%
EC et assimilés	98	389	25%
Ens. 2nd degré	35	147	24%
BIATSS	87	567	15%
TOTAL	220	1103	20%

Elle vise également une réduction des heures complémentaires, qui représentent plus de 50% de la charge globale d'enseignement (voir tableau ci-dessous), afin de préserver du temps pour la recherche aux enseignants chercheurs ainsi que du temps pour s'investir dans les grands projets structurants. La réduction des heures complémentaires sera rendue possible tant par la réduction du nombre de parcours que par une meilleure mutualisation et rationalisation de l'offre.

Heures d'enseignements 2022/2023 (pour 625 enseignants, 1075 vacataires et 10733 apprenants)	Heures
Nombre d'heures statutaires enseignants	121 772
Nombre d'heures complémentaires enseignants	78 690
sous total I	200 462
Nombre d'heures complémentaires par les vacataires	50 669
sous total II	50 669
Total heures d'enseignements	251 131
dont heures complémentaires	129 359

A titre d'exemple, le Codir du 13 février 2024 a pris la décision d'intégrer certains modules EUNICE dans les parcours des étudiants (avec attribution de crédits ECTS) lors de la future offre de formation. Ce Codir a également acté un travail de croisement des modules EUNICE avec ceux de l'UPHF afin de mieux rationaliser l'offre faite aux étudiants et, dans le même temps, encourager et valoriser l'implication des enseignants s'investissant dans la construction de l'offre EUNICE. Cette stratégie RH intègre également une politique de contractuels (EC, Ens 2nd degré et BIATSS) au sein de l'EPE qui prévoit notamment une meilleure attractivité et une valorisation des parcours.

Au moment de la création de l'INSA Hauts-de-France, le transfert des 100 postes de l'UPHF à l'INSA n'a pas été atteint, faute de candidats volontaires. Pour répondre aux recommandations de l'HCERES à ce sujet, relatives à la sortie de l'EPE, nous allons poursuivre le transfert sous forme de supports vacants suite aux départs à la retraite de postes en service partagés ou mis à disposition. Ce transfert sera échelonné sur cinq ans afin de préserver l'équilibre au niveau de l'établissement. Sur les dix-sept supports restant à transférer, trois le seront en 2024. Par exemple, le futur DGS de l'INSA Hauts-de-France sera un emploi fonctionnel de l'INSA Hauts-de-France et non une mise à disposition comme c'est le cas actuellement.

Dans le cadre de la sortie de l'expérimentation, les services généraux partagés identifieront des personnels dédiés à la gestion des dossiers de l'établissement composante INSA Hauts-de-France. Des contrats d'objectifs des services seront mis en place pour garantir la prise en compte de la stratégie et des besoins spécifiques de l'INSA Hauts-de-France.

La sortie, selon les recommandations de l'HCERES, des formations STAPS de l'INSA Hauts-de-France impliquera la création d'un Institut transversal, qui sera doté des moyens humains nécessaires pour son bon fonctionnement par réaffectation de certains personnels.

Dans le domaine de la QVCT, l'établissement s'est doté de trois structures pour lutter contre les RPS (risques psychosociaux) et développer la QVT (qualité de vie au travail) de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, ainsi que de la prévention du conflit et du harcèlement. Un comité de pilotage définit et conduit la démarche QVCT de l'établissement. Ce comité met prochainement en place une « charte de vie collective ».

Une cellule d'écoute intitulée « cellule souffrance au travail » peut être sollicitée par les collègues vivant une situation difficile au travail. Ils seront reçus par des écoutants ayant signé une charte de confidentialité qui apporteront un premier niveau de conseil et d'accompagnement.

En accord avec l'intéressé, un comité de gestion peut être saisi. Il proposera alors des préconisations à l'établissement afin de faire cesser cette situation de souffrance.

L'établissement a aussi mis en place un dispositif de lutte contre les VSS (violences sexistes et sexuelles). Ce dispositif s'adresse aux personnels et aux étudiants.

De même, concernant la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, l'établissement s'est doté d'une chargée de mission égalité-diversité, égalité hommes femmes et d'un référent racisme et antisémitisme. L'établissement a également désigné un référent laïcité.

L'établissement s'engage à poursuivre et développer ses engagements dans les domaines décrits ci-dessus et poursuivra ses réflexions pour la semaine de quatre jours.

Actions numériques en soutien de la stratégie et politique de l'établissement

Depuis de nombreuses années, la Direction du Numérique (DNum) accompagne la stratégie numérique de l'établissement dans ses évolutions de structure et de statut.

Dans le cadre de notre établissement public expérimental (EPE), le numérique a joué et joue un rôle prépondérant :

- Sur le plan administratif, en fédérant les différentes composantes et établissement composante autour d'un système d'information commun moderne et performant.
- Sur le plan pédagogique, en rendant possible des dispositifs d'apprentissage innovants rendant concrets les principes d'hybridation des savoirs.

- Sur le plan de la recherche, où il est tout aussi bien objet d'études que levier d'innovation.

Ces éléments appellent à disposer d'une vision exhaustive et structurée des problématiques liées au numérique, de manière à pouvoir y apporter une réponse adaptée.

C'est pourquoi une démarche de formalisation des projections pluriannuelles en matière d'investissements et de projets numériques par la mise en œuvre d'un Schéma Directeur a été engagée dès le premier semestre 2023. L'établissement a fait le choix de se faire accompagner dans cette rédaction afin de disposer d'une feuille de route stratégique numérique alignée avec la stratégie de l'établissement.

Ainsi, après une première phase d'analyse de l'existant, engagée en septembre 2023 et validée en CoPil, le plan pluriannuel, ou schéma directeur, du Numérique est en cours de rédaction, avec pour objectif final une livraison en fin de premier semestre 2024.

Ce document reprendra les points de convergences évoqués en phase 1 sur les besoins transverses, comme l'élargissement des capacités décisionnelles, le nomadisme étudiant, la généralisation de la dématérialisation des processus, dont les signatures électroniques, tout en gardant à l'esprit une vigilance accrue sur la cybersécurité et le renforcement de l'interopérabilité des systèmes.

Cette phase verra donc la rédaction de la feuille de route sur cinq années dimensionnée aux moyens de l'Université Polytechnique Hauts-de-France et de ses établissements-composantes (INSA Hauts-de-France et ESAC), répondant aux objectifs fixés et s'inscrivant dans une trajectoire technologique cohérente et la mise en place d'une liste d'actions d'adaptation venant répondre aux problématiques identifiées en terme d'organisation et de gouvernance tout en s'inscrivant dans une démarche « Numérique Responsable ».

Dans le même temps, de nombreux projets structurants ont été engagés à l'échelle de l'établissement dans le cadre de l'appropriation du numérique. Ces projets ont permis une montée en compétences de l'ensemble de la communauté universitaire, mais reste cependant à consolider, notamment dans le volet de l'innovation pédagogique. Ainsi, le développement des pratiques innovantes dans la pédagogie utilisant le numérique notamment dans l'accompagnement à la transformation des enseignements vers leurs hybridations ou totalement à distance (DIU HS2ES du projet SAMI) s'appuie sur des projets structurants (PIA NCU Prelude, DEMOES INSA 2025 ou PEIA - autour de l'usage de la réalité virtuelle augmentée ou immersive dans les apprentissages, la ludification/gamification, analyse des traces/ learning analytics, ...), mais également sur des projets novateurs (eForIA – autour de l'intelligence artificielle dans les techniques pédagogiques ou dans l'évaluation des travaux d'étudiants).

L'ensemble de ces nouvelles pratiques et plateformes devront ainsi prendre place dans un nouvel environnement dédié à ces nouvelles pratiques numériques au sein d'un bâtiment totalement repensé, avec des espaces adaptés aux nouveaux besoins des enseignants et des étudiants, mais également résolument tourné vers son territoire, ses habitants et ses entreprises.

Projections en matière de budget

Les projections budgétaires pluriannuelles s'appuient sur les grands domaines recensés, à la fois sur le schéma directeur en matière d'immobilier, le schéma directeur du numérique et enfin la stratégie pluriannuelle en matière de Ressources Humaines. Au titre des Ressources Humaines, l'établissement s'appuie sur l'outil PMS (Pilotage Masse Salariale) depuis 2019. La restructuration de l'établissement avec la création de l'UPHF et l'INSA Hauts-de-France en janvier 2020 a reculé son utilisation optimale, deux années de recensement de masse salariale réalisée étant nécessaires à la fiabilisation des projections. En 2024, l'outil sera utilisé de manière optimale en fonction de la stratégie politique qui sera définie en matière d'emploi et d'offre de formation notamment. En outre, l'établissement s'appuie sur de multiples tableaux de bord financiers établis mensuellement dans le cadre d'un suivi infra-annuel au même titre qu'il s'essaie à projeter ses points d'atterrissements annuels sur la base d'un tableau de bord spécifique en termes de Résultat, Fonds de Roulement, CAF ou encore solde budgétaire, trésorerie, reste à payer. Autant de tableaux de bord financiers disponibles à la Direction des Affaires Financières sur lesquels l'établissement s'appuie pour réaliser des projections pluriannuelles dans le cadre de stratégies définies au préalable ou pour réorienter sa stratégie à court terme. Pour permettre ces projections, l'établissement s'appuie également sur des contrats d'objectifs et de moyens avec les services, composantes et laboratoires, discutés lors des dialogues de gestion et budgétaires (deux fois par an). Sont notamment évoqués, lors de ces dialogues, les recrutements RH sur plusieurs années, l'offre de formation et sa soutenabilité. Avec le schéma directeur de l'Immobilier, les dépenses d'investissement sont projetées pluriannuellement en même temps que les financements adossés à ces dépenses quand elles concernent la construction de bâtiments ou rénovation de bâtiment. Il permet de déduire la part du Fonds de Roulement qui sera mobilisé au cours des années à venir compte tenu aussi des résultats d'exploitation obtenus. La politique de l'établissement en la matière consiste à aller chercher les financements auprès des acteurs publics locaux ou nationaux. Concernant les ressources propres plus généralement, l'établissement s'appuie sur les appels à projets

nationaux ou internationaux mais il crée aussi sa propre dynamique de développement de ces dernières. C'est ainsi qu'il avait inscrit dans son contrat quinquennal actuel de les voir augmenter de 5% tous les ans au titre de la formation ou la recherche en se donnant les moyens de ses ambitions avec les services spécifiques d'appui. La dévolution du patrimoine obtenue en octobre 2023 parfaît l'ambition du développement important des ressources propres souhaité par l'établissement. Le chantier de la valorisation du patrimoine immobilier de l'établissement est ouvert pour lui permettre au titre des cinq prochaines années de multiplier ses recettes, dans le domaine, par 2 en 2026 et par 3 en fin de contrat, à savoir la cible fixée pour 2025 étant de 200k€. La difficulté de projection de la dotation Etat en termes de financements reste pointée par ailleurs.

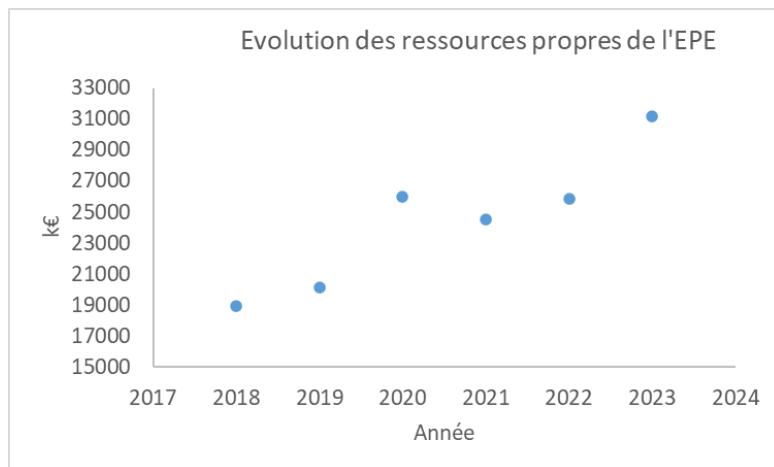
L'établissement entend donner une nouvelle dynamique à la valorisation de ses plateformes technologiques en recherche et en formation grâce à une restructuration et une réorganisation des services dédiés. (voir recommandation 3)

La projection budgétaire pluriannuelle s'appuie sur la stratégie déclinée dans l'ensemble des domaines d'activité de l'établissement ainsi que sur les COMP. Présentement, l'établissement obtient des financements dans le cadre du Dialogue de Performance avec le rectorat (par exemple financement de trois projets à hauteur de 600K). Dès 2025, l'établissement va entrer dans la vague des COMP permettant ainsi une augmentation des budgets sur trois ans.

La richesse des indicateurs financiers dont l'établissement dispose (fournis par la DAF et la CAP) est un élément clef pour la projection de cette stratégie budgétaire. L'établissement pourrait se doter à termes d'un outil de projection financière en fonction de scénarios de dépenses RH, immobilières, numériques... établis, mais en fonction aussi des stratégies de développement des ressources ambitionnées. L'établissement pourrait se doter d'un nouvel outil d'aide au pilotage pour faciliter les projections budgétaires pluriannuelles.

Recommandation 3 : Diversifier et développer les ressources propres, en s'appuyant davantage sur la formation continue et la valorisation, pour réaliser pleinement l'objectif opérationnel de l'UPHF de développer un modèle économique favorisant la soutenabilité de son offre de formation.

Lors de ce contrat quinquennal, l'établissement a su dynamiser de manière sensible ses ressources propres, passant de 18 955 k€ en 2018 à 31 199 k€ en 2023 en développant l'apprentissage et en étant lauréat de nombreux projets structurant dans le cadre des PIA, notamment. L'établissement entend soutenir cette dynamique afin de garantir la soutenabilité de son offre de formation et veillera à la diversification et la sécurisation de ses ressources propres en mettant un focus important sur la formation continue à destination des entreprises ainsi que la valorisation des plateformes technologiques de recherche et de valorisation.



La Formation Continue

Outre l'accueil du public de la formation continue dans ses formations, l'UPHF répond aux demandes des entreprises qui souhaitent faire monter en compétences leurs salariés, sans s'inscrire dans une formation diplômante. L'IUT, l'INSA Hauts-de-France et l'ISH s'engagent fortement dans cette dynamique.

Après avoir restructuré son offre de formation diplômante autour du BUT et du contrat d'apprentissage, format qui a progressivement remplacé les contrats de professionnalisation couramment utilisés pour ses anciennes LP, l'IUT œuvre présentement à développer des formations qualifiantes. En effet, depuis 2018, le Campus maintenance Toyota forme chaque année des agents de production volontaires au métier d'agent de maintenance. Cette formation sur mesure est le fruit d'une collaboration entre l'IUT, l'entreprise Toyota, et l'UIMM Grand Hainaut. Fort de cette expérience et d'autres sur des formats plus courts (PPG et Jeumont Electric) et en s'appuyant sur le déploiement des

trois années des Bachelors Universitaires de Technologie dans une logique d'approche par compétences, l'IUT s'engage dans la création de nouvelles formations qualifiantes. Les domaines visés, en lien avec les besoins du territoire et les métiers d'avenir, notamment de l'industrie, sont principalement l'électromobilité, la maintenance, l'habilitation électrique, la cybersécurité et l'expertise RH. De plus, afin de sécuriser les parcours de formation des publics FC, la valorisation des compétences transverses passera par des open badges et des micro-certifications. Enfin, l'UPHF suit avec attention la réforme de la VAE et les expérimentations en cours, notamment celle du BUT Carrières Sociales du programme REVA, afin de se positionner comme architecte accompagnateur de parcours et renforcer son positionnement régional comme un acteur reconnu de la VAE.

Pour l'INSA Hauts-de-France, parallèlement à sa politique de développement et de renforcement de la formation en apprentissage, un effort conséquent est consacré au déploiement progressif de son offre en formation continue. La précédente rentrée universitaire affichait 153 inscrits en formation continue répartis dans chaque cycle de formation comme suit : 80% en master, 3% en ingénieur, 14% en licence générale, 3% en deust et Licences professionnelle. Il s'agit principalement de Masters les plus directement en adéquation avec les besoins industriels (Masters e-Log, TNSID, 3MH et QHS). A cela s'ajoutent 92 contrats de professionnalisation où, là encore, les masters sont principalement visés (88%), notamment le Master IN2C qui intéresse le secteur du Génie Civil. La création de formations « à la carte » pour le personnel d'entreprises reste à développer/activer dans les domaines actuels de l'IA ou de la cybersécurité, bénéficiant d'une expérience positive depuis près de 10 ans avec les entreprises locales (PPG, Toyota, Vallourec...). On peut néanmoins citer le Mastère Ferroviaire en partenariat avec l'ENPC et l'UTC qui a généré des ressources de l'ordre de 84 k€ pour l'année universitaire 2019-2020, ressources en décroissance suite au Covid et qui demandent à être redynamisées (52 k€ au titre de 2022/2023).

La cellule Relations Entreprises de l'Institut réalise progressivement des opérations ponctuelles de prospections pour favoriser des partenariats concrets. Enfin, les formations délocalisées (avec ENSIT par exemple) qui engagent l'UPHF et l'INSA HdF se multiplient depuis quelques années et contribuent également à améliorer les ressources propres. L'ISH contribue également à la formation continue avec, entre autres, le parcours MUESS porté par l'IAE et destiné au personnel de santé (Management de la Santé), le Diplôme Universitaire en cours de montage consacré au thème de l'aménagement et de l'urgence climatique et destiné aux stagiaires du Centre de Valorisation des Ressources Humaines (ex. ENTE) de Valenciennes (Ministère de l'Equipement), DU monté par l'UA DAP, l'Institut d'études juridiques et l'ensemble des préparations destinés aux divers concours administratifs. Il faut dans ces derniers domaines renforcer l'attraction de nos formations. Pour les développements futurs de la formation continue, deux pistes sont proposés : la première concerne le master Humanités numériques, et plus précisément le parcours IA et arts de la scène. Cette formation sera proposée à toutes celles et tous ceux qui travaillent dans la création scénique (arts vivants) – metteurs en scène, acteurs ou actrices, dramaturges, régisseurs, chefs éclairagistes... ; la seconde pourrait consister en un DU mutualisé entre les UA DAP, EGHS et LLA et concernerait la formation à la connaissance et à la gestion des risques face aux extrémismes – en s'appuyant sur l'OESE.

La valorisation des plateformes

L'UPHF a décidé de sensibiliser l'ensemble de ses laboratoires de recherche et instituts de formation à accroître leurs actions de valorisations de leurs moyens et compétences afin de diversifier ses ressources propres. Disposant d'un pôle de développement partenarial (le PDP) et d'une filiale de valorisation forte de 25 ans d'existence (VALUTEC), l'UPHF s'est engagée à améliorer la valorisation de ses compétences et de ses plateformes technologiques. A ce titre, l'établissement a souhaité déléguer à sa filiale, d'environ 25 salariés et qui réalise un Chiffre d'Affaires annuel supérieur à 2,5M€ (VALUTEC), le pilotage et le suivi de nouvelles actions de valorisation en suivant une démarche structurée et méthodique partant de l'analyse et l'intégration des actions déjà existantes afin d'étudier de nouvelles opportunités, pour en arriver à la mise en place de nouveaux services/produits.

Jusqu'à présent, la majorité des actions de valorisation concernait des prestations de mesures, d'expertises ou d'analyses menées sur les plateformes technologiques. L'UPHF souhaite désormais poursuivre les actions de valorisation avec des prestations à valeur ajoutée autour des plateformes technologiques, mais aussi les étendre à d'autres ressources propres. Sans être exhaustif, à titre d'exemple, il est envisagé :

- la fourniture de prototypes et/ou de préséries de produits conçus et/ou fabriqués avec les moyens internes, apportant une valeur ajoutée pour les clients comprenant toutes les phases depuis la conception jusqu'à la fabrication avec éventuellement la qualification,
- des prestations intellectuelles, des missions de conseil ou d'expertise en lien avec les nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle, la cybersécurité, l'Internet des objets, la fabrication additive, la robotique collaborative, le métavers, etc.,

- la perception de royalties en contrepartie de découvertes scientifiques et/ou d'innovations générant un gain financier pour l'industriel avec lequel les activités de recherche ont été menées,
- L'exploitation de plateformes confiées en exploitation à Valutec avec son propre personnel, à temps complet ou partiel,

La réussite de ce projet nécessite l'implication de toutes les composantes de l'université : à cet égard, un comité de pilotage réunissant un(e) représentant(e) de la présidence de l'UPHF et un(e) membre de sa Direction Générale des Services, un(e) représentant(e) de chaque institut et laboratoire, ainsi que des membres de la filiale est en cours de création. Ce comité a pour mission de :

- Réaliser une étude du marché afin d'identifier les besoins du monde socioéconomique.
- Réaliser un premier plan marketing, c'est-à-dire choisir les ressources à valoriser avec une Valeur Ajoutée différenciante en cohérence avec l'écosystème de l'UPHF (en y incluant les thématiques de recherche des laboratoires), quantifier les disponibilités des moyens et des ressources humaines mobilisables, cibler des prospects, construire une grille tarifaire, définir les vecteurs de communication retenus et les moyens de promotion pour toucher les cibles visées, définir les tarifications des prestations envisagées.
- Prospecter les entreprises pour proposer les nouvelles offres, étudier les retours des prospects rencontrés pour ajuster si nécessaire l'offre technique et/ou tarifaire,
- Poursuivre le développement des offres proposées en envisageant si besoin de revoir les plannings d'occupation des moyens et/ou des personnels pour prévoir des créneaux dédiés à la valorisation tout en mettant en place un système d'incitation attractif et équitable pour toutes les parties prenantes.

La gestion administrative et financière sera ensuite assurée, de manière conventionnelle, par la filiale Valutec. La commercialisation de ces nouveaux services et produits générera des rentrées financières permettant de couvrir les coûts d'immobilisation des ressources, humaines et matérielles mobilisées majorés de frais de gestion pour l'UPHF, d'une part, et dégager des marges pour investir dans de nouvelles plateformes, d'autre part.

La valorisation de l'immobilier

L'obtention de la dévolution du patrimoine immobilier doit être un atout afin de permettre à l'établissement de démontrer sa capacité de réaction vis-à-vis des partenaires économiques. Des réunions mensuelles sont organisées avec la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole (CAVM) dans lesquelles des échanges sont régulièrement faits sur les demandes ou opportunités des territoires (le Centre Hospitalier recherche des locaux, l'implantation d'une nouvelle résidence étudiante de standing sur le site du Mont Houy pourrait être réalisée suite à la cession d'un terrain). Ces échanges vont se généraliser avec la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut, la Communauté d'Agglomération de Cambrai, la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre et l'ensemble des acteurs économiques du territoire (c'est l'une des missions du Pôle Développements et Partenariats – PDP - récemment créé, un DGSA ayant notamment été recruté pour superviser et accompagner ce pôle).

Pour répondre aux futures opportunités, l'UPHF va devoir dégager des espaces. Des marges de manœuvre existent, le dernier SPSI voté par le Conseil d'Administration fait apparaître un taux d'occupation des locaux en baisse (en moyenne 55%). Une analyse par site, par bâtiment et par période de l'année va, grâce aux données fournies par la cellule d'aide au pilotage, être menée par les instituts et les laboratoires pour libérer des espaces complets : bâtiment, étage total d'un immeuble... (l'INSA a pour objectif de sortir totalement du bâtiment Herbin).

En complément des espaces que l'établissement pourra louer ou des terrains qu'il pourra céder, l'UPHF va faire de la valorisation des espaces par l'organisation d'évènements de ses bâtiments à gros potentiel une priorité. Une liste de ces bâtiments a été définie et une politique claire va être déterminée (ex : les congrès organisés avec revenus financier devront être organisés dans ces locaux). L'UPHF va reprendre la gestion à l'association Technopôle de l'Institut des Mobilités et des Transport Durables (IMTD, qui est une structure en charge de la promotion des formations, de la recherche et des filières par l'organisation de réunions, d'événements pouvant accueillir différents publics sur la thématique des mobilités). L'UPHF va élargir le champ d'action de l'IMTD au-delà de la mobilité afin d'accroître son activité. Une organisation administrative (équipe de régisseurs, staff de communication, pool de développeurs ...) sera constituée et spécialisée à cette mission de valorisation des bâtiments à gros potentiel. Cette organisation sera mutualisée pour la valorisation de l'ensemble des structures : IMTD (2 550m²), site d'Arenberg (4 190m²), future salle polyvalente (1 740 m²).

ANNEXE 3 CONTRAT QUINQUENNAL 2026-2030

Annexe 3 : Résumés des projets transversaux structurants

Cette annexe présente les résumés des projets transversaux cités dans le document d'autoévaluation de l'UPHF



NCU PRÉLUDE : Parcours de Réussite en Licence Universitaire à Développement Expérientiel

Programme : PIA 3 – Action : Nouveaux Cursus à l’Université

Résumé du projet

Le projet PRÉLUDE (Parcours de Réussite en Licence Universitaire à Développement Expérientiel) met en œuvre le Plan Etudiants de Madame le Ministre, Frédérique Vidal en proposant à la fois un diplôme et un modèle de formation en 1^{er} cycle universitaire permettant à l’étudiant (en formation initiale, en formation continue ou FTLV), d’être acteur de son projet en co-designant son parcours de licence : «je suis le designer de mon parcours ». A partir des possibilités offertes par le système LMD (modularisation, gestion des rythmes, certifications), la progression se fait par capitalisation et par certifications. Cette démarche permet de basculer d’une licence par programme à une licence par compétences et par projet. Ainsi, ce modèle expérimental se veut hybride et flexible introduisant une orientation progressive tournée vers la réussite de l’étudiant en s’appuyant sur 5 principes : (i) l’accueil des étudiants (**Check-U**), (ii) le **Training HUB** (Accompagnement, co-design, co-créativité, suivi et remédiation itérative et réflexive), (iii) la capitalisation et l’orientation progressive, (iv) l’insertion professionnelle et la création d’entreprise et (v) une plateforme intelligente d’aide à la réussite supportant le contrat de réussite de l’étudiant (**I-Parcours**). Adapté aux objectifs de l’étudiant, le parcours co-élaboré articule des « **Maker BOX** » (briques expérimentielles, véritables lieux d’expérience à l’université) et des « **Knowledge BOX** » (briques académiques) en présentiel, hybride ou à distance. Cette articulation est un véritable levier innovant pour la réussite de l’étudiant et conduit à trois types de parcours (Licence Disciplinaire - LD, Licence pluridisciplinaire projet personnel - L3P, un diplôme universitaire projet personnel - DU3P). A terme, cette approche par compétences se généralisera à l’ensemble des licences (ICL, UVHC, ESR) et s’inscrit sur une durée de 10 ans. De plus, PRÉLUDE s’appuie sur un développement stratégique du numérique et de ses usages. D’une part, il s’agit de former les étudiants aux usages numériques liés à la transformation des métiers. D’autre part, la mise en place d’une plateforme intelligente d’aide à la réussite, I-Parcours, qui est cruciale dans l’accompagnement et le suivi du parcours par/de l’étudiant et dans la transformation des cursus. PRÉLUDE s’appuyant sur une pédagogie co-élaborative et active est une profonde innovation pour les cursus de 1^{er} cycle universitaire et facilitera le passage du lycée à l’université au regard des réformes engagées (Baccalauréat et Plan Etudiants). Fort de ce contexte, ce projet favorise l’émergence de nouveaux cursus structurants et de nouveaux métiers en phase avec la révolution numérique et une transformation profonde des pratiques professionnelles. Ainsi, ce modèle expérimental de formation se révèle être d’une part, un puissant levier de transformation des cursus universitaires favorisant la transition vers les nouveaux besoins sociétaux sur le plan territorial, national et international et, d’autre part, un levier progressif pour la réussite de l’étudiant. Au-delà de cet enjeu, il s’agit également de créer des profils d’inventeurs ("maker") pour le monde à venir.

Consortium : Institut Catholique de Lille (porteur) ; UPHF (partenaire)

Durée – date : 10 ans, du 01/10/2018 au 31/12/2028

Budget global : 29 956 518 € **Subvention globale :** 12 000 000 € **Part subvention UPHF :** 5 143 000 €

SAMI : Système d'Activités Médiatisées et Immersives

Programme : PIA 3 Action Nouveaux Cursus à l’Université – Hybridation des formations de l’enseignement supérieur.

Résumé du projet

La situation sanitaire a placé les universités dans des contextes d'accélération inédits en exposant le processus d'hybridation de l'enseignement comme une réponse appropriée aux nombreux défis de la continuité pédagogique pour les étudiants du cycle licence avec une attention particulière pour ceux de première année.

Le projet “Système d’Activités Médiatisées et Immersives” (SAMI) porté par l’UPHF, l’ICL et INSA HdF propose une réponse à la fois contributive aux initiatives nationales et à la fois innovante sur la création de contenus immersifs et virtuels reposant sur une articulation inédite de type OMO (Online Merge Offline) pour l’enseignement. Il renforce l’articulation « présentiel-distanciel » en inscrivant les apprentissages dans un même contexte éducatif, levier pour favoriser les liens enseignants-étudiants et la réussite des étudiants dans un contexte d’hybridation des formations. Le projet SAMI propose un modèle sur 3 dimensions :

- La mise à disposition et la création de contenus (ressources numériques, Mooc) en veillant à leur accessibilité ;
- La création d'un dispositif de sphères d'interactivité permettant de créer et d'accompagner les activités hybrides d'enseignement et d'apprentissage : sphère enseignants-enseignants, enseignants-étudiants, étudiants-étudiants (dimension interactive) ;
- La création d'un environnement collaboratif d'édition de contenus virtuels et immersifs pouvant alimenter les programmes nationaux sous forme de TD et TP (dimension immersive).

Le projet SAMI, supporté par un Observatoire de la transformation numérique et pédagogique, proposera alors de nouvelles formes d'activités et d'expériences pédagogiques permettant aux acteurs de l'ESR de s'engager de façon innovante dans les nouveaux parcours hybrides.

Consortium : UPHF (Porteur) ; ICL (partenaire) ; INSA Hauts-de-France (partenaire)

Date – durée : 28 mois du 17/07/2020 au 16/11/2022

Budget global : 1 992 714 € **Subvention globale :** 899 000 €

Part subvention UPHF : 591 000 €

DemoES Démonstrateur Numérique de l'Enseignement supérieur : INSA 2025

Programme : PIA4

Résumé du projet :

Le groupe Insa, lauréat de l'AMI "Démonstrateurs numériques dans l'enseignement supérieur" (DemoES) du PIA 4, a obtenu un soutien financier de 4,5 millions d'euros sur trois ans pour son projet "Insa 2025". Insa 2025 vise à faire évoluer le parcours global de l'apprenant, via une expérience numérique se déployant depuis l'acte de candidature à un Insa jusqu'au statut d'alumni", et se décline en huit actions, qui recouvrent les infrastructures, les services, les logiciels, les équipements, les ressources humaines et la formation. Il bénéficie de l'expertise de huit entreprises edtech françaises.

- Système d'information : il s'agit de créer un socle de systèmes d'information qui soit cohérent, robuste, sécurisé, évolutif et adapté à des formations décloisonnées pour l'interfacer avec celui de l'université européenne ECIU et avec ceux des sites régionaux, ainsi qu'avec nos outils existants (service des admissions, edTech).
- Transition numérique : Le groupe Insa veut, entre autres, consolider et compléter son infrastructure numérique ainsi que ses équipements de pédagogie active dans une logique de groupe en accélérant la mise en place d'une plateforme commune de services. Cette plateforme permettra une vision commune au quotidien sur la standardisation de l'équipement des salles, les aspects de sécurité, l'achat de logiciels, le stockage vidéo ainsi que la création de modules communs et le déploiement de "e-TP".
- Accueil des étudiants : En ce qui concerne les étudiants, l'enjeu est, dans un premier temps, de mieux accueillir les primoentrants, et dans un second temps, de mieux souder les promotions et de développer l'appartenance aux Insa. Pour répondre à cet objectif, plusieurs actions au niveau du groupe seront déployées, tels qu'un dispositif d'accueil co-construit, le déploiement d'un jeu sérieux sur la découverte des études supérieures ou encore la mise en place d'une application agrégative sur smartphone labellisée groupe Insa qui participera à une communication plus fluide avec les étudiants.
- Ressources numériques : Le groupe Insa a pour projet d'institutionnaliser l'offre de ressources numériques à travers un catalogue commun de modules. Ces modules ont pour but d'alimenter les parcours de remédiation, d'approfondir la question de l'interculturalité mais aussi de nourrir le projet "ClimatSup" qui vise à intégrer dans les enseignements les enjeux climat-énergie.
- Réalité virtuelle : La cinquième action consiste à développer des "e-TP" et des "e-TD", en faisant appel à de la réalité virtuelle et à des nouvelles pratiques collaboratives.
- Acquis de l'apprentissage : Le groupe Insa poursuivra aussi le développement de l'approche par compétences. Il travaillera par exemple avec la Edtech "Jobready" pour l'évaluation des softs skills développées par les étudiants dans le cadre de leurs activités extra-scolaires. Il fera également appel à son partenaire historique OpenClassrooms, pour utiliser son outil de suivi de progression de l'apprenant. Les étudiants pourront suivre à la carte des modules complémentaires et bénéficier de crédits ECTS.

Données d'évaluation : DemoES donne l'occasion d'avancer collectivement sur le sujet des learning analytics. Le projet consiste à enrichir les activités de Moodle afin de développer des indicateurs d'engagement de l'étudiant.

Accompagnement des personnels : Enfin, la huitième action consiste à accompagner tous les personnels (enseignement, fonctions support) dans le numérique. Le groupe INSA souhaite lancer un grand plan de formation sur les nouvelles pratiques numériques, à la fois collaboratives et responsables

Consortium : Les 7 INSA et les 6 INSA-Partenaires

Durée - dates : 3 ans- 2022-2025

Budget global : 8 466 000 €

Subvention globale : 4 500 000 €

Part subvention UPHF : 365 000 €

DemoES Démonstrateur Numérique de l'Enseignement supérieur : Plateforme d'Expériences Immersives Apprenantes

Programme : PIA4

Résumé du projet :

Le plan de continuité pédagogique a engendré une accélération des usages numériques et a exposé un déficit d'engagement des apprenants. De nouveaux défis d'apprentissages émergent et incitent à poursuivre la transformation des pratiques pédagogiques vers une pédagogie numérique plus inclusive, via des environnements virtuels et réalistes multiutilisateurs. Dans la trajectoire des transformations initiées par EPHEMER (PIA2 DUNE), PRÉLUDE (PIA3 NCU) et SAMI (PIA3 NCUN), le projet PEIA (Plateforme d'Expériences Immersives Apprenantes) porté par l'UPHF, l'ICL, Speedernet (EdTech) et Serious Factory (EdTech) propose la création d'un *Immersif Learning Management System (I-LMS)* en Open Source, support à une communauté immersive et apprenante, à des expériences et des apprentissages dans des mondes persistants et à l'édition de ressources immersives. Véritable saut de création de valeur pédagogique, PEIA est une plateforme de l'usage de la pédagogie inclusive dans des mondes persistants permettant de ludifier (gamifier) des activités d'apprentissage et comprend 5 dimensions :

- Un environnement d'outils éditoriaux de contenus pédagogiques immersifs gamifiés : La Fabrique.
- Un portail et un catalogue référençant les productions de contenus et de preuves de concepts immersifs labellisés : L'Entrepôt.
- Des mondes persistants, nouveaux lieux d'expériences et d'activités pédagogiques immersives : Play Room et Learning Room.
- Un Immersif Learning Management System (I-LMS) soutenant les activités de la Fabrique, de l'Entrepôt et des mondes persistants.
- Un accélérateur d'innovation en pédagogie immersive avec la création d'une équipe R&D multi-site : MEET (IMMERSIVE LEARNING TEAM) permettant l'étude et le transfert technologique des usages des pédagogies immersives (jumeau numérique et mondes persistants).

Le déploiement de PEIA se décompose en 6 lots de travail auxquels s'ajoute un lot management du projet. PEIA, en tant que démonstrateur, a vocation à participer à la transformation des pratiques professionnelles de la communauté éducative, à promouvoir l'usage des environnements immersifs d'enseignements et à proposer des solutions pour favoriser l'engagement des apprenants dans de nouvelles expériences apprenantes inclusives et participatives.

Consortium : UPHF, Institut Catholique de Lille (ICL)

Durée - dates : 3 ans- 2022-2025

Budget global : 10 147 974 € **Subvention globale :** 5 500 000 €

Part subvention UPHF : 3 500 000 €

EUNICE : European University for Customised Education

Programme : Erasmus+ European University

Résumé du projet :

Les objectifs de l'Université européenne pour l'éducation sur mesure sont les suivants :

- La stratégie commune à long terme en tant qu'université européenne où l'éducation de qualité rencontre la recherche, les innovations, la société et l'industrie,
- L'espace interuniversitaire unique où les étudiants et les membres du personnel sont inspirés par la mobilité, les programmes d'études personnalisés (orientés vers les étudiants) et les tâches professionnelles,
- Établir un pont où l'identité européenne sera élargie par la culture et l'éducation dans le respect des priorités du multilinguisme et du multiculturalisme,
- Développer la connaissance par le concept de recherche et de formation pour relier les étudiants, les chercheurs, les partenaires industriels, les entités régionales et les acteurs de la société civile.

Les activités clés comprennent l'utilisation des technologies numériques, des plates-formes d'échange de services et d'informations créées dans le cadre du projet, des technologies de laboratoire virtuel et d'un cadre de recherche de pointe. Les cours à distance créeront un contexte idéal pour un enseignement personnalisé. L'apprentissage par le travail, les stages industriels, le triangle de la connaissance (éducation-recherche-innovation) permettront de répondre aux besoins actuels d'un marché du travail exigeant, qui seront suivis pour mettre à jour les programmes d'études. Les connaissances linguistiques, les aptitudes multilingues et les compétences interculturelles des étudiants et du personnel sont développées par le biais d'une série d'activités intéressantes (par exemple, des webinaires, le Forum européen de la mobilité, des cours de langue, des ateliers sur les aspects culturels et linguistiques, les Jeux de l'Alliance et bien d'autres encore). Le personnel des universités partenaires bénéficiera lui aussi de toutes nouvelles possibilités

de développement professionnel et personnel. Environ 104 000 étudiants et 6 000 membres du personnel bénéficient du projet. Au cours du projet, il est prévu de fournir 67 documents, 4 bases de données et 12 applications logicielles.

Consortium : Université de Technologie de Poznan, Pologne ; Université de Vaasa, Finlande ; Université de Cantabria, Espagne ; Université de Catania, Italie ; Université de Mons, Belgique ; Université Polytechnique Hauts-de-France, France ; Université Technologique de Brandenburg Cottbus-Senftenberg, Allemagne

Durée - dates : 36 mois - 01/11/2020-31/10/2023

Budget global : 9 884 864,47 € **Subvention globale :** 7 707 353,58 € **Part subvention UPHF :** 1 737 492,52 €

ECIU European Consortium of Innovative Universities

Programme : Erasmus+ European University

Résumé du projet :

ECIU est une université européenne financée par l'UE qui créera un modèle éducatif entièrement nouveau à l'échelle européenne. L'université ECIU rassemble des apprenants, des enseignants et des chercheurs pour coopérer avec des villes et des entreprises et résoudre des problèmes concrets.

ECIU, est un Consortium Européen des Universités Innovantes, un réseau de 13 universités unies depuis 1997.

Le Groupe INSA a rejoint ECIU en [avril 2019](#) deux mois après le dépôt de la candidature à ECIU pour le projet pilote Erasmus+ "Universités européennes". Il était jusque-là simple membre associé du projet ce qui n'a pas empêché de nombreux collègues de tous les INSAs de s'y engager avec enthousiasme. Être membre de plein droit permet au Groupe INSA de contribuer pleinement aux travaux de formation et de recherche au sein d'ECIU University mais aussi plus particulièrement d'y développer la représentation et l'engagement des étudiants. Le projet ECIU a été renouvelé cette année.

L'objectif d'ECIU, est de travailler pour réinventer la façon d'enseigner avec de nouvelles opportunités d'apprentissage pour renforcer les aptitudes et compétences, et travailler sur des problèmes réels avec des personnes à travers l'Europe. On cite les aspects qui concernent nos étudiants :

- Les défis sont des opportunités d'apprentissage qui engagent diverses équipes à résoudre des problèmes de la vie réelle en utilisant une méthode nouvelle et pratique d'apprentissage basé sur les défis (CBL). L'université ECIU choisit des défis auxquels les communautés et les organisations sont confrontées en ce moment même.
- Les micro-modules sont des opportunités d'apprentissage courtes qui aident les apprenants à combler leurs lacunes en matière de connaissances et à renforcer leurs capacités à s'engager avec succès dans les défis de l'Université ECIU. Actuellement, les thèmes principaux qui sont proposés : L'économie circulaire, l'énergie et la durabilité, les communautés résilientes, et le transport et la mobilité.

Consortium : University of Twente, Pays-Bas ; Dublin City University, Irlande ; Hamburg University of Technology, Allemagne ; Kaunas University of Technology, Lituanie ; Linköping University, Suède ; Tampere University, Finlande ; Universitat ; Autònoma de Barcelona, Espagne ; University of Aveiro, Portugal ; University of Stavanger, Norvège ; University of Trento, Italie ; Institut National des Sciences Appliquées, France ; Lodz University of Technology, (Pologne) Avec deux autres établissements partenaires : Aalborg University (Danemark) Partenaire (qui a quitté le consortium, en tant que membre mais reste partenaire) ; TEC de Monterrey (Mexique) Partenaire

Durée - dates : Depuis 2019

EURO-TELL : New EUROPean Experiential and Transition based Learning ModEl

Programme : excellence sous toutes ses formes – ExcellencES / PIA4 vague 2

Résumé du projet :

Pour agir dans la transition pour un monde durable, avec éthique et responsabilité, agilité et efficacité, EURO-TELL propose un modèle cohérent et inter-relié sous la forme d'un écosystème. Se basant sur les forces du consortium, celui-ci est constitué de trois Hubs thématiques de la transition (Silver Society and disability - Humanly smart city, territories and mobility - Industry of the future for a positive impact on the environment and humanity) auxquels sont rattachées trois Graduate Schools interdisciplinaires européennes et un Think-to-Do-Lab inspiré du modèle des Think Tanks. L'écosystème impliquera ainsi les différents acteurs du territoire (entreprises, collectivités locales et territoriales, associations...). Le niveau d'expertise en formation, innovation et recherche sur les thématiques stratégiques permettra de tendre progressivement à un champ d'application et de réflexion fondée sur la résolution des problèmes relatifs aux objets de transition. Ces derniers sont des artefacts physiques ou symboliques qui appellent une problématique complexe. Co-élaborés par les parties prenantes, en lien avec la thématique des hubs, ils feront l'objet du projet de recherche et d'innovation des étudiants, d'enseignements complémentaires orientés objet, et ils seront à la base d'initiatives de recherche interdisciplinaire intitulées « "DC3T" (Dynamic Cross-Topic Teams for

Transition) ». Pour asseoir ces GS d'un type nouveau, Euro-TELL développe trois types de masters par GS : un Master européen de recherche (MER), un Master européen projet personnel et professionnel (ME3P) et un Master sensibilisation et certification (MSC), de même que deux doctorats : un doctorat européen de recherche et un doctorat européen professionnel. L'offre de formation et la recherche qui y est associée se veulent agiles et évolutives, en s'appuyant sur un couple conceptuel inédit : « Sustain » / « Expand ». Cela permet non seulement de s'adapter rapidement aux changements, mais aussi de susciter l'adhésion des Chercheurs, Enseignants et Enseignants-Chercheurs : le concept « Sustain » permet d'assurer, voire de renforcer le socle disciplinaire, alors que le concept « Expand » favorise un ajustement de la formation et de la recherche en fonction des objets de transition définis. Résolument tourné vers l'Europe, le modèle EURO-TELL vise la reconnaissance de la diplomation européenne, de micro-crédits et de la FTLV. La construction de cet écosystème différenciant est particulièrement exigeante et n'est possible que dans une optique "glocale" (Think globally, act locally), avec des universités résolument ouvertes sur le monde, tout en exerçant un rôle actif dans le développement de leur territoire. EURO-TELL propose donc un modèle d'avenir, d'une part, pour construire l'alliance de site UPHF-FUPL, et d'autre part, pour permettre aux universités de taille moyenne, de faire rayonner leur excellence scientifique et leurs innovations pédagogiques de façon à agir avec les territoires au cœur des transitions pour un monde durable.

Consortium : UPHF (Coordinateur), INSA HdF, Institut Catholique de Lille, JUNIA Grande École d'ingénieurs Lille (EESPIG), IESEG École de Commerce Lille (EESPIG)

Durée - dates : 96 mois – 02/01/2023-01/01/2031

Budget global : 22 343 991 € **Subvention globale :** 11 061 956 € **Part subvention UPHF :** 4 114 348 €

SCI-TY : Maturation, Prématuration

Programme : PIA4

Résumé du projet :

Le Projet Sci-Ty est lauréat de l'appel à projet prématuration-maturation du PIA4 (France 2030) depuis Janvier 2023. Il est porté par l'Université Gustave Eiffel (UGE) et la Satt Erganeo et répond à deux SNA : Ville durable & bâtiments innovants et Digitalisation & décarbonation des mobilités. L'ambition de ce projet est de doubler la valorisation technologique du consortium à l'horizon 2030.

L'ancre territorial fort du projet Sci-ty s'appuie sur l'expérience de ses partenaires en matière de recherche- action, démonstrateurs et projets pilotes ou d'expertise auprès des collectivités et entreprises. Il facilitera une mise au point rapide de solutions qui ont du sens au regard des SNA et des enjeux du Développement Durable. Le CEREMA aidera à cette montée en TRL en lien direct avec les acteurs du territoire.

Le projet Sci-ty nourrit l'ambition de soutenir 360 projets de prématuration et 80 projets de maturation et de Co maturation à hauteur de 50 M€. Il renforce toute la chaîne de l'innovation, des laboratoires aux fonds d'investissement, avec le soutien de tous les acteurs, ESR, SATT, incubateurs, entreprises et Pôles de compétitivité, notamment Cap Digital, Nextmove et Cara. Le regard de ces acteurs et des investisseurs incitera les projets en émergence à garder le cap sur la création de produits ou services en réponse aux marchés ou en disruption. Il apporte un accompagnement enrichi et personnalisé aux porteurs de projets, facilitant la montée en TRL, la création d'entreprise ou le transfert technologique. Sci-ty implante une chaîne de l'innovation qui articule des compétences complémentaires au service d'un parcours d'accompagnement renforcé et personnalisé, proposé aux porteurs des projets d'innovation. Au plus proche des laboratoires, il vise à favoriser l'émergence de projets et à offrir aux porteurs de projet des ressources multiples, issues des différents membres du consortium et facilitant la montée en TRL de l'innovation, via les étapes de prématuration, puis de maturation ou de comaturation.

La gouvernance du projet articule une instance nationale en charge du pilotage global du projet et de la labellisation des projets potentiels à prématurer, au regard des attendus des 2 SNA, avec une instruction régionale de la prématuration et de la maturation au plus près des porteurs de projet et des laboratoires.

Sci-ty vise à structurer une communauté d'experts, scientifiques, collectivités et habitants, acteurs socio-économiques, dans les territoires qui feront vivre, dans la durée, le cercle vertueux d'une innovation utile à la transformation de notre économie à l'horizon de la neutralité carbone. Sci-ty mettra en place de bonnes pratiques en matière de captation et de partage de la valeur se traduisant par un retour financier aux établissements et la mise en place d'un fonds de prématuration et maturation dédié au financement de projets futurs.

Consortium :

- 15 établissements partenaires : UGE, IFPEN, UPHF, CYU alliance, ENPC, UP Paris- Saclay, CEREMA, ESTP, AMU, UCA, Nantes Univ, EC Nantes, ENTPE, INSA de Lyon, EC Lyon)
- 6 SATT : ERGANEAO, SATT Paris Saclay, SATT Sud-Est, Ouest Valo, Pulsalys et SATT Nord.

- Ce projet bénéficie aussi du soutien d'autres partenaires complémentaires : Cap Digital, NextMove, Cara, Descartes Devt Innov, Allenvi Solutions, Efficacity, Vedecom et Railenium.

Durée - dates : 2022-2026

Budget global : 50 000 000 € ; **Part subvention UPHF :** 1 152 000 € - prématuration projets UPHF et 1 486 000 € pour la SATT Nord qui se charge de la maturation des projets UPHF

CMA Electro'Mob : Électromobilité, Accompagnement aux industries du véhicule électrifié

Programme : AMI CMA 2022 Catégorie – Dispositif de formation

Résumé du projet :

Le projet s'inscrit dans les priorités de France 2030, en particulier par rapport à l'axe « produire 2 millions de véhicules électriques et hybrides ».

Afin de rattraper le retard pris autour de la production actuelle de batteries en Chine (l'Europe vise 25% de la production de batteries à l'horizon 2030 contre 3% en 2020), l'essor de la production de batteries sur le territoire européen est une nécessité. Trois usines de batteries se sont ou vont s'implanter en région Hauts-de-France, devant créer 10 000 emplois directs ou indirects. Cependant, les compétences attendues étant insuffisamment développées sur le territoire et la filière automobile, bien que reconnue dans la région, souffrant d'un défaut d'attractivité, les objectifs du projet sont de :

- promouvoir la filière batterie, ses entreprises, ses emplois,
- renforcer l'existant des offres de formations (Bac à Bac+8) tout en identifiant les nouvelles compétences nécessaires.

L'UPHF et l'IUT s'inscrivent dans ce projet par la volonté d'adapter les compétences développées dans son offre de formation actuelle afin de répondre aux besoins du secteur. Cette réponse se fait en collaboration avec les différents IUT de la région HdF afin d'assurer un maillage complet du territoire.

Consortium : GIP FCIP (académie de Lille) – Université de Lille, UPHF, Université Côte d'Opale, Université d'Artois, UPJV, Université de Toulouse, IMT Nord Europe – AFPA, AFPI, Avenir Formation, Innoenergy.

Partenaires : Renault Electricity, Toyota Motor Manufacturing France, ACC, Verkor, Stellantis, UIMM HdF, ARIA HdF, Envision AESC.

Durée - dates : 2023 - 2027

Budget global : 29 075 623 € **Subvention globale :** 14 200 000 € **Part subvention UPHF :** 600 000 €

CMA CYBER-INDUS : la CYBERsécurité INDUStrielle

Programme : AMI CMA 2022 Catégorie – Dispositif de formation

Résumé du projet :

L'objectif du projet cherche à donner les ressources humaines et techniques nécessaires aux industriels français pour continuer le virage numérique amorcé dans un environnement sécurisé et ainsi rester en lice sur le marché européen et international. Ce but affiché, doit, pour devenir pérenne, s'appuyer sur des structures reconnues et sur une certification claire et reproductible.

Plusieurs axes sont visés pour un déploiement régional puis national :

- Sensibilisation aux risques industriels et aux sécurités à adopter en établissement de formation et en entreprise.
- Constitution de ressources pédagogiques et humaines certifiées pour augmenter le nombre de porteurs de réponses cyber-indus.
- Déploiement des bonnes pratiques et des solutions technologiques sur l'ensemble des formations des établissements de formation et aussi des industries.
- Création de diplômes et de modules complémentaires en cybersécurité industrielle.

À terme, les diplômés de formations industrielles deviendront les ressources des TPE et PME pour mieux appréhender la menace cybersécurité industrielle et surtout pour participer à la création d'une culture cyber-indus afin de limiter au maximum la vulnérabilité de leur système de production. Le choix de diffusion, entre autres via l'enseignement, permet de diriger vers des automaciens, des roboticiens, des usineurs ou encore d'autres personnes comme la maintenance, une culture de gestion des risques et de sécurisation, vers des utilisateurs de machines devant utiliser de nouveaux environnements comme le cloud ou des nouvelles technologies (IoT, jumeaux numériques, IA)

La protection des données est éminemment stratégique pour les entreprises, d'autant que celles-ci appartiennent à leurs clients ou leurs donneurs d'ordre. Cela implique la supervision des bonnes pratiques de sauvegardes des

données de fabrication, de production, des données liées aux mesures et essais, etc. Naturellement, la culture de la cybersécurité industrielle s'installera en complément de la cybersécurité des systèmes d'information (gouvernance). Le consortium regroupe l'enseignement supérieur, l'enseignement secondaire (formation initiale et continue) et le monde économique. Il assure à la fois une implication des acteurs de la formation académique et l'expertise d'entreprises reconnues sur le secteur au niveau régional, national et même international.

Consortium : Gip Fcip de Lille, UPHF, Promeo. Cfai, CITE, Bureau Veritas Certification, Game Partners, Sesame Expertises, TRAX, Plastium

Durée - dates : 3 ans, 2022 - 2025

Budget global : 5 457 022 € **Subvention globale :** 3 819 915 € **Part subvention UPHF :** 726 828 €

RITMEA : Recherche et Innovation en Transport et Mobilité Eco-responsables et Autonome

Programme : CPER 2021-2027 de la région Hauts-de-France

Résumé du projet :

Le projet RITMEA « Transports et Mobilité » pour le CPER 2021-2027 de la région Hauts-de-France coordonné par l'UPHF se fait dans la poursuite de la dynamique impulsée par les projets CPER précédents : CISIT (2007-2014), ELSAT 2020 (2015-2020), COPROP (2015-2020) et SysMIA (2015-2020). Une **force d'environ 350 chercheurs en région** pour un **total d'environ 95 ETP annuels** permettra d'atteindre les trois catégories d'objectifs définis dans le projet :

- Des objectifs scientifiques liés aux travaux menés à sein de la FR CNRS TTM 3733. Ils visent à développer des modèles, méthodes, techniques et outils pour améliorer les systèmes de transport au sens large, tant sur les aspects véhicules qu'infrastructure, mais également à rationaliser leur usage pour plus d'efficacité, d'économie et moins d'impact environnemental grâce à l'amélioration de la chaîne logistique, au report modal et à l'étude des impacts sociaux économiques.
- Des objectifs de structuration de la recherche régionale dans un secteur majeur de son économie en la rendant efficiente notamment grâce à l'acquisition et au développement de moyens technologiques mi-lourds mutualisés entre les partenaires académiques et avec les partenaires industriels (plateformes DMS2E, CONTRAERO, TRIBOSURF, PEGASE, AV-Lab, MULTIMODE, PMR-Lab)... et à une dynamique de création de laboratoires communs public-privé (SurferLab et SWITLab dans le domaine ferroviaire, SIVALab dans le domaine de l'automobile durant le CPER 2015-2020, d'autres sont à l'étude et se concrétiseront durant ce CPER).
- Des objectifs de renforcement de la visibilité internationale de la région et de transfert de technologie sur le thème des transports et de la mobilité, attirant ainsi de nombreuses collaborations académiques et industrielles avec des acteurs internationaux majeurs comme : Alstom, Siemens, MG-Valdunes, Renault, Toyota, Stellantis, Valeo, Continental, JTEKT Corporation, Airbus, Safran, e-Valley, etc. au travers de contrats de recherche directs, thèses CIFRE, projets partenariaux FUI, ADEME, ANR ou européens mais également d'implantation de sociétés et startups en utilisant les dispositifs comme Euratechnologies, Eurasanté ou Transalley.

Consortium :

- Laboratoires (*laboratoires de la FR CNRS TTM, **laboratoire coordinateur) :
LAMIH***, CRISTAL*, IEMN*, LMFL*, LaMCUBE*, HeuDiaSyC, Roberval, LMCPA, L2EP, ONERA/DAAA-DMAS, LGI2A, CERI/SN-EE-MP, UGE/COSYS, LARSH, TVES, CLERSE, LEM, BMBI, UPRESSS
- Etablissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche :
Université de Lille, Université Polytechnique Hauts-de-France, Université de Technologie de Compiègne, Université d'Artois, Université du Littoral Côte d'Opale, Université Gustave Eiffel, Université de Picardie Jules Verne, CHU de Lille, Ecole Centrale de Lille, INSA Hauts-de-France, Institut Mines-Télécom Nord Europe, ENSAM, JUNIA
- Organismes de recherche : CNRS, INRIA, ONERA, CEREMA
- Centres et instituts technologiques, pôles et acteurs de l'innovation :
CRITT M2A, C3T Valutec, IRT Railenium, Technopole Transalley, Pôles de compétitivité i-Trans et EuraMaterials, ARIA, AIF
- Entreprises (via les partenariats existants) :
Stellantis, Renault, Alstom, Airbus, Safran, Valeo, Continental, JTEKT, Siemens, Toyota, ...

Durée - dates : 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2029

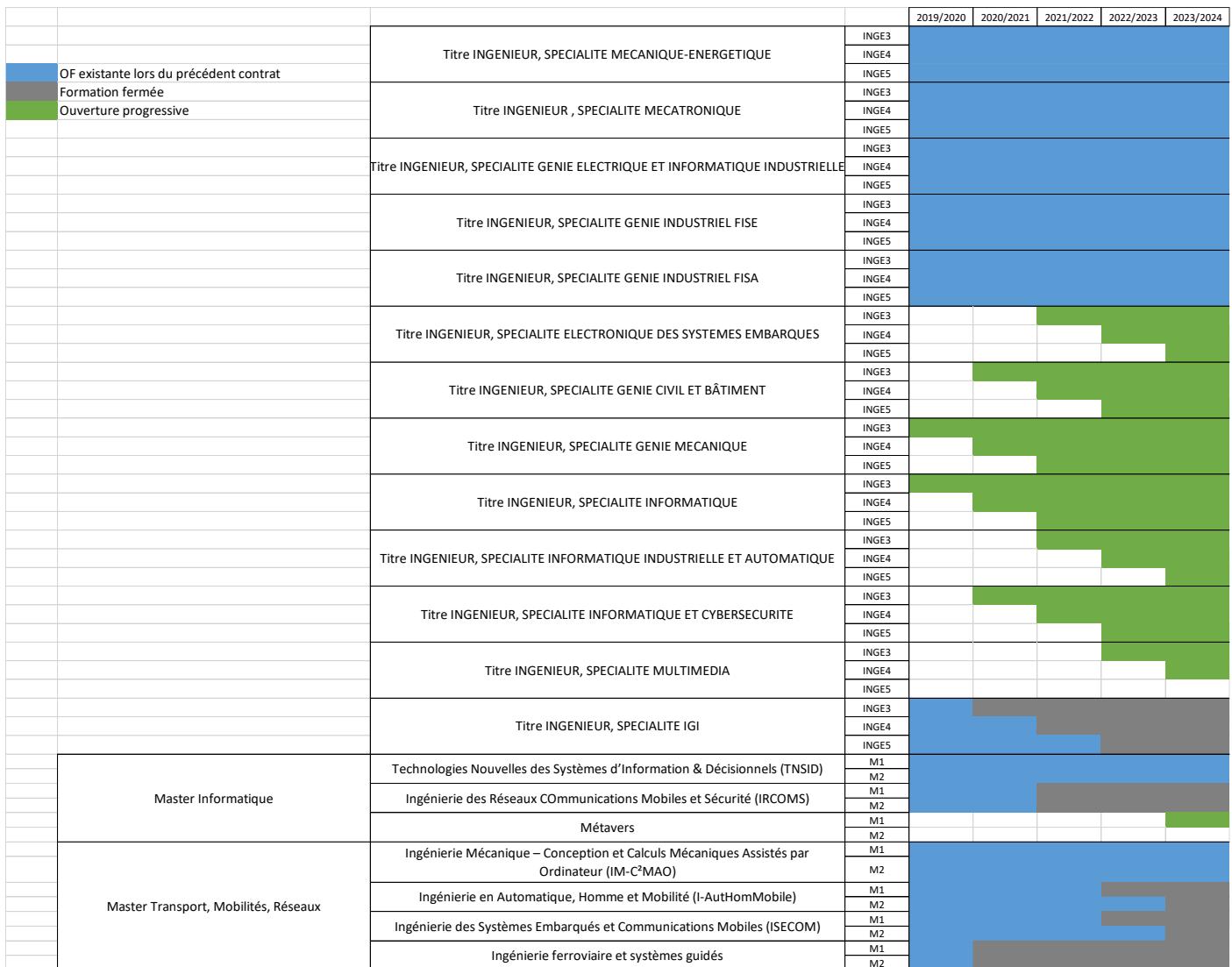
Budget Global : 25M€ répartis en 20 M€ de subvention et 5M€ de fonds propres

Financeurs : Etat, région et CNRS (10 M€ obtenus), FEDER (10M€ à monter), 5 M€ apportés par les établissements (RH et équipement).

ANNEXE 4

CONTRAT QUINQUENNIAL 2026-2030

Tableau récapitulatif des formations ouvertes/fermées dans les cycles Master et Ingénieur INSA HdF



I – Objet et domaine d’application :

L’objectif de cette procédure est de donner les orientations et les préconisations concernant le rôle, la composition et les modalités d’organisation des conseils de perfectionnement des formations au sein des composantes de l’Université Polytechnique Hauts-de-France et de l’établissement composante INSA HdF.

II – Exigences légales, réglementaires et références :

En référence :

A l’Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master (notamment aux articles 3, 4, 5, 8, 11) ;

Sur le fondement de l’article L611-2 du Code de l’Education, il a été décidé de mettre en place les conseils de perfectionnement des formations de l’UPHF.

La Commission Formation et Vie Universitaire du 13 octobre 2016 a acté la mise en place des conseils de perfectionnement à l’UVHC dès l’année universitaire 2016/2017.

III- Définition :

Le conseil de perfectionnement d’une formation (niveau mention) constitue une instance de concertation qui a pour missions principales :

- l’amélioration continue de la formation et de la pédagogie des enseignements par l’exploitation de l’évaluation des enseignements,
- l’expertise pour la recherche continue de l’adéquation entre les référentiels de diplôme et de formation, de résultats en termes d’insertion professionnelle et d’évolution du contexte socio-économique.

Tous sujets en rapport avec les formations doivent être abordés lors des conseils de perfectionnement dans un but d’amélioration continue de la qualité de la formation.

Lors de ces conseils de perfectionnement, sont analysés les formations par mention sur les aspects pédagogiques : objectif de la formation, organisation pédagogique, évaluation des enseignements et des formations et des remédiations, enquête de satisfaction étudiante, réussite (en fonction de la nature de la mention : diplomation, poursuite études, insertion professionnelle, taux de passage...).

La synthèse des plans d’actions arrêtés par les conseils de perfectionnement seront présentés en **conseil de perfectionnement d’établissement** de l’UPHF lors d’un CFVE afin de dégager les axes stratégiques de progrès en termes de recrutement, d’évolution des formations, de pilotage de l’établissement, d’évolution du contexte réglementaire pour toutes les formations accréditées de l’UPHF.

IV – Périmètre des conseils de perfectionnement :

Chaque composante (c) ou établissement-composante (ec) met en place un conseil de perfectionnement **par mention**.

V- Composition :

Le Directeur de composante ou établissement-composante est à l'origine de la composition des conseils de perfectionnement des formations de sa composante, à partir des membres du corps professoral, des étudiants, des personnels BIATSS et des représentants du monde socio-économique.

Les conseils de perfectionnement des formations de l'Etablissement sont composés de membres de l'université et de membres extérieurs. Parmi ces membres, **un responsable est désigné** (cf VII) et une personne chargée du relevé de conclusions.

La composition est définie à partir du vivier de membres suivant :

- Le Président ou son représentant, OU
- le Vice-Président du Conseil de la Formation et de la Vie Etudiante ou son représentant, OU
- le responsable du pôle Formations et Vie Etudiante ou son représentant, OU
- des enseignants et enseignants chercheurs (responsables de formation) représentant l'ensemble des acteurs de formation,
- des étudiants,
- des représentants des milieux socio-économiques, des entreprises et des organisations professionnelles impliquées, des proviseurs de lycées du territoire (y compris anciens étudiants et vacataires)
- des BIATSS

VI – Fréquence et organisation des conseils :

Les conseils de perfectionnement se réunissent une fois par an dans chacune des composantes ou de l'établissement composante **avant fin juin**.

Le conseil de perfectionnement de l'établissement fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du **CFVE de septembre/octobre** qui évoque : le recensement de la mise en place effective des conseils de perfectionnement, une synthèse des dysfonctionnements émergents, les plans d'actions identifiés et le suivi de ces actions.

Le responsable du conseil de perfectionnement désigné a pour mission l'organisation de la réunion : calendrier, animation de la réunion, mise à disposition des données d'entrée préalables à la réunion pour l'ensemble des membres du conseil, élaboration du compte-rendu et diffusion.

Les RAP s'engagent à :

- Répertorier et suivre la tenue des conseils de perfectionnement ;
- Envoyer en amont, les tableaux de bord par mention et des documents-type, aux membres de ces conseils ;
- Suivre, analyser et exploiter les comptes-rendus, les diffuser aux responsables pédagogiques, enseignants, membres des conseils de perfectionnement, direction de la composante ou de l'établissement-composante, VP CFVE et DG-CAP Qualité.
- Transmettre à la DG CAP les comptes-rendus pour alimenter le conseil de perfectionnement d'Etablissement de l'UPHF.

VII – Définition de l'ordre du jour :

Lors du conseil de perfectionnement différents points sont abordés dans le but de l'amélioration continue de l'offre de formation dispensée.

Parmi ceux-ci, il est rendu obligatoire l'analyse des données de l'évaluation des enseignements et de la formation ainsi que l'analyse des résultats en termes de réussite et d'insertion professionnelle de l'étudiant.

VIII - Compte-rendu et plan d'action :

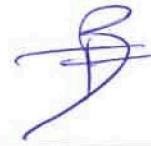
Pour chaque conseil de perfectionnement un compte-rendu est établi (*Compte-rendu des conseils de perfectionnement F4-P6-E1*).

Ce dernier acte les analyses et les commentaires faits ainsi que les remarques formulées.

Dans le but de l'amélioration continue de la formation, il est demandé à chaque composante ou établissement-composante un engagement sur un plan d'actions d'amélioration au cours de l'année universitaire suivante.

L'état d'avancement de la mise en œuvre des actions de l'année précédente doit être consigné sur le compte-rendu.

En application de l'arrêté du 22 janvier 2014, les comptes rendus des conseils de perfectionnement des composantes ou établissement-composante sont transmis aux différentes parties prenantes concernées : aux responsables pédagogiques, enseignants, membres des conseils de perfectionnement, direction de la composante ou de l'établissement-composante, VP CFVE et DG-CAP Qualité.

ACTEURS DU PILOTAGE			
REDACTION	CONFORMITE SMQ	RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE	APPROBATION
F.BARBIER (VP CFVE) S.RENARD (DG-CAP) N.RICHARD (RAP INSA HdF) V.MAES (RAP ISH) M.KOSMALA (IUT)	Responsable SMQ UPHF Date : 09/10/2021 Nom : C. Rechelle Visa :  	Directeur ISH Date : 15/11/2021 Nom : B. Visa : 	VP CFVE Date : 24/11/2021 Nom : F. Barbier. Signature : 
	Chargée de projet Audit et Amélioration Continue Date : 21/10/2021 Nom : DELCROIX Carmen Visa :  	Directrice IUT Date : 19/11/2021 Nom : Isabelle Grasset-Burquin Visa : 	Directeur INSA HdF Date : 08/11/2021 Nom : A. De la Raudiomaye Signature : 
	Responsable SMQ INSA HdF Date : 22/10/2021 Nom : GALLO Yves Visa : 		

N° de page : 1/6
N° d'identification : F4- P6-P1- E1
Version : 3
Date de création : 05/07/2017
Date de modification : 13/09/2021

Compte-rendu des Conseils de Perfectionnement

PROCEDURE : Mettre en Œuvre des Conseils de Perfectionnement
PROCESSUS : Assurer la FI / FA/ FC
DOMAINE : Formation Initiale et Continue TLV – Orientation – Insertion – Réussite

Année Universitaire : (à compléter)

Compte-rendu du Conseil de Perfectionnement :

Composante ou établissement-composante : (à compléter)

Type de Diplôme : (à compléter)

Mention : (à compléter)

Réunion du : (date à compléter)

Compte-rendu Rédigé par	Vérifié par
	Directeur de la composante/ Etablissement-composante
Date :	Date
Visa :	Visa :

Diffusé le : (date à compléter)

A : membres du conseil, direction de la composante ou de l'établissement-composante, VP CFVE et DG-CAP Qualité.

Heure de début de séance : (à compléter)

Heure de fin de séance : (à compléter)

Ordre du jour :

1) Introduction :

En préambule, il est nécessaire de vérifier notre positionnement en ce qui concerne :

- L'évolution du contexte réglementaire, notre ancrage territorial ...
- L'évolution des formations en amont et en aval
- L'évolution des débouchés (écoute des représentants du monde socio-professionnel pour identifier l'évolution des attentes en termes de compétences)
- L'évolution des axes stratégiques de l'établissement

2) Analyse des données :

Se reporter au tableau de bord de la mention élaboré par la DG-CAP qui est envoyé par les RAP aux membres internes du conseil de perfectionnement comprenant notamment :

- Analyse des résultats de l'évaluation des enseignements et de la formation auprès des étudiants réalisée par la DG-CAP
- Analyse de la réussite des étudiants en formation suite aux remontées SISE des résultats de l'année n-1 réalisée par la DG-CAP
- Analyse de l'insertion professionnelle : par les enquêtes annuelle et nationales à 18 et 30 mois menées par l'OFIP du PFVE (voir également les résultats complets des enquêtes via : <https://www.uphf.fr/sio-sip-observatoire-des-formations-et-de-l-insertion-professionnelle-ofip>)
<https://www.uphf.fr/sio-sip-enquetes-dinsertion-professionnelle>
- Toutes autres évaluations/enquêtes : évaluation du HCERES, enquêtes réalisées par la composante...

3) Stratégie de recrutement : critères généraux d'examen des vœux ou des candidatures, emplois-cibles modalités d'entretien...

4) Organisation pédagogique : compétences, alternance, groupes de TD, organisation temporelle des enseignements...

5) Déroulement de l'année

6) Bilan des stages

7) Retour sur les évolutions des examens et propositions d'aménagement

8) Synthèse des observations et plan d'actions:

ANNEE universitaire précédente (reprendre le compte-rendu du conseil de perfectionnement ou le tableau de suivi géré par la DG-CAP Qualité)					
Domaine d'actions	Description/ Constat	Analyse des causes	Actions envisagées	Objectif(s) visé(s)	Responsable de la mise en œuvre
Calendrier	Etat d'avancement*	Efficacité**			
Analyse des résultats de l'évaluation des enseignements et de la formation					
Analyse de la réussite des étudiants en formation					
Analyse de l'insertion professionnelle					
Stratégie de recrutement					
Organisation pédagogique					
Déroulement de l'année					
Bilan des stages					
Examens					

* Etat d'avancement : Réalisé / En cours / Reporté

**Efficacité : Efficace/ Partiellement efficace/Non efficace

Comparaison entre les objectifs fixés au départ et les résultats atteints.

ANNEE universitaire en cours						
Domaine d'actions	Description/ Constat	Analyse des causes	Actions envisagées	Objectif(s) visé(s)	Responsable de la mise en œuvre	Calendrier
Analyse des résultats de l'évaluation des enseignements et de la formation						
Analyse de la réussite des étudiants en formation						
Analyse de l'insertion professionnelle						
Stratégie de recrutement						
Organisation pédagogique						
Déroulement de l'année						
Bilan des stages						
Examens						

* Etat d'avancement : Réalisé / En cours / Reporté

**Efficacité : Efficace / Partiellement efficace/Non efficace
 Comparaison entre les objectifs fixés au départ et les résultats atteints.

LISTE D'EMARGEMENT CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

Composante ou établissement-composante : (à compléter)

Type de Diplôme : (à compléter)

Mention : (à compléter)

Réunion du : (date à compléter)

NOM-Prénom	FONCTION	SIGNATURE
	Responsable du Conseil de Perfectionnement	
	Chargé(e) du relevé de conclusions	
	Le Président ou son représentant, ou le Vice-Président du Conseil de la Formation et de la Vie Etudiante ou son représentant, ou le Responsable du Pôle Formations et Vie Etudiante ou son représentant.	

Enseignants et enseignants-chercheurs (responsables de formation)

Représentants des milieux socio-économiques, des entreprises et des organisations professionnelles impliquées, des proviseurs de lycées du territoire (y compris anciens étudiants et vacataires)

NOM-Prénom	FONCTION	SIGNATURE

Etudiant(e)s

NOM-Prénom	FONCTION	SIGNATURE

BIATSS

NOM-Prénom	FONCTION	SIGNATURE