Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Université de Guyane

CONTRAT DE SITE
UNIVERSITE DE GUYANE

CONTRAT PLURIANNUEL
2017 - 2021

Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

CONTRAT DE SITE UNIVERSITE DE GUYANE 2017-2021

Entre,

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

L'université de Guyane

Après délibération de son conseil d'administration du 13 avril 2017

d'une part,

d'autre part,

Il est établi le présent contrat pour les années 2017 à 2021.

Ce contrat fera, avant son renouvellement, l'objet d'une évaluation de ses résultats au regard des objectifs poursuivis et des engagements pris.

Fait à Paris, le 20 avril 2017

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	***Le secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche***	***Le président de l'université de Guyane***
Najat VALLAUD-BELKACEM	***Thierry MANDON***	***Richard LAGANIER***

En présence des organismes de recherche suivants

Le président du CNRS

Alain FUCHS

Le président directeur général de l'IFREMER

François JACQ

Le président directeur général de l'IRD

Jean-Paul MOATTI

La présidente directrice générale du BRGM

Michèle ROUSSEAU

Le directeur général de l'Institut Pasteur

Christian BRECHOT

Institut Pasteur

Le président du CNES

Jean-Yves LE GALL

cnes
CENTRE NATIONAL D'ÉTUDES SPATIALES

Le président de l'INRA

Philippe MAUGUIN

INRA
SCIENCE & IMPACT

Le président directeur général du CIRAD

Michel EDDI

cirad

CONTRAT DE SITE UNIVERSITE DE GUYANE 2017-2021

SOMMAIRE

Préambule

Trajectoire contractuelle et jalons

Annexe financière

Annexe formation et recherche

Indicateurs de performance

Annexe projet de site de l'université de Guyane

PREAMBULE

Plus jeune université de France, l'université de Guyane (UG) a fait l'objet dès son ouverture, en janvier 2015, d'un soutien et d'un accompagnement constants de la part du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec l'ambition de répondre aux besoins de formation de la jeunesse et de participer pleinement au développement du territoire guyanais.

Ce soutien se traduit notamment par les moyens, à la fois humains et financiers, attribués à l'UG et vise non seulement à accompagner l'accroissement du nombre d'étudiants mais également à mettre en place une véritable stratégie de formation et de recherche en adéquation avec le potentiel et les besoins de la Guyane.

Cet effort particulier du ministère répond aux enjeux de l'accès de la jeunesse à l'enseignement supérieur, de l'acquisition de compétences en vue d'une bonne insertion professionnelle, mais aussi de l'élévation globale du niveau de qualification.

C'est ainsi que depuis 2015, l'université de Guyane a bénéficié de 64 créations d'emplois auxquelles viendront s'ajouter 32 emplois supplémentaires (18 en 2017 et 14 en 2018). Au-delà, afin d'amplifier l'accès à l'enseignement supérieur, sera financée l'étude qui permettra de déterminer les conditions de l'implantation d'une antenne de l'université à Saint-Laurent du Maroni.

Ces moyens supplémentaires permettront d'apporter une réponse aux besoins prégnants du territoire au travers notamment du développement de l'apprentissage appuyé par la création d'un centre de formation des apprentis (CFA) universitaire, de la consolidation de l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE), afin d'accompagner les évolutions nécessaires du système éducatif guyanais, mais également de la prise en compte de la formation tout au long de la vie, pour répondre aux besoins de cadres des différents secteurs.

La construction de l'offre de formation et de recherche est un enjeu essentiel pour construire un enseignement supérieur de qualité, attractif et en capacité de soutenir les points forts et les potentialités du territoire. Elle s'est nourrie des atouts du territoire (santé globale-santé tropicale, biodiversité amazonienne et valorisation des ressources naturelles et renouvelables, interculturalité et cohésion sociale) et s'est appuyée sur les partenaires scientifiques présents en Guyane afin de développer les secteurs de pointe via des masters de niche. Cette offre est également le fruit d'un partenariat étroit avec le monde socio-professionnel et notamment avec les entreprises de la base spatiale, via deux licences professionnelles (« métiers des réseaux informatiques et télécommunication » et « métiers de l'énergie, électricité, développement durable »).

L'Etat soutiendra par ailleurs les coopérations de l'Université avec les institutions de recherche.

C'est donc un projet porteur d'avenir pour la jeunesse guyanaise et plus largement pour le développement de la Guyane que formalise ce premier contrat de site de l'université de Guyane et auquel l'Etat entend apporter son plein et entier soutien.

Cette trajectoire décline, pour la durée du contrat, les axes inscrits dans le projet stratégique du site, tels que partagés par l'Etat.

L'université de Guyane : quel projet pour quels défis ?

Le projet bâti par l'université de Guyane (UG) vise à répondre à quatre grands défis :

- Développer une recherche porteuse d'innovation pour le développement du territoire et la production de nouvelles connaissances éclairant les changements globaux et leur impact
- Préparer une offre de formation soucieuse de l'insertion professionnelle
- Affirmer une stratégie attentive à la réussite étudiante
- Consolider une administration récente pour accompagner les missions de service public d'une université de proximité

1. La consolidation d'une administration récente pour accompagner les missions de service public d'une université ancrée sur son territoire

Le développement des systèmes d'information – vers un campus numérique

L'université de Guyane doit relever les défis de la massification, de l'accès du plus grand nombre à l'enseignement supérieur et des distances. Elle doit également s'enrichir de dispositifs facilitant le pilotage de l'établissement. A ce titre le numérique revêt un enjeu d'autant plus prégnant qu'il irrigue l'ensemble de la stratégie de l'établissement.

Développer une politique de GRH

Les années à venir seront l'occasion du recrutement d'un nombre important de personnels. L'université privilégiera les recrutements qui lui permettront de renforcer les effectifs d'enseignants-chercheurs dédiés à ses principaux axes stratégiques et de consolider son organisation administrative. L'UG mettra l'accent sur la formation des personnels BIATSS et enseignants, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur des personnes en situation de handicap.

Rationaliser la gestion comptable et financière et améliorer le pilotage immobilier

L'UG consolidera le processus d'élaboration de son budget en vue de l'inscrire dans un processus pluriannuel. Des contrats d'objectifs-moyens seront passés avec les composantes. Un contrôleur de gestion aura pour charge de suivre les tableaux de bords de l'établissement et le suivi de la performance et du pilotage. L'agence comptable mettra en œuvre la comptabilité analytique. L'université s'efforcera d'améliorer le pilotage immobilier, notamment pour optimiser les coûts de fonctionnement et l'usage des locaux.

Jalon n°1 : Etablir la stratégie de partenariats avec les autres acteurs du territoire (collectivités, organismes de recherche, rectorat, entreprises…). Année d'observation : 2019

Jalon n°2 : Elaborer et mettre en place des outils de pilotage (budget, HC, RH). Année d'observation : 2018

Jalon n°3 : Etablir une feuille de route du numérique. Année d'observation : 2018

Jalon n° 4 : Mettre en place une GPEEC. Année d'observation : 2018

Jalon n° 5 : Point d'étape sur les actions menées en faveur des personnels en situation de handicap. Année d'observation : 2018

Jalon n° 6 : Point d'étape sur les actions entreprises visant au renforcement du corps professoral. Année d'observation : 2020

Jalon n° 7 : Point d'étape sur les actions visant à une meilleure implication des enseignants-chercheurs dans la recherche. Année d'observation : 2021

Jalon n° 8 : Mettre en place une comptabilité analytique. Année d'observation : 2019

Jalon n°9 : Point d'étape sur la soutenabilité de la nouvelle offre de formation. Année d'observation: 2019

Jalon n°10 : Point d'étape sur les actions mises en œuvre en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations. Année d'observation : 2020

Jalon n°11: Point d'étape sur les actions mises en œuvre dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels. Année d'observation : 2020

2. Un projet de formation en lien avec les besoins du territoire

Améliorer les taux de réussite, notamment en licence

L'université de Guyane visera l'amélioration du taux réussite, notamment en L1 et en L2. Pour ce faire elle mettra en place ou renforcera des dispositifs tels que les cours à distance, la pédagogie numérique et concentrera ses efforts sur l'encadrement de proximité.

Consolider l'offre de diplômes à vocation professionnelle en tenant comptes des besoins de l'économie guyanaise

L'université poursuivra sa participation active au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) afin de mieux articuler l'offre de l'université avec les besoins du territoire tout en évitant les redondances. L'UG mettra l'accent sur le développement des licences professionnelles, l'apprentissage, la formation en alternance, la formation continue et s'attachera à développer la culture de l'entreprise chez les étudiants.

Développer les métiers de l'éducation afin de répondre aux besoins du territoire

La question d'un recrutement annuel important de personnels enseignants se posant avec une acuité particulière en Guyane, l'UG poursuivra et amplifiera les actions menées dans le cadre de l'ESPE ainsi que le partenariat avec le rectorat de Guyane.

Jalon n° 12 : Point d'étape sur les actions menées en faveur de la réussite en L1 (information auprès des lycées, remise à niveau des étudiants, encadrement proactif des étudiants, modalités d'évaluation etc.). Année d'observation : 2020
Jalon n° 13: Point d'étape sur les actions menées par l'UG en faveur des publics spécifiques (étudiants décrocheurs ou salariés). Année d'observation : 2020
Jalon n° 14: Point d'étape sur les unités d'enseignement de préprofessionnalisation et le tutorat étudiant. Année d'observation : 2020
Jalon n° 15: Ouvrir un portail d'offres de stage sur le site internet de l'université de Guyane. Année d'observation : 2018

*
* *

Afin d'accompagner la progression des effectifs étudiants, l'université de Guyane sera dotée de 32 emplois supplémentaires (18 en 2017 et 14 en 2018 ; voir annexe financière). Par ailleurs, le ministère financera l'étude qui permettra de déterminer les conditions de l'implantation d'une antenne de l'université à Saint-Laurent du Maroni.

3. La recherche

Le pilotage de la recherche

L'université s'est dotée d'une cellule de veille et d'aide au montage de projet ainsi que d'une cellule d'appui à l'école doctorale. L'UG se donne pour objectif de bien connaître l'ensemble des moyens humains, financiers et matériels des entités de recherche dont elle assure la tutelle ou la cotutelle afin de formaliser et suivre le partenariat de l'université avec ses unités de recherche.

L'université de Guyane se dotera d'un dispositif d'évaluation et de prospective qui permettra à l'établissement de mesurer chaque année la progression de l'excellence de sa recherche dans son ensemble.

Donner davantage de visibilité à la recherche conduite au sein de l'université de Guyane et renforcer l'adossement de la formation à la recherche

Afin de renforcer la visibilité de sa recherche, l'université de Guyane consolidera les orientations scientifiques déjà engagées notamment via le resserrement thématique de ses unités de recherche ; elle suivra particulièrement l'évolution de l'EA Migrations, interculturalités et éducation en Amazonie (MINEA) nouvellement créée.

- **Une université ouverte sur le monde pour répondre aux enjeux du développement**

Seule université française en Amérique du Sud, l'université de Guyane veut mettre en valeur ses spécificités et ses atouts thématiques (biodiversité, maladies émergentes, interculturalité...) et construire son image. L'établissement poursuivra les actions entreprises afin d'affirmer sa présence dans son environnement notamment auprès des pays limitrophes (Brésil, Surinam).

- **Développer une politique scientifique partagée et améliorer la collaboration des enseignants chercheurs avec les EPST/EPIC présents sur le territoire**

L'université de Guyane souhaite mettre en place une politique partenariale en prenant part au projet RIESTA « recherche, innovation et enseignement supérieur des territoires amazoniens ».

L'université et les organismes de recherche présents en Guyane s'attacheront à répondre à plusieurs objectifs thématiques qui font sens pour l'avenir du territoire et favorisent la coopération internationale,.

- **Articulation avec les projets PIA : recherche et formation d'excellence dans les territoires ultra-marins**

L'UG a la volonté de s'inscrire dans deux des appels à projet à venir dans un cadre ultra-marin : école universitaire de recherche (biodiversité aux interfaces) et pédagogie innovante (FOAD/ pédagogie inversée)

Pour ces types de réponse à appel d'offre, le numérique doit pleinement trouver sa place en raison notamment de la distance entre les territoires ultramarins : observatoires, méthodologies et bases de données partagées, sites de veille internationale sur les maladies émergentes et sur l'impact du changement climatique sur la biodiversité... production de ressources pédagogiques partagées.

- **Faire de la valorisation un atout du site guyanais**

Les thématiques scientifiques privilégiées par l'université et les organismes de recherche disposent d'un fort potentiel d'innovation (écosystèmes amazoniens, bio-ressources, télé-applications, énergies renouvelables, santé tropicale et maladies émergentes etc.).

L'existence de structures dédiées (GDI, CVT Sud) conjuguée à la volonté des acteurs déjà engagés dans des actions de valorisation et de transfert vers les secteurs socio- économiques et éducatifs (à l'instar de l'UMR ECOFOG) doit permettre de poursuivre cette dynamique naissante. Un effort particulier est attendu en faveur des contrats CIFRE. La création d'une cellule de valorisation pourrait contribuer à cet objectif global. Dans une première phase, une sensibilisation des EC (et des doctorant) sur la valorisation de leur travaux de recherche est à conduire, pour à terme, en lien éventuellement avec le CVT Sud, détecter dans les équipes et laboratoires, des activités potentiellement valorisables et transférables en activité économique locale.

Jalon n°16: Bilan intermédiaire du résultat des actions menées en faveur de la fédération des forces de recherche. Année d'observation : 2019
Jalon n°17: Mettre en place un dispositif d'évaluation et de prospective. Année d'observation : 2018
Jalon n°18 : Point d'étape sur les actions entreprises dans le cadre du projet RIESTA. Années d'observation : 2018 et 2020
Jalon n°19 : Création d'une cellule de valorisation et promotion des contrats CIFRE. Années d'observation : 2018 et 2020

Ces objectifs sont assortis de jalons et d'indicateurs de site qui feront l'objet d'un suivi pendant la durée du contrat 2017-2021.

Opérations	Année d'observation des réalisations				
	2017	2018	2019	2020	2021
I. La consolidation d'une administration récente pour accompagner les missions de service public d'une université ancrée dans son territoire					
1. Etablir la stratégie de partenariats avec les autres acteurs du territoire (collectivités, organismes de recherche, rectorat, ...).			■		
2. Elaborer et mettre en place des outils de pilotage (budget, HC, RH).		■			
3. Etablir une feuille de route du numérique		■			
4. Mettre en place une GPEEC		■			
5. Point d'étape sur les actions menées en faveur des personnels en situation de handicap		■			
6. Point d'étape sur les actions entreprises visant au renforcement du corps professoral				■	
7. Point d'étape sur les actions visant à une meilleure implication des enseignants- chercheurs dans la recherche					■
8. Mettre en place une comptabilité analytique			■		
9. Point d'étape sur la soutenabilité de la nouvelle offre de formation			■		
10. Point d'étape sur les actions mises en œuvre en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations				■	
11. Point d'étape sur les actions mises en œuvre dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels				■	
II. Un projet de formation en lien avec les besoins du territoire					
12. Point d'étape sur les actions menées en faveur de la réussite en L1 (information auprès des lycées, remise à niveau des étudiants, encadrement proactif des étudiants, modalités d'évaluation etc.)				■	
13. Point d'étape sur les actions menées par l'UG en faveur des publics spécifiques (étudiants décrocheurs ou salariés)				■	
14. Point d'étape sur les UE de préprofessionnalisation et le tutorat étudiant				■	
15. Ouvrir un portail d'offres de stage sur le site internet de l'université de Guyane				■	
III. La recherche					
16. Bilan intermédiaire du résultat des actions menées en faveur de la fédération des forces de recherche			■		
17. Mettre en place un dispositif d'évaluation et de prospective		■			
18. Point d'étape sur les actions entreprises dans le cadre du projet RIESTA		■		■	
19. Création d'une cellule de valorisation et promotion des contrats CIFRE.		■		■	

ANNEXE FINANCIERE AU CONTRAT DE SITE UNIVERSITE DE GUYANE - 2017-2021

Afin d'accompagner sa création ainsi que la progression de ses effectifs étudiants, les moyens mis à disposition de l'université de Guyane se décomposent de la façon suivante :

L'université de Guyane se voit attribuer des moyens en emplois (cf. tableau 1)

Tableau 1 : MOYENS EN EMPLOIS

	2014 (*)	2015 (**)	2016 (***)	2017 (****)	2018(*****)	2015 à 2017
Rappel UG	Emploi créé	Emplois créés	Emplois créés	Emplois créés	Emplois créés	Emplois cumulés
	9	40	15	18	14	96

(*) : 9 emplois créés; montant de la masse salariale correspondante intégrée au budget en 2015 (pas de dotation en 2014) ; un emploi = 71 000 € (en année pleine) ;
(**) : 40 emplois créés, avec une masse salariale rattachée en part d'année au budget 2015 et en année pleine au budget 2016 ; un emploi 2015 en part d'année = 35 983 € (en année pleine =71 485 €). Une partie de ces emplois vise à compenser le droit d'option exercé par certains agents lors de la scission de l'ex-UAG (32 départs de l'université de Guyane vers les Antilles et 7 départs de l'université des Antilles vers la Guyane, soit un différentiel de 25 postes).
(***) : 15 emplois créés avec une masse salariale rattachée en part d'année au budget 2016 et en année pleine au budget 2017 ; un emploi en part d'année= 35 983 € (en année pleine =71 485 €) ;
(****) : 18 emplois créés avec une masse salariale rattachée en part d'année au budget 2017 et en année pleine au budget 2018 ; un emploi en part d'année= 36 398 € (en année pleine =72 328 €) ;
(*****) : Le coût d'un emploi en 2018 n'est encore connu. Les 32 emplois créés en 2017 et 2018 visent à accompagner la progression des effectifs étudiants.

- **L'université de Guyane** recevra chaque année, conformément à l'article L 712-9 du code de l'éducation, une dotation en crédits qui comprend le montant global de la dotation de l'Etat en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement.
- Les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer.
- L'établissement s'est fixé des objectifs, en matière d'endorecrutement des professeurs et des maîtres de conférences, conformément à l'article L 952-1-1 du code de l'éducation.
- L'établissement s'engage à mettre en place, pendant la durée du contrat, une comptabilité analytique conformément aux articles 59 et 209 du décret 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

- **Pour l'année 2017,** la dotation prévisionnelle initiale, avant application de la mise en réserve, de l'université de Guyane financée par le programme 150 "formations supérieures et recherche universitaire" et le programme 231 «vie étudiante» est la suivante :

Tableau 2 pour information : Dotation prévisionnelle initiale

Université de Guyane	2017
Masse salariale	17 087 678 €
Fonctionnement	1 349 959 €
Dotation prévisionnelle initiale	**18 344 112 €**

- **Pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021** la dotation prévisionnelle de cet établissement fera l'objet d'une notification qui en précisera le montant annuel.
- **Afin d'accompagner le développement de l'UG,** le ministère financera l'étude qui permettra de décider de l'implantation d'une antenne de l'université à Saint Laurent du Maroni.

ANNEXE FORMATION ET RECHERCHE
UNIVERSITE DE GUYANE - 2017-2021

Liste des formations

Licences	
ALL	Licence Langues étrangères appliquées (LEA)
ALL	Licence Lettres, langues, civilisations étrangères et régionales (LLCER)
ALL	Licence Lettres
DEG	Licence Administration publique
DEG	Licence Droit
DEG	Licence Administration Economique et Sociale
SHS	Licence Histoire
STS	Licence Mathématiques
STS	Licence Informatique
STS	Licence Sciences pour l'ingénieur (SPI)
STS	Licence Sciences de la vie et de la Terre

Licences professionnelles	
ALL	Protection et valorisation du patrimoine historique et culturel
ALL	Métiers du tourisme et des loisirs
SHS	Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques
DEG	Commerce et distribution
DEG	Métiers du commerce international
DEG	Métiers du marketing opérationnel
DEG	Métiers de la gestion des ressources humaines : assistant
DEG	Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion
DEG	Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable
DEG	Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière
DEG	Management et gestion des organisations
STS	Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable
STS	Métiers du BTP : génie civil et construction
STS	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications
STS	Métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels
STS	Métiers des ressources naturelles et de la forêt

Masters	
SHS	Civilisations, Cultures et Sociétés
DEG	Justice, procès et procédure *co accrédité avec l'université de Montpellier*
DEG	Economie de l'entreprise et des marchés
STS	Energie *co accrédité avec l'université de Montpellier*
STS	Biodiversité, Ecologie, Evolution

Ecole doctorale et unités de recherche

TYPE	DS	Intitulé	Responsable	Etablissements co accrédité
ECOLE DOCTORALE 587	***DS 10*** *DS secondaires 3,5 ,6 7*	***DIVERSITES, SANTE ET DEVELOPPEMENT EN AMAZONIE***	*Abdennebi OMRANE*	*Université de Guyane*
UMR C n°95	**DS 5**	**QUALISUD** Qualité et transformation des aliments	Dominique PALLET	Université de Montpellier Université de Guyane (associée) CIRAD
EA n°3593	**DS 5**	**EPAT** Ecosystèmes amazoniens et pathologies tropicales	Mathieu NACHER	Université de Guyane
UMR A n°745	**DS 10**	**ECOFOG** Ecologie des forets de Guyane	Eric MARCON	Université de Guyane, Agroparistech, INRA, CIRAD, CNRS, université des Antilles
UMR –D N°228	**DS 10**	**ESPACE-DEV** Espace pour le développement	Frédérique SEYLER	Université de Guyane Université de Montpellier Université de La Réunion, IRD, université des Antilles
UMSR 3456	**DS 10**	**LEEISA** Laboratoire écologie évolution interactions des systèmes amazoniens	Annaig LE GUEN	Université de Guyane CNRS, IFREMER,
EA (en création) **Accréditée pour 2 ans**	**DS 6 DS 7**	**MINEA** Migrations, interculturalités et éducation en Amazonie	Isabelle HIDAIR	Université de Guyane

INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DE L'UNIVERSITE DE GUYANE

	Pages
INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DE L'UNIVERSITE DE GUYANE	
FORMATION ET DE RECHERCHE	
IC 1 – Taux de réussite en licence en trois ans	
IC 2 – Taux de réussite en licence en quatre ans	
IC 3 – Réussite en Master en 2 ans	
IC 4 - Réussite en doctorat	
IC 5– Insertion professionnelle	
IC 6 – Evaluation des formations et des enseignements	
IC 7 – Développement de la formation continue	
IC 8 – Variation des horaires d'ouverture du SCD ou du SICD ou Accès aux services et ressources documentaires de l'ESR	
PILOTAGE	
IC 9 – Endorecrutement des enseignants – chercheurs : bilan et prévision	
IC 10 – Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public	
IC 11 – Pilotage financier	
IC 12 – Taux d'occupation des locaux	
IC 13 – Evolution des surfaces immobilières	
INDICATEURS ET CIBLES DE PERFORMANCE DU SITE/ UNIVERSITE DE GUYANE	
ISi 1 - Relations internationales	
ISi 2 - Pilotage du développement numérique	
ISi 3 - Ressources humaines – Proposition du site selon sa stratégie	
ISi 4 - Développement durable	
IS 5 - Insertion professionnelle des docteurs	

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE

IC 1	TAUX DE RÉUSSITE EN LICENCE EN TROIS ANS	UG

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants), réussite en L

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2012 diplômée en 2015
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en 2012

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en première année du cursus Licence en 2012. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année et, pour les années plus anciennes, le DEUG, le DEUG IUP, et les anciennes licences. Les DEUST ne sont pas inclus. Cf. « mode de calcul ». Sont exclues Paris-Dauphine.et l'INALCO
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul : - Méthode 1 : **la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1ère année** - Méthode 2 : **la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3ème année,** rapportant le nombre de diplômés à celui des inscrits en troisième année de licence ou en licence professionnelle. - Méthode 3 : **la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes** ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année (voir précisions ci-dessous)
Service responsable de l'indicateur	MESR, DGESIP-DGRI, SIES

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	*Ecart taux observé – taux attendu (M3)*
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2014 (cohorte 2011) pour mémoire	22,7	84,4	**35,9**	***-6,3***
	Diplômés 2015 (cohorte 2012)	*DND*	*DND*	***DND***	
	Moyenne nationale (cohorte 2012)	27.5 %	87.7 %	**42.2 %**	***0.0***
	Cible 2021 (méthode 3 uniquement)			**40 %**	

Pour information, la cible du PAP 2017 est de 30%.

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

OBJECTIF : construire et/ou consolider le continuum bac -3/ bac +3 et améliorer la réussite étudiante par :

- **L'amélioration de la qualité des échanges lycées-université (information, implication des enseignants...)**
- **Un meilleur encadrement des étudiants (tutorat, assiduité, dispositifs de réorientation.)**
- **Des actions de remise à niveau (UE de remise à niveau, projet « Voltaire », année propédeutique...)**
- **Le remplacement de certains cours magistraux par des séances de TD, TP...**
- **Le développement des ressources numériques (enseignements hybrides) pour une pédagogie de la réussite concernant nos formations et dans le cadre d'un partenariat avec le Rectorat**
- **Le passage progressif au contrôle continu intégral**

- **Mise en place systématique d'enseignements de préprofessionnalisation pour améliorer la motivation des étudiants**

Ces actions feront l'objet d'un suivi avec la mise en place d'un tableau de bord.

Commentaires de l'UG

La lutte contre le décrochage et la réussite en L1 constituent un véritable défi pour l'établissement, ce qui nécessite d'en analyser les causes :

- **Non maîtrise de la langue française**
- **Conditions sociales des étudiants**
- **Problèmes d'orientation**
- **Modalités de contrôle des connaissances inadaptées**
- **Rythmes de travail inadéquats**

Compte tenu de la diversité de ces facteurs, seule une politique multi partenariale permettra d'améliorer la réussite étudiante, au delà des leviers d'action portés par l'Université.

Précisions apportées par le SIES (mars 2011)

Définition des indicateurs de réussite
Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiants.
La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul décrites ci-dessous.

Pour un établissement :

Taux de réussite de la méthode 1 :
La méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en L1.

Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrit en L1 dans l'établissement l'année n / n+1.
Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu la Licence à la session n+3 (ou n+2) quelle que soit l'université où le diplôme a été obtenu.

Taux de réussite de la méthode 2 :
La méthode 2 tient uniquement compte des résultats en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiants du champ inscrits en L3 ou en LP dans l'établissement l'année n+2 / n+3 (quel que soit l'établissement d'inscription en première année).

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu le diplôme à la fin de l'année.

Taux de réussite de la méthode 3 :
La méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiants du champ qui se sont inscrits 3 années de suite dans l'établissement (successivement en n / n+1, n+1 / n+2, n+2 / n+3) ou qui se sont inscrits dans l'établissement deux années (en n / n+1 et n+1 / n+2) et sont sortis du système universitaire l'année n+2 / n+3.
Sont également inclus les étudiants inscrits dans l'établissement en n / n+1 et n+1 / n+2 qui ont obtenu la Licence à la session n+2 (quelle que soit leur situation en n+2 / n+3).
Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant réussi la Licence à la fin de la deuxième ou de la troisième année (en n+2 ou n+3).

Au niveau national :
Pour chaque méthode, l'agrégation au niveau national comporte deux lignes :

Ligne « Inscriptions principales » : elle correspond à la somme des lignes par établissement. Sur cette ligne, un étudiant est compté autant de fois qu'il a pris d'inscriptions dans des établissements différents et pour la réussite, autant de fois qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement.

Ligne « Etudiants » : sur cette ligne, un étudiant est compté une seule fois dans l'effectif. Il est compté dans la réussite dès l'instant qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement dans les conditions définies par la méthode (y compris s'il est en échec dans un autre établissement).

Valeur ajoutée
Chaque université possède sa propre population étudiante, qui diffère par ses caractéristiques sociales et le parcours antérieur : série du baccalauréat, âge au moment de son obtention, ancienneté de son obtention. Or, les études sur la réussite à l'université montrent que la réussite varie fortement selon ces caractéristiques.

Aussi, à côté des indicateurs bruts, des taux simulés sont calculés par établissement, correspondant à la réussite qu'on pourrait observer pour l'université si celle des différentes catégories d'étudiants était identique à la réussite nationale pour ces mêmes catégories, définies par les critères suivants :

- **sexe**
- **âge au baccalauréat** (4 modalités : à l'heure ou en avance, en retard d'un an, en retard de plus d'un an, non bachelier)
- **ancienneté d'obtention du baccalauréat** (4 modalités : baccalauréat obtenu l'année de l'entrée à l'université, obtenu un an avant, obtenu deux ans avant ou plus, non bachelier)
- **série du baccalauréat** (7 modalités : Littéraire, Economique, Scientifique, Technologique STG, Autre technologique, Professionnel, non bachelier)
  mention obtenue au baccalauréat (7 modalités : Très bien, Bien, Assez bien, Passable au premier groupe, passable au deuxième groupe, Inconnue, non bachelier)
- **pcs des parents** (5 modalités : très favorisé (cadres, enseignants...), favorisé (professions intermédiaires), assez défavorisé (employés...), défavorisé (ouvriers...), non réponse)
- **discipline d'inscription en L1** (regroupée en 3 modalités : Droit, Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé)

L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la **valeur ajoutée**. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte.
Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

IC 2	TAUX DE REUSSITE EN LICENCE EN QUATRE ANS	UG

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants), réussite en L

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2011 diplômée en 2014 et 2015
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en 2011

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Le champ des indicateurs est constitué des nouveaux entrants dans l'enseignement supérieur public inscrits pour la première fois en première année du cursus Licence en 2011. En sont exclus les étudiants ayant pris une inscription parallèle en STS, DUT ou CPGE ou ayant obtenu le diplôme de Licence à l'issue de la première année. Le cursus Licence inclut la Licence LMD et la Licence Professionnelle en troisième année et, pour les années plus anciennes, le DEUG, le DEUG IUP, et les anciennes licences. Les DEUST ne sont pas inclus. Cf. « mode de calcul ». Sont exclues Paris-Dauphine.et l'INALCO
Source :	MENESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant (SISE)
Mode de calcul	La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul : - Méthode 1 : **la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1ère année** - Méthode 2 : **la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3ème année (L3)**, rapportant le nombre de diplômés en 3ème et 4ème année à celui des inscrits en troisième année de licence ou en licence professionnelle. - Méthode 3 : **la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes** ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année. En cas d'échec en troisième année, seule la réussite dans le même établissement est prise en compte.
Service responsable de l'indicateur	MENESR, DGESIP-DGRI SIES

Taux de réussite constaté en %	Périodes	Réussite en 3 ans	Réussite en 4e année	Cumul 3 et 4 ans	Valeur ajoutée (en points) en 3 et 4 ans
Etablissement	**cohorte 2011**	35,9	21	**56,9**	**9,5**
Cible 2021 (méthode 3)	**cohorte 2017**		**16 %**		
Taux de réussite constaté en % **Données nationales**	**cohorte 2011**	**42.4 %**	**13.7 %**	**56.1 %**	0.0

Pour information

Filières d'origine des bacheliers (méthode 3)	Cohorte 2011 établissement	Cohorte 2011 National
Bac général	**59,8%**	77.5 %
Bac technologique	**27,8%**	12 %
Bac professionnel	**12%**	5.3 %
Non bacheliers	**0,5%**	5.1 %

Leviers d'action

Une des pistes de réflexion en la matière est d'améliorer la capacité de l'Université de Guyane à offrir des parcours plus adaptés aux souhaits, aux profils et aux compétences des personnes à former (ex : étudiants en Régime spécial ou en situation de handicap...)

Dans ce cadre, un accent particulier est mis notamment sur le développement du recours aux technologies numériques afin de développer une pédagogie active, réactive et interactive entre étudiants et équipes pédagogiques.

Une partie des formations propose des enseignements à distance ou en mode hybride :

- Mise en place des dispositifs d'enseignement hybride visant à améliorer la réussite étudiante en remplaçant les cours magistraux par des sessions d'enseignement à distance amenant les étudiants à s'investir plus activement dans l'acquisition de connaissances et permettant aux enseignants de d'adapter leurs TD aux résultats et à l'analyse des travaux réalisés à distance.
- Mise en place de dispositifs d'enseignement permettant de mieux accompagner les étudiants en difficultés dans l'acquisition des savoirs fondamentaux dans les formations suivies (modules distanciels réalisés dans le cadre de la formation continue et mis à disposition des étudiants en formation initiale)

Mise en place de formation à distance dans le cadre de la formation continue afin de toucher les publics éloignés

Des efforts doivent être poursuivis sur :

- L'amélioration de la qualité des échanges lycées-université (information, implication des enseignants...)
- Un meilleur encadrement des étudiants (tutorat, assiduité, dispositifs de réorientation.)
- Des actions de remise à niveau (UE de remise à niveau, projet « Voltaire », année propédeutique...)
- Le remplacement de certains cours magistraux par des séances de TD, TP...
- Le développement des ressources numériques (enseignements hybrides) pour une pédagogie de la réussite concernant nos formations et dans le cadre d'un partenariat avec le Rectorat
- Le passage progressif au contrôle continu intégral
- Mise en place systématique d'enseignements de préprofessionnalisation pour améliorer la motivation des étudiants

Ces actions feront l'objet d'un suivi avec la mise en place d'un tableau de bord.

Commentaires de l'UG

Le développement de la pédagogie numérique va permettre d'atteindre de façon plus marquée les publics salariés et/ou éloignés (NB : Pb d'accessibilité géographique de certains sites et situations socio-économique des publics concernés) ce qui peut entrainer un impact sur cet indicateur.

IC 3	RÉUSSITE EN MASTER EN 2 ANS	UG

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants), réussite en M

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Entrées en n, diplômés en n+2
Champ de la mesure	Étudiants inscrits en M1 (hors Master enseignement) en en 2012-2013, diplômés en 2014, et étudiants inscrits en M1 (hors Master enseignement) en 2013-2014, diplômés en 2015.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Champ : étudiants ayant pris une inscription principale en M1 (hors Master enseignement) l'année n / n+1 et qui n'étaient pas inscrits en M1 (hors Master enseignement) l'année précédente. Les formations prises en compte en Master sont le master LMD (hors Master enseignement) et le master ingénieur, la Maîtrise et la Maîtrise IUP, le DEA et le DESS. Les ESPE ne sont pas comprises dans l'indicateur.
Mode de collecte des données de base	Données administratives recueillies via le Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE)
Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	SD-SIES
Service responsable de la synthèse des données	DGESIP/SD-SIES
Validation de l'indicateur	DGESIP/SD-SIES
Mode de calcul	**Définition des indicateurs de réussite** Les indicateurs sont des ratios rapportant des effectifs d'étudiants. La réussite est appréhendée au travers de trois méthodes de calcul décrites ci-dessous. **Pour un établissement :** **Taux de réussite de la méthode 1** **Base (dénominateur) :** étudiants du champ inscrits dans l'établissement l'année n / n+1. **Réussite en 2 ans (numérateur) :** étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2 quel que soit l'établissement où le diplôme a été délivré. **Taux de réussite de la méthode 2** **Base (dénominateur) :** étudiants du champ inscrits en M2 dans l'établissement l'année n+1 / n+2 (quel que soit l'établissement d'inscription en première année). **Réussite en 2 ans (numérateur) :** étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2. **Taux de réussite de la méthode 3** **Base (dénominateur) :** étudiants du champ qui se sont inscrits deux années de suite dans l'établissement (en n / n+1 et en n+1/ n+2) ou qui se sont inscrits dans l'établissement l'année n / n+1 et qui sont sortis du système universitaire l'année n+1 / n+2. **Réussite en 2 ans (numérateur) :** étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2. **Au niveau national :** Pour chaque méthode, l'agrégation au niveau national comporte deux lignes : **Ligne « Inscriptions principales »** : elle correspond à la somme des lignes par établissement. Sur cette ligne, un étudiant est compté autant de fois qu'il a pris d'inscriptions dans des établissements différents et pour la réussite, autant de fois qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement.. **Ligne « Etudiants »** : sur cette ligne, un étudiant est compté une seule fois dans l'effectif. Il est compté dans la réussite dès l'instant qu'il a obtenu son diplôme dans un établissement dans les conditions définies par la méthode (y compris s'il est en échec dans un autre établissement). **Valeur ajoutée** Chaque université possède sa propre population étudiante, qui diffère par ses caractéristiques sociales et le parcours antérieur : série du baccalauréat, âge au moment de son obtention, ancienneté de son obtention. Or,

	les études sur la réussite à l'université montrent que la réussite varie fortement selon ces caractéristiques. Aussi, à côté des indicateurs bruts, des taux simulés sont calculés par établissement, correspondant à la réussite qu'on pourrait observer pour l'université si celle des différentes catégories d'étudiants était identique à la réussite nationale pour ces mêmes catégories, définies par les critères suivants : - **âge à l'entrée en M1** (3 modalités : 22 ans ou moins ; 23 ans ; plus de 23 ans) - **formation suivie l'année précédente** (3 modalités : Bac+3, autre niveau, non inscrit). Lorsqu'il y a plusieurs inscriptions l'année précédente avec des niveaux différents, on conserve le cas Bac+3 - **discipline de l'inscription en M1** (regroupées en 4 modalités : Droit ; Economie, AES ; Lettres, Langues, Arts, Sciences humaines et sociales ; Sciences, STAPS, Santé) - **voie du diplôme en M1** (3 modalités : générale ou indifférenciée, professionnelle, recherche). L'écart entre le taux observé et le taux simulé est appelé la **valeur ajoutée**. Elle permet de situer une université par rapport à la moyenne nationale une fois ces effets de structure pris en compte. Néanmoins, certaines caractéristiques ne sont pas prises en compte dans ces simulations et des spécificités par établissement (modalités de notation) ne sont pas observables ou mesurables : aussi, si les indicateurs de valeur ajoutée complètent l'analyse qui peut être faite à partir des seuls indicateurs bruts, ils n'ont pas un caractère absolu.

	Périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	*Ecart taux observé – taux attendu (M3)*
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2014 (cohorte 2012) pour mémoire	16,4%	52,6%	**17,8%**	***-34,6***
	Diplômés 2015 (cohorte 2013)	15,2%	53,8%	**16,1%**	***37,1***
	Moyenne nationale (cohorte 2013) en %	53.5 %	87.7 %	**53.2 %**	***0.0***
	Cible 2021 (méthode 3 uniquement)			**50 %**	

Pour information, la cible du PAP 2017 est de 60%.

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Proposer des modalités d'enseignement à distance pour les étudiants en régime spécial.

Commentaires de l'UG

Les données pré-remplies du tableau ne reflètent pas les taux de réussite de l'UG mais de l'UAG

Constat est fait sur les données 2015-2016 que, selon la méthode 3, le résultat est de 48% et c'est en fonction de ce résultat que notre objectif cible est fixé.

IC 4	REUSSITE EN DOCTORAT	UG

Action	Formation initiale et continue de niveau doctorat
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 1 (répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue, insertion professionnelle des jeunes diplômés

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Les valeurs de réalisation sont disponibles en juillet de l'année n+1 pour les docteurs de l'année civile n.
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine

Élaboration et qualités de l'indicateur

Source :	Etablissement
Service responsable de l'indicateur	MENESR-DGESIP-SIES

		Taux de l'établissement en 2015	Cible 2021 En %	Soutenances 2015 (données nationales)	Cible 2019 (PAP 2017)
Part des doctorats obtenus en moins 40 mois	**Ensemble**		**50%**	**41,6%**	**46%**
Part des doctorats obtenus entre 40 et moins de 52 mois (pour information)	Ensemble			*31,7%*	*%*
Part des doctorats obtenus en moins de 52 mois	**Ensemble**		**80%**	**73,35%**	**80%**
Part des doctorats obtenus entre 52 et 72 mois (pour information)	Ensemble			*15,8%*	*%*
Part des doctorats obtenus en plus de 72 mois (6 ans) (pour information)	Ensemble			*10,9%*	*%*

Précisions : la mesure propose une vision partielle de la réussite en D puisqu'elle ne porte que sur les thèses soutenues et donc sur les doctorants ayant abouti sur le parcours en D. L'indicateur ne permet pas de statuer sur la réussite globale de l'ensemble des inscrits en D puisque ne sont pas comptabilisés les doctorants n'ayant pas soutenus pour diverses raisons, qui ne sont d'ailleurs pas toujours significatives d'un échec dans le parcours de formation et relèvent souvent d'une insertion professionnelle anticipée

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Assurer un financement au plus grand nombre,

Mettre en place des comités de pilotage systématiques pour chaque thèse,

Limiter le nombre de thèses par encadrant,

A court terme :

- nous envisageons de rechercher des financements complémentaires notamment auprès des entreprises par le biais des CIFRE pour financer un plus grand nombre de contrats doctoraux par an ;
- outre les formations disciplinaires et transversales que nous avons mis en place l'année dernière, nous comptons enrichir le plan de formation de l'école Doctorale par des formations professionnalisantes en créant des partenariats avec Pole-Emploi et Guyane Développement Innovation;
- nous souhaitons augmenter le nombre d'encadrant de thèse en encourageant les enseignants –chercheurs de l'université à passer le diplôme de l'Habilitation à Diriger des Recherches. Déjà 5 soutenances d'HDR effectuées depuis le 1er septembre 2015 et nous avons des soutenances prévues cette année.

Commentaires de l'UG

L'Ecole Doctorale (ED) 587 de l'université de Guyane (UG) est pluridisciplinaire. C'est une jeune école doctorale, elle a été accréditée le 1er septembre 2015.

Au titre de l'année 2015-2016, nous avons enregistré 67 inscriptions dont 52 doctorants en cours de thèse dont les dossiers nous ont été transmis de l'ex-Université des Antilles et de la Guyane (UAG) et 15 nouvelles inscriptions. Six de thèses ont été soutenues au titre de l'année, ce qui représente un bon chiffre.

Compte tenu du faible effectif, les pourcentages indiqués dans le tableau ci-dessus ne sont pas significatifs. Il en va de même pour les cibles qui sont estimées au regard d'un nombre de soutenance annuel relativement faible.

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS	UG

Action	Formation initiale et continue de niveau licence et master
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 1 (répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue, insertion professionnelle des jeunes diplômés

Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Diplômés en 2015 (les données sont disponibles en juillet de l'année n+1 pour les docteurs de l'année civile n).
Champ de la mesure	Universités de France métropolitaine et des DOM, y compris Université de Lorraine et Paris-Dauphine

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Situation professionnelle au 1er décembre 2015 et au 1er décembre 2014 des diplômés 2013 de master et de licence professionnelle, de nationalité française, issus de la formation initiale, âgés de moins de 30 ans et n'ayant pas poursuivi ou repris des études dans les deux années suivant l'obtention du diplôme.
Source :	Données collectées dans le cadre de la sixième enquête nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés de Master et de licence professionnelle.
Mode de calcul	Le **taux de réponses exploitables** est égal au nombre de questionnaires recueillis qui permettent de connaître la situation du diplômé rapporté au nombre total de diplômés à interroger dans le cadre de l'enquête. Les diplômés à interroger dans le cadre de l'enquête forment une sous-population de l'ensemble des diplômés. On distingue 4 situations pour les diplômés interrogés : hors champ (poursuites d'études après le diplôme ou interruption d'études supérieures de plus de deux ans), inactivité, en emploi, en recherche d'emploi. Les diplômés hors champ ou inactifs ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs d'insertion. Le **nombre de réponses prises en compte** est égal au nombre de réponses exploitables émanant de diplômés vérifiant les critères de l'enquête et présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Le **poids de la formation** est le pourcentage de diplômés de cette formation dans l'ensemble des diplômés de l'université qui sont dans le champ de l'enquête et présents sur le marché du travail. Les effectifs sont redressés pour tenir compte de la non-réponse. Le **taux d'insertion** est défini comme étant le nombre de diplômés dans le champ de l'enquête (voir ci-dessus) occupant un emploi, quel qu'il soit, rapporté au nombre de diplômés dans le champ de l'enquête présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Les effectifs portés au numérateur et au dénominateur sont redressés pour tenir compte de la non-réponse.
Service responsable de l'indicateur	MENESR-DGESIP/DGRI-SIES

IC 5	INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS (SUITE)	UG

Implication dans l'enquête nationale menée en 2016 sur les diplômés 2013

	Nombre de diplômés université	Nombre de réponses exploitables université	Taux de réponses exploitables université	**Moyenne nationale**
Master	40	21	52,5%	**70 %**
LP	21	18	85,7%	**69 %**

Insertion des diplômés 2013 de Master et de Licence professionnelle

	Master				**Licence Pro**			
	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	**moyenne nationale 2015 (%)**	nombre réponses prises en compte	poids discipline	taux insertion université	**moyenne nationale 2015 (%)**
Ensemble DEG				**92**				**93**
Droit				**91**				**93**
Economie	1	4.5%	100	**90**				**91**
Gestion				**93**				**93**
Autres DEG				**88**				**92**
Lettres, Langues, Arts	1	4.5%	100	**87**				**87**
Ensemble SHS				**86**				**89**
Histoire-Géographie				**84**				**92**
Psychologie				**89**				**95**
Information communication				**87**				**88**
Autres SHS	20	91%	100	**84**				**91**
Ensemble STS				**90**				**93**
Sciences de la vie et de la terre				**85**				**89**
Sciences fondamentales				**88**				**92**
Sciences de l'ingénieur				**92**				**94**
Informatique				**95**	5	35.7%	100	**93**
Autres STS				**93**	9	64.3%	88.9	**93**

Eléments de contexte socio-économique

Taux de chômage au 4ème trimestre 2015	Régional	21,9%
	National	**9.9**

% de diplômés boursiers	Master	Université	38%	LP	Université	5%
		National	**29**		**National**	**20**

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

- Etendre le réseau de partenaires du monde socio-économique
- Renforcer le lien avec les partenaires disposant des informations sur les besoins du marché de l'emploi (BMO par exemple)
- Mettre en place un dispositif d'accès à distance de consultation d'offres et de demandes de stages classées et actualisées en temps réel
- Constituer et diffuser un catalogue de compétences acquises grâce aux formations dispensées à l'UG en lien avec les besoins du marché de l'emploi et des stages
- Développer les rencontres entre étudiants et acteurs du monde socio-économique : rencontres d'envergure (forum, séminaires, ..) et de proximité (*job dating*, entraînement à l'entretien d'embauche, ...)

- En partenariat avec le Rectorat, développer l'orientation active et le continuum bac-3/bac+3 : aide à la construction progressive d'un projet professionnel sur le moyen terme
- Mettre en œuvre les UEP sur la structuration du projet professionnel dans toutes les formations
- Développer les dispositifs d'incitation à la création d'entreprise, dont le P.E.P.I.T.E. (D2E)

Commentaires de l'UG

Par manque de moyens humains, l'UG dispose actuellement de peu de données fiables quant à l'insertion professionnelle des diplômés : il est urgent de mettre en place l'OVE-IP de la DOSIP **sur la base d'un emploi a été créé dans le cadre de la campagne 2017.**

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS	UG

Action	Améliorer la réussite des étudiants
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 2 (améliorer la réussite des étudiants)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Année universitaire 2015-2016 ; cible 2020-2021
Champ de la mesure	Enseignements dispensés en L (hors licences professionnelles) en M et dans les autres diplômes

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	% de mentions de L, M et autres diplômes dont les enseignements font l'objet d'une évaluation de la part des étudiants. Par évaluation, il faut entendre un dispositif de mesure de la satisfaction des inscrits dans la mention, en vue de l'amélioration des services rendus. L'évaluation peut concerner chaque enseignement pris séparément, et/ou porter sur le dispositif pédagogique pris globalement. En toute hypothèse, il convient d'indiquer, en commentaire, la périodicité de l'évaluation, son périmètre (tout ou partie des enseignements, tout ou partie du dispositif pédagogique), la démarche d'amélioration continue dans laquelle elle s'inscrit.
Source :	établissement
Mode de calcul	(nombre de mentions de L évaluées /nombre total des mentions) X 100 (nombre de mentions de M évaluées /nombre total des mentions) X 100

A compléter par l'UG

	Données de l'université	2015-2016	Cible 2021
Niveau L Hors LP	Nombre de mentions de L dans l'établissement	11	
	Effectifs d'étudiants inscrits en L	1616	
	Part des mentions de L faisant l'objet d'une évaluation	**10%**	**50%**
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation de L évaluée	188	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	**31,3%**	**65%**
Niveau M Hors ingénieurs, IEP	Nombre de mentions de M dans l'établissement	7	
	Effectifs d'étudiants inscrits en M	712	
	Part des mentions de M faisant l'objet d'une évaluation	**72.7%**	**80%**
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation de M évaluée	82,6	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	**18,5%**	**25%**
Autres diplômes DUT (x spécialités), LP (x mentions), Ingénieurs (x diplômes), Classes préparatoires (x classes) et PACES	Nombre de diplômes concernés	15	
	Effectifs d'étudiants inscrits	309	
	Part des diplômes faisant l'objet d'une évaluation	**15%**	**50%**
	Effectifs d'étudiants inscrits dans une formation Autres diplômes évaluée	37	
	*Taux de réponse à l'enquête (nombre de répondants/effectif total dans les mentions évaluées*100)*	**54%**	**60%**

Cibles 2021 (réponses cumulées au terme du contrat)	
Taux de réponse aux enquêtes	**25%**
Part des mentions et diplômes faisant l'objet d'au moins une évaluation	**60%**

IC 6	ÉVALUATION DES FORMATIONS ET DES ENSEIGNEMENTS (SUITE)	UG

Précisions pour la licence et le master

L'article 5 de l'arrêté fixant le cadre national des formations du 22 janvier 2014 fixe les motifs et les conditions générales de l'évaluation des enseignements :

« Dans le cadre de la politique de l'établissement, des dispositifs d'évaluation sont mis en place pour chaque formation ou pour un groupe de formations, notamment à travers la constitution de conseils de perfectionnement réunissant des représentants des enseignants-chercheurs, des enseignants, des personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé, des étudiants et du monde socioprofessionnel.

Une évaluation des formations et des enseignements est notamment organisée au moyen d'enquêtes régulières auprès des étudiants. Cette évaluation est organisée dans le respect des dispositions des statuts des personnels concernés.

Ces dispositifs favorisent le dialogue entre les équipes pédagogiques, les étudiants et les représentants du monde socioprofessionnel. Ils éclairent les objectifs de chaque formation, contribuent à en faire évoluer les contenus ainsi que les méthodes d'enseignement afin de faciliter l'appropriation des savoirs, des connaissances et des compétences et de permettre d'en améliorer la qualité. Ces dispositifs peuvent également servir de base à l'évolution de la carte de formation de l'établissement en cohérence avec la politique de site.

Les résultats des évaluations font l'objet de présentations et de débats au sein des équipes pédagogiques, du conseil de perfectionnement, du conseil de la composante concernée et de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique ou du conseil de l'établissement qui a compétence en matière de formation. »

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Elaboration de questionnaire d'évaluation type des formations adaptables en fonction des filières.
Elaboration de questionnaire d'évaluation type des enseignements adaptables selon les formations.
Systématisation des conseils de perfectionnement dans toutes les formations

Commentaires de l'UG

GT en cours pour la systématisation de l'évaluation des formations et des enseignements

IC 7	DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	UG

Action	Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation tout au long de la vie
Objectif	Favoriser l'accroissement de la formation continue
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	- Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation tout au long de la vie (objectif 1 du programme 150) - Améliorer l'efficience des opérateurs (objectif 6 du programme 150, évolution des ressources propres)

Description des indicateurs

Unités de mesure	1 – heures-stagiaires en millions (les heures-stagiaires sont le cumul des heures suivies par chaque personne en formation) 2 – nombre de diplômés en formation continue (dont VAE) 3 – recettes en euros (€)
Date de la mesure	Année civile précédant la 1ère année du contrat ; dernière année civile du contrat
Champ de la mesure	Prestations de formation continue, diplômante ou non, assurées par l'établissement. L'apprentissage, qui relève de la formation initiale, est exclu du champ.

Mode de renseignement de l'indicateur	établissement

A compléter par l'établissement

	Situation 2016 (S)	Cible 2021 (C)	Taux de croissance attendu (C-S)/S*100, en %
1-Heures stagiaires	134 824	**640 299**	**374,91**
2- Nombre de diplômés en formation continue	268	***1325***	***394,40***
Dont Validation des acquis de l'expérience (VAE)	02	**12**	**500**
3- Chiffre d'affaires de la formation continue	256 400	**600 000**	**134**

Précisions : cette fiche peut être adaptée en fonction des orientations retenues dans le contrat. Il n'est pas obligatoire de déterminer une cible chiffrée pour tous les items proposés (colonne « Cible ») : seuls ceux qui correspondent aux priorités de l'établissement doivent faire l'objet d'une cible. En revanche, pour une meilleure compréhension de la situation de l'établissement, il est demandé de compléter tous les items de la colonne « Situation ».

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Objectif : **Promouvoir, optimiser, faciliter la formation tout au long de la vie :**

- **Augmenter l'offre de formation**
- **Recherche active de partenaires financiers**
- **Développer des partenariats universitaires ou autres**
- **Acquérir de nouvelles compétences, enrichir ses pratiques**
- **Permettre aux personnes qui sont déjà dans la vie active de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences et s'adapter aux nouvelles technologies.**
- **Permettre la reconversion professionnelle, aussi bien par les formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes, en alternance, ou par la VAE.**
- **Répondre aux besoins de formations ponctuelles pour les entreprises ou collectivités.**

Commentaires de l'UG

La Formation Continue, tient un rôle important au niveau de la réussite des inscrits que cela soit en interne ou externe. Beaucoup ont commencé par un DEAU, voire un pré-DAEU, et ont poursuivi leurs cursus en licence et en master pour certains.

La formation continue permet en partie, de répondre aux enjeux liés aux décrochages dont les raisons sont multiples.

- **Professionnelles**
- **Familiales**

- **Manque de travail personnel**
- **Baisse du niveau des stagiaires**

Par ailleurs, le projet de l'IUFC mets l'accent sur le développement d'une offre répondant aux enjeux de la Formation Tout au Long de la Vie.

A ce titre l'établissement a été retenu fin 2016 dans le cadre d'un Appel à Manifestation d'Intérêt national du MENESR sur le développement de la FTLV afin de conforter son action.

IC 8	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD	UG

Action	Bibliothèques et documentation
Objectif	Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche par l'augmentation des horaires d'ouverture
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage
Date et source de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Sont prises en compte dans le calcul de la cible les bibliothèques universitaires et les bibliothèques intégrées du SCD ou du SICD, et répondant également aux deux critères suivants : - ouvertes au moins 45 heures par semaine ; - dotées de plus de 100 places assises. Les bibliothèques non intégrées au SCD ou au SICD sont exclues du champ de la mesure.

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Pourcentage d'augmentation globale de l'ouverture hebdomadaire dans l'ensemble des bibliothèques universitaires et intégrées répondant aux critères définis dans la rubrique « Champ de la mesure », entre l'année 2015 et l'année d'échéance du présent contrat. La moyenne est calculée sur la base des horaires en vigueur durant la plus grande partie de l'année pour chaque bibliothèque prise en compte dans le calcul. Les extensions ou réductions ponctuelles ne doivent donc pas être prises en compte dans ce calcul ; elles peuvent en revanche être signalées dans la partie Commentaires comme élément d'appréciation complémentaire.
Mode de calcul	Vd (valeur de départ) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques pour l'année 2014, en nombre d'heures. Va (valeur d'arrivée) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques pour l'année de l'échéance du contrat, en nombre d'heures. La cible correspond à la marge de progression réalisée, exprimée en pourcentage, et calculée de la manière suivante : T = (Va-Vd) / Vd x 100

Compte tenu de sa situation propre et des orientations stratégiques définies pour le contrat quinquennal, l'Université se donne les objectifs suivants :

A compléter par l'établissement

Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées en 2015 (Vd)	
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées à l'échéance du contrat (Va)	
Variation (Va-Vd)	
Cible 2021 (%)	

Précisions

L'indicateur est destiné à mesurer l'effort accompli par l'établissement pour améliorer l'accessibilité des ressources documentaires à son public. Le « Plan Renouveau des Bibliothèques » lancé en 2010 par le MENESR a souligné l'importance de l'extension des horaires dans la réalisation de cet objectif.

Pour autant, l'histoire et les spécificités propres à chaque établissement peuvent impliquer des stratégies différenciées en la matière, telles que :

- privilégier une amélioration des services offerts par la bibliothèque à une augmentation des horaires (dans le cas, par exemple, d'une bibliothèque déjà très ouverte)
- maintenir le niveau d'ouverture hebdomadaire mais augmenter le nombre de jours d'ouverture dans l'année (périodes de vacances, notamment)
- concentrer les efforts sur un ou deux sites stratégiques en proposant une extension significative des horaires, ou au contraire, chercher à harmoniser les horaires des différentes sections du SCD.

Le contrat peut également être marqué par des regroupements de bibliothèques ou des fermetures temporaires de sites, voire des constructions de nouvelles bibliothèques, constituant autant d'éléments susceptibles de faire varier la politique poursuivie en matière d'horaires d'ouverture.

L'établissement est donc invité à donner en commentaires toutes les précisions ou compléments d'information qui lui paraîtraient utiles à une juste interprétation de la cible, notamment en ce qui concerne les bibliothèques restant à intégrer.

IC 8	VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD (SUITE)	UG

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Commentaires de l'UG

OU

IC 8	ACCES AUX SERVICES ET RESSOURCES DE L'ESR	UG

Action	Bibliothèques et documentation
Objectif	Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage
Date et source de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	enquête annuelle par voie électronique (formulaires web) réalisée au premier semestre N+1 pour les informations de l'année N MENESR/DGESIP-DGRI A1.3 – département de l'information scientifique et technique et du réseau documentaire

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	La mesure de l'accès aux services et ressources documentaires de l'enseignement supérieur et de la recherche se décline en deux sous-indicateurs. Le premier évalue le nombre d'entrées dans les espaces physiques des bibliothèques par étudiant au cours de l'année ; le second, le nombre de consultations par usager de la documentation électronique acquise et produite par les services documentaires.
Mode de calcul	**Pour le premier sous-indicateur,** le nombre d'entrées annuelles en bibliothèques est rapporté au nombre d'étudiants inscrits dans les établissements couverts par l'enquête statistique sur les bibliothèques universitaires. Le champ couvre les services communs de documentation et les services inter-établissements des universités, grandes écoles et écoles d'ingénieurs du programme 150. **Pour le second sous-indicateur,** le numérateur est constitué par le nombre d'unités vues ou téléchargées de la collection éditoriale (documentation acquise), le nombre d'unités vues ou téléchargées de la documentation produite (collection numérisée, documentation pédagogique numérique, thèses, mémoires HDR, mémoires numériques et articles scientifiques). Il est rapporté au dénominateur composé par le nombre total d'usagers (nombre d'étudiants inscrits et enseignants-chercheurs des établissements couverts par l'enquête statistique sur les bibliothèques universitaires).

Précisions :
Pour les deux sous-indicateurs, les prévisions et la cible des numérateurs et des dénominateurs ont été dissociées :
- les prévisions des deux numérateurs ont été calculées par régression linéaire, basée sur les valeurs connues pour les années 2011 à 2014.
- les prévisions d'étudiants inscrits à l'université s'appuient sur les projections calculées par le département des études statistiques du MENESR.
- le nombre d'enseignants-chercheurs a été laissé à son niveau de 2014 pour le reste de la période.

Concernant le sous-indicateur relatif à la fréquentation physique des bibliothèques, le nombre d'entrées en 2014 a été légèrement inférieur à la prévision. Dans le même temps, le nombre d'étudiants inscrits dans les établissements a progressé plus rapidement que la prévision. La valeur actualisée pour 2014 est donc un peu plus faible que celle prévue initialement.
Les prévisions de la période 2015 – 2017 ont également été actualisées et prennent en compte à la fois une croissance plus lente du nombre d'entrées en bibliothèques et une croissance plus rapide du nombre d'étudiants.

Les politiques menées par les services documentaires en faveur d'une amélioration de l'accueil (adaptation des horaires d'ouverture, gestion des places de travail) laissent ainsi prévoir une fréquentation stable rapportée aux effectifs étudiants, qui devraient continuer à croître, notamment avec la mise en place du Plan Bibliothèque Ouverte + à la rentrée 2016.

Concernant le sous-indicateur relatif à la consultation des ressources numériques, le raisonnement est le même. La valeur 2014 définitive du numérateur est plus faible que la prévision et le dénominateur progresse plus vite que prévu.

La valeur 2014 de l'indicateur et celles des prévisions 2015-2017 sont donc revues à la baisse.
En raison du volume croissant de documentation électronique et de l'évolution des pratiques, le nombre de consultations des collections numériques devrait ainsi connaître une progression plus rapide que celle du nombre d'usagers. La cible 2017 est évaluée en tenant compte de cette évolution, mais en raison de la mise en place récente de cet indicateur, la précision de son calcul est appelée à s'affiner dans les années qui viennent.

Tableau synthèse PAP 2017 données nationales

	unité	2014 réalisé	2015 réalisé	2016 prévisions	2017 prévisions	2017 cibles
Part de la fréquentation physique des bibliothèques dans la population étudiante des universités	%	41,4	41,5	41,5	41,5	42,3
Mesure des usages virtuels des bibliothèques	Nombre/ usagers	68	72,4	76,0	79,4	83,5

Compte tenu de sa situation propre et des orientations stratégiques définies pour le contrat quinquennal, l'Université se donne les objectifs suivants :

Sous-indicateur 1 : « part de la fréquentation physique des bibliothèques dans la population étudiante »

	2014-2015	2015-2016	Cible 2021
Nombre d'entrées annuelles	88 007	110 009	**176 300**
Nombre d'étudiants	2 784	3 200	
Nombre d'entrées par an et par étudiant en %	31,6	34,3	**41**

PAP 2017 Données nationales

	2013 réalisé	2014 réalisé	2015 prévisions	2016 prévisions	2017 prévisions	2018	2019	2020
Nombre d'entrées annuelles	65 311 296	66 370 240	67 748 821	69 123 120	70 497 420			
Nombre d'étudiants	1 570 336	1 603 707	1 632 836	1 666 740	1 701 349			
Nombre d'entrées par an et par étudiant en %	41.6	41.4	41.5	41,5	41,4			

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

- Renforcer les actions de communication en appui sur le service communication de l'université
- Développement les formations à la méthodologie de la recherche documentaire
- Organiser des animations liées à la recherche documentaire, en collaboration avec les enseignants et le service culturel de l'université
- Organiser des expositions
- Mettre en place un outil fiable de mesure du nombre d'entrées

Commentaires de l'université

La bibliothèque compte 134 places assises ce qui à terme pourrait s'avérer être insuffisant au regard de l'évolution des effectifs étudiants.
L'outil de mesure a été défaillant sur les années 2015 et 2016, ainsi le nombre d'entrées annuelles 2015-2016 a été évalué par rapport au nombre d'augmentation des documents empruntés (+ 25 %).

Sous-indicateur 2 : « Mesure des usages virtuels des bibliothèques »

	2014-2015	2015-2016	Cible 2021
Consultation des ressources numériques	28 841	29 706	95 000
Nombre d'étudiants	2 784	3 200	
Nombre d'enseignants-chercheurs	52	54	
Nombre de consultation par usager	10	9	30

PAP 2017 données nationales

	2013 réalisé	2014 réalisé	2015 prévisions	2016 prévisions	2017 prévisions	2018	2019	2020
Consultation des ressources numériques	107 270 092	112 837 108	122 234 578	130 822 603	139 410 628			
Nombre d'étudiants	1 570 336	1 603 707	1 632 836	1 666 740	1 701 349			
Nombre d'enseignants chercheurs	55 382	55 500	55 500	55 500	55 500			
Nombre de consultation par usager	66,0	68,0	72,4	76,0	79,4			

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

- Mettre en place des outils de valorisation aux ressources numériques facilitant leur accès (2017),
- Développer l'acquisition de livres numériques, notamment pour les étudiants des campus de Kourou et de Saint-Laurent,
- Renforcer la formation à ces ressources dans les formations à la méthodologie documentaire déjà inscrites dans les cursus des étudiants en licence et à partir de 2018 dans celui des étudiants en master,
- Organiser des formations personnalisées auprès des enseignants-chercheurs dans leur laboratoire,
- Renforcer les formations à la carte pour l'ensemble de la communauté universitaire,
- Signaler la documentation numérique dans le nouveau catalogue du SGBM (2019),
- Accompagner les chercheurs au dépôt dans HAL,
- Mettre en place des outils d'analyse de mesure de l'usage (EzPAARSE (easy / Progiciel d'Analyse des Accès aux Ressources Electroniques).

Commentaires de l'université

Les données affichées sont celles des années 2015 et 2016.

L'accès distant aux ressources numériques de l'UA a été maintenu pour les enseignants chercheurs de l'UG, jusqu'en 2016. Ce qui a réduit le nombre de consultations des ressources numériques de l'établissement. L'UG a été en mesure d'installer un accès distant à ses propres ressources numériques en avril 2016.

La consultation de la documentation numérique produite par l'établissement est mesurée depuis le 27 octobre 2016, date de la création du portail de l'université dans l'archive ouverte Hal.

Le signalement de la documentation numérique dans le catalogue de la bibliothèque sera possible après la ré-informatisation prévue en 2019. L'Université de Guyane a adhéré au groupement de commande SGBM (Serveur de gestion des bibliothèques mutualisées) porté par l'ABES (Agence bibliographique de l'enseignement supérieur). La ré informatisation est programmée pour 2019 et nécessitera des financements spécifiques.

INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE

IC 9	ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / BILAN ET PRÉVISION	UG

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Produire des connaissances scientifiques au meilleur niveau international et accroître le dynamisme des équipes de recherche
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Effectifs physiques d'enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires ; pourcentages
Date de la mesure	Recrutements avec affectation au cours de l'année civile considérée
Champ de la mesure	Toutes disciplines du Conseil national des universités (CNU) hors médecine et odontologie

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Pour les maîtres de conférences (MCF), le recrutement interne correspond d'abord aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou le titre jugé équivalent dans l'établissement mais ne comprend pas, dans le cas d'une mutation, le MCF titulaire exerçant précédemment dans l'établissement. Pour les professeurs des universités (PR), le recrutement interne recense seulement les personnes qui occupaient précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de MCF dans l'établissement (les PR en première affectation après concours d'agrégation ne sont pas comptabilisés).
Mode de calcul	Le numérateur dénombre les recrutements internes. Le dénominateur comprend tous types de concours d'enseignants-chercheurs titulaires.
Service responsable de l'indicateur	MENESR - DGRH

A compléter par l'établissement

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endorecrutement		2014	2015	2016	Données cumulées 2014, 2015, 2016	Cible 2021 (données cumulées sur la période contractuelle)
Maîtres de conférences	Effectifs*		3	2	**5**	**10**
	%**	%	25%	40%	**29%**	**44%**
Professeurs des universités	Effectifs*		2	0	**2**	**7**
	%**	%	67%	%	**67%**	**77%**

* recrutement interne
** recrutement interne / (recrutement total *100)

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

- Accompagnement des MCF à la soutenance HDR
- Accompagnement et insertion professionnelle des doctorants
- Aide à la mobilité internationale
- Suivi et encadrement des ATER

Commentaires de l'université

Le Conseil académique du 07 octobre 2015 a validé une charte « Habilitation à diriger des recherches » visant à encourager et aider les MCF ou chargés de recherches à préparer l'HDR. Il est notamment prévu la désignation d'un « tuteur » et la possibilité pour le candidat de bénéficier d'une décharge horaire.

IC 10	**DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROPRES ENCAISSABLES hors subventions pour charges de service public**	UG

Action	Pilotage opérationnel des établissements
Objectif	Optimiser l'offre de formation et la gestion des établissements (objectif 6 du programme 150)
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs), évolution des ressources propres des établissements

Description des indicateurs

Unité de mesure	Millier d'euros (K€)
Date de la mesure	Deux années civiles précédant la 1ère année du contrat ; dernière année civile du contrat
Champ de la mesure	Ressources financières encaissables hors subvention pour charges de service public, à savoir : 1. les droits d'inscription (70611 – 70612 – 70613) 2. les recettes de la formation continue (7065) 3. la taxe d'apprentissage (7481) 4. les contrats et prestations de recherche 5. les subventions (hors subvention pour charges de service public) 6. les dons et legs des fondations (7581 – 7582 – 7585 – 7586 – 7587) 7. les produits exceptionnels (771 – 772 – 775 – 778) 8. les autres ressources propres (701 – 702 – 703 – 7063 – 7064 – 7066 – 7067 -70681 – 70688 – 707- 708 – 7091 – 7092 – 7093 – 7094 – 7095 – 7096 – 7097 – 7098 – 7445 – 746 – 752 – 755 – 757 – 7583 – 7584 – 7588 – 76) Non pris en compte : 756 – 7562 – 777.
Mode de renseignement	Données fournies par l'établissement

A compléter par l'UG

	2015	2016	Cible 2021
Droits d'inscription (1)	**308 496,65**	**310 000**	**455 000€**
Formation continue (2)	**407 259,48**	**256 400**	**377 000€**
Taxe d'apprentissage (3)	**198 597,00**	**183 108**	**270 000€**
Contrats et prestations de recherche (4)			
ANR investissements d'avenir (74411)			
ANR hors investissement d'avenir (74412)	50 000	50 000	**73 000**
Hors ANR (704 – 705 – 7062 – 751)	24 000	18 000	**30 000**
Subventions (hors subvention pour charges de service public) (5)			
Régions (7442)	**994 612,04**	1 722 728	**1 800 000€**
Union européenne (7446)	**616 892,87**	208 057	**306 000€**
Autres (7418 – 7443 – 7444 – 7447 – 7448 – 7488)	**112 230,78**	1 088 174	**165 000€**
Dons et legs des fondations (6)		3 000	**20 000€**
Produits exceptionnels (7)			
Autres ressources propres (8)	**19 763,85**	**42 827,08**	**63 000€**
Total	2 533 255.67	**2 159 566**	3 559 000

Précisions : cette fiche est destinée à fixer des objectifs d'évolution des ressources en fonction des orientations retenues dans le contrat. La classification des ressources est conforme à l'instruction comptable et budgétaire M 9-3. Des cibles peuvent être fixées pour la totalité des catégories de ressources, ou pour une partie d'entre elles seulement, selon les priorités de l'établissement.

A compléter par l'établissement

Leviers d'action

Un programme de communication externe notamment vis-à-vis des post-bacs (D.I.), des entreprises (TA).
Création d'une cellule d'assistance aux projets de recherche et d'enseignement notamment afin de renforcer la valorisation.
Mettre en place un plan de développement de la formation continue, avec un accent spécifique sur les DU les plus attractifs compte tenu des spécificités de la Guyane (Santé en Amazonie).
Augmenter les formations à vocation professionnalisante tarifées au coût complet
Mettre en place une politique de l'établissement en matière de frais de gestion.

Commentaires de l'UG

L'UG vise une augmentation de ces étudiants de 8% par an soit une hausse de 47% sur la période. Il parait donc cohérent qu'à minima, il en soit de même de ses recettes hors DGF sur 5 ans.

IC 11	PILOTAGE FINANCIER	UG

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Optimiser la qualité du pilotage financier de l'établissement
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)

Description des indicateurs

Unité de mesure	**Objectif I-1** (Sincérité des prévisions budgétaires) : **taux d'exécution** des prévisions de fonctionnement et d'investissement, exprimé en pourcentage. **Autres objectifs** : réalisation de l'objectif mesurée à l'aide d'une cote. **0** = l'établissement ne dispose d'aucun outil de suivi **1** = l'établissement a effectué l'action préconisée ou dispose d'au moins un outil centralisé opérationnel **2** = l'établissement dispose d'outils complémentaires et opérationnels
Date de la mesure	Année précédant la première année du contrat ; dernière année du contrat
Champ de la mesure	Mise en œuvre du dispositif au sein de l'établissement
Mode de renseignement de l'indicateur	Remplir les cases correspondant à la situation de l'établissement

I - Inscrire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire :

A compléter par l'UG

Actions prévues	Situation 2015 source MENESR	Situation actuelle (2016)	Commentaires établissement	Cible 2021
1- Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires par la mise en place d'un dialogue de gestion dans une logique : objectifs / moyens / résultats. L'indicateur mesure les taux d'exécution (CF/ Budget modifié).	Fonctionnement : 97.81% Investissement : 75.35%	Fonctionnement : 91.07% Investissement : 66.76%	Des efforts sont attendus notamment en matière de prévision de la masse salariale. Les charges à payer 2016 ne sont plus budgétaires contrairement à 2015.	**Fonctionnement 97%** **Investissement 97%**
2- Se doter d'outils permettant un suivi financier infra annuel, pour accompagner son effort de maîtrise des taux d'exécution, l'établissement devra se doter de tableaux de bord permettant le suivi infra annuel des principaux agrégats de gestion : résultat, CAF, variation du fonds de roulement...		0	Outils informatique ne fournit pas l'info infra annuelle	**2**
3- Élaborer les annexes relatives aux opérations pluriannuelles (et notamment plan pluriannuel d'investissement).		ND	Pas de PPI	**2**
4- Se doter des outils de pilotage et de gestion de la masse salariale, la masse salariale devra faire l'objet d'un suivi particulier : tableaux prévisionnels et plan de suivi infra-annuel adaptés (l'écart entre le budget primitif approuvé et l'exécution finale devrait être comprise entre -0.5 et +0.5%).		1	Outils en cours de déploiement	**2**

II - Sécuriser les processus comptables et consolider la qualité comptable :

A compléter par l'établissement

Actions prévues	Situation actuelle (2016)	Cible 2021
1- Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan	1	2
2 –Mettre en place un dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire (cartographie des risques)	1	2

IC 12	TAUX D'OCCUPATION DES LOCAUX	UG

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier
Mesure du plan annuel de performance (PAP)	Programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire), objectif 6 (améliorer l'efficience des opérateurs)

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage représentant la durée réelle d'occupation des locaux par rapport au quota horaire de référence
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	Établissement

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Enquête annuelle sur la situation immobilière
Mode de calcul	Le taux d'occupation des locaux de l'établissement est établi en deux étapes : - calcul du taux d'occupation pour chaque type de salles (amphithéâtres et salles banalisées) en fonction de la formule présentée plus bas ; - détermination du taux d'occupation de l'établissement à partir de la moyenne pondérée des taux d'occupation de chaque type de salles par leurs surfaces respectives. Le calcul du taux d'occupation pour un type de salles correspond au rapport entre l'occupation « réelle » et le quota horaire de référence (occupation théorique) où l'occupation « réelle » est le rapport de nombre d'heures d'utilisation annuelle d'un type de salles avec le nombre de salles. Il se résume par la formule suivante : $T = \frac{(U / S)}{H}$ T : taux d'occupation d'un type de salles U : nombre d'heures d'utilisation d'un type de salles, S : nombre de ce même type de salles H : quota horaire de référence (1 120 h) *A titre d'exemple : un établissement disposant de 66 salles banalisées (5 100 m²) qu'il utilise 58 195 h par an, présente un taux d'occupation de :* $\frac{(58\,195\ h / 66\ salles)}{1\,120\ h}$ *soit 79 % pour les salles banalisées* *Ce même établissement présente un taux d'occupation de ses amphithéâtres (3 000 m²) de 62 % pour ses amphithéâtres ;* *Son taux d'occupation est de :* $\frac{(62\ \% \times 3\,000\ m^2) + (79\ \% \times 5\,100\ m^2)}{8\,100\ m^2} = 73\ \%.$
Service responsable de l'indicateur	MENESR - DGESIP

Précisions : Cet indicateur est construit en référence à l'indicateur du programme 150 n° 6.3 « Taux d'occupation des locaux ». Ce taux est estimé à 72,2% en réalisation 2014 (PAP 2017) à partir des données recueillies par enquête auprès des établissements.
Cible 2017 à 72%. (PLF 2017).

Occupation des locaux	Situation actuelle (2016)				Taux d'occupation attendu en 2021
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SHON	Taux d'occupation réel	
Amphithéâtres	4 434	3	676	132,0%	150%
Salles banalisées	45 869	55	19 294	74,5%	110%
Total	**50 303**	**58**	**19 970**	76,4%	111%

A compléter par l'UG

Leviers d'action
Passage des cours magistraux en version numériques permettant de limiter la pression sur l'usage des amphithéâtres
Création de salles multimédia et centres de ressources en langues
Construction de nouvelles infrastructures

Commentaires de l'UG
Ouverture de nouvelles filières et poussée démographique conduiront à une pression croissante de l'usage des locaux universitaires.

IC 13	MESURE DES EVOLUTIONS DE SURFACES IMMOBILIERES (solde en m²)	UG

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier

Description de l'indicateur

Unité de mesure	m² SHON
Date de la mesure	annuelle
Champ de la mesure	Surfaces immobilières recensées dans l'enquête immobilière DGESIP

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Enquête immobilière de la DGESIP
Source	établissement
Mode de calcul	Evolution des surfaces immobilières = nombre de m² existants – (nombre de m² libérés + nombre de m² nouveaux)
Service responsable de l'indicateur	MENESR DGESIP

	Situation existante			Objectifs		
Années	**Dénomination bâtiment**	**Situation domaniale**	**m² existants**	**Objectifs prévisionnels de m² libérés**	**Objectifs prévisionnels de m² nouveaux**	**Objectif d'évolution des surfaces immobilières (m²)**
Situation initiale	Tous bâtiments établissement					
2017	UG Site de Kourou Site de Troubiran Site de St Denis	Opérateur de l'état	30 838 2 246 21 552 7 040			
2018	Extension IUT de Kourou				600	
2019	Bâtiments Recherche + Administration				4505	
2020	Campus de Saint Denis			6 384		
2021						
soldes	30 838			6 384	5 105	29 559
Evolution des m² à l'issue du contrat	- 1 283					

Précisions :
Par m² libérés on entend les surfaces que les établissements n'occupent plus et qui ont été remises aux domaines, cédées, rendues (fin de mise à disposition ou de location) ou destinées à la démolition.
Les m² nouveaux correspondent à des surfaces nouvelles : construction neuve, extension, mise à disposition, location, acquisition...

Commentaires de l'UG

La croissance des effectifs étudiants, plus importante que le taux d'évolution utilisé dans le SDI (+8% par an) nous impose de réfléchir à une modification du SDI (Cf : IC13) et à de nouvelles structures d'enseignements.

ISi1	RELATIONS INTERNATIONALES – ATTRACTIVITE ET OUVERTURE	UG

Action	Relations internationales
Objectif	Renforcer l'ouverture européenne et internationale des regroupements et de leurs membres

Sous-indicateur 1 : Mobilité entrante et sortante des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

Unité de mesure	Nombre
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Nombre d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et de chercheurs ayant fait une mobilité, (vers ou depuis l'étranger, y compris l'UE) dont la durée est d'au moins 1 mois
Source	UG

	Situation 2015-2016	Situation 2016-2017	Prévisions 2017-2018	Cible 2021
Nombre d'enseignants, E-C et chercheurs en exercice à l'étranger (dont UE) accueillis en mobilité entrante	4	7	8	11
Nombre de mois	4	7	8	11
Nombre d'enseignants, E-C et chercheurs en mobilité sortante	1	3	4	5
Nombre de mois	1	3	4	5

Sous-indicateur 2 : Mobilité étudiante entrante et sortante

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Un étudiant étranger est considéré comme étant en situation de mobilité entrante s'il possède un titre étranger admis nationalement en équivalence du baccalauréat. Pour la mobilité sortante, la durée du séjour doit être égale ou supérieure à un semestre pendant leur cursus. Est rapporté le nombre d'étudiants de nationalité étrangère en situation de mobilité entrante inscrits dans des diplômes équivalents au cursus Master hors Masters enseignement, ou pour le second sous-indicateur, dans des diplômes équivalents au cursus doctorat à l'ensemble des étudiants de ces mêmes formations.
Source	UG

	Situation 2015-2016	Situation 2016-2017	Prévisions 2017-2018	Cible 2021
Mobilité entrante				
Proportion d'étudiants étrangers parmi l'ensemble des inscrits en Licence				
Proportion d'étudiants étrangers parmi l'ensemble des inscrits en Master (hors Master enseignement)				

Proportion d'étudiants étranger parmi l'ensemble des inscrits en Doctorat				
Mobilité sortante				
Part des diplômés (L et M) ayant effectué une mobilité sortante pendant leur cursus (%)				

Sous-indicateur 3 : Doubles diplômes ou diplômes conjoints de Licence ou Master

Unité de mesure	Nombre de doubles diplômes ou diplômes conjoints
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Nombre de doubles diplômes ou diplômes conjoints de L et M et nombre d'étudiants diplômés
Source	UPF

	Situation 2015-2016	Situation 2016-2017	Prévisions 2017-2018	Cible 2021
Nombre de doubles diplômes				
Avec Etats membres de l'UE				
Nombre d'étudiants diplômés				
dont étudiants français				
Avec d'autres Etats hors de l'UE				
Nombre d'étudiants diplômés				
dont étudiants français				
Nombre de diplômes conjoints				
Avec Etats membres de l'UE			1	1
Nombre d'étudiants français diplômés				
dont étudiants français				
Avec d'autres Etats hors de l'UE			1	1
Nombre d'étudiants français diplômés				
dont étudiants français				

NB : Commentaire sur Erasmus Mundo 2ème tableau

Sous-indicateur 4 : Cotutelle et codirection de thèses à l'international / Participation à des jurys de thèse à l'international

Unité de mesure	Nombre
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Nombre de cotutelles ou codirection de thèses à l'international et nombre de doctorants concernés / Nombre d'Enseignants-Chercheurs ou de Chercheurs du regroupement sollicités pour participer à un jury de thèse à l'international
Source	UG

	Situation 2015-2016	Situation 2016-2017	Prévisions 2017-2018	**Cible 2021**
Cotutelle de thèses				
Nombre de cotutelles de thèses à l'international avec un diplôme conjoint ou un double diplôme	1	4	6	**13**
Codirection de thèses				
Nombre de codirections de thèses à l'international				
Participation à des jurys de thèse l'international				
Nombre d'Enseignants-Chercheurs ou de Chercheurs du regroupement sollicités pour participer à un jury de thèse à l'international				

Cotutelle : l'inscription en thèse se fait dans 2 universités et l'obtention du diplôme est double ou conjointe.
Codirection : l'inscription se fait dans une université et donne lieu à l'obtention d'un doctorat français unique.

Sous-indicateur 5 : Formations LMD transnationales prodiguées à l'étranger par les regroupements ou leurs établissements membres

Unité de mesure	Nombre
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Nombre de formations diplômantes prodiguées à l'étranger par l'établissement
Source	UG

	Situation 2015-2016	Situation 2016-2017	Prévisions 2017-2018	**Cible 2021**
Nombre de formations diplômantes transnationales (en propre ou en coopération avec un établissement étranger)	0	0	0	0
Nombre d'étudiants (français ou étrangers) concernés				

Leviers d'action :

Commentaires de l'UG

ISi2	PILOTAGE DU DEVELOPPEMENT NUMERIQUE	UG

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Optimiser l'offre de formation et la gestion des établissements d'enseignement supérieur

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Cote chiffrée de 1 à 6 : 1. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 2. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 3. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficients. 4. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficients. 5. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 6. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficience, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
Date de la mesure	Situation actuelle : année précédant la première année du contrat Cible : dernière année du contrat
Champ de la mesure	Mise en œuvre du dispositif au sein de l'UG
Mode de renseignement de l'indicateur	Les cotes chiffrées constituent, pour chacun des cinq thèmes stratégiques, la synthèse d'un certain nombre d'indicateurs opérationnels dont la liste figure en commentaire.

Thèmes	Situation actuelle (2016)	Cibles 2021
1-La gouvernance de la politique numérique et du système d'Information *(Définition d'une stratégie de site formalisée sur le numérique et le SI en cohérence avec la stratégie globale de site. Mise en œuvre d'une gouvernance formalisée sur le numérique à l'échelle du site. Démarche de schéma directeur numérique. Articulation entre schéma directeur immobilier et schéma directeur handicap. Démarche de mutualisation à l'échelle du site et au-delà. Dispositif d'évaluation).*	La gouvernance numérique représente un enjeu majeur pour l'Etablissement, puisque nous avons fait le choix de nommer un VP dédié au numérique et de créer une DSI. Les moyens financiers et humains restent cependant restreints, mais contribuent à satisfaire les besoins les plus prégnants des usagers.	**"Les indicateurs de bord restent à formaliser afin de piloter pleinement l'Etablissement. Des services numériques restent à consolider et une orientation marquée doit être définis, à l'issue de l'élaboration collective du Schéma Directeur du Numérique. Outre les moyens financiers, des moyens humains seront nécessaires pour accompagner les évolutions organisationnelles et opérationnelles."**
2-Le système d'information et les services numériques *(Stratégie de mise en cohérence des SI et/ou de fusion. Stratégie d'urbanisation à l'échelle du site. Mutualisation d'infrastructures numériques…).*	Le Système d'Information de l'Etablissement se construit progressivement et répond aux besoins de fonctionnement. Des actions sont menées pour offrir les services numériques à l'ensemble des usagers. Quelques moyens de monitoring sont mis en place pour permettre le pilotage.	**Vont être mis en place des outils collaboratifs permettant de recueillir les besoins et les taux de satisfaction des usagers. Pour cela, nous devons affirmer notre stratégie numérique en particulier applicative, en cohérence avec les référentiels. Des moyens devront être mis en oeuvre afin de rendre efficient le pilotage et l'aide à la décision.**

3-Le numérique au service de la formation des étudiants *(Mutualisation des portails, stratégie d'offre de formation « commune » et de portail commun, formation professionnelle, nouveaux espaces favorisant l'innovation pédagogique avec le numérique, mutualisation des services de soutien à la pédagogie…)*	Le numérique est intégré dans les formations dès le L1 avec les enseignements d'Outils Informatique et Multimédia, et les C2i. Le développement des usages est soutenu par les actions de formation, accompagnées financièrement par des partenaires extérieurs (CNES, CTG), et le déploiement d'outils et de plate-forme dédiés (Moodle)	**La cellule TICE nourrit d'un partenariat renforcé, avec le rectorat poursuivra le développement de l'usage du numérique au service de la formation (nouveaux dispositif FAD, développement d'outils espaces collaboratif, poursuite des efforts dans l'accompagnement des enseignants et mise en place de dispositifs d'évaluations.**
4-La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique). *(Production de ressources numériques, démarche qualité, indexation et référencement des ressources, mutualisation de plateformes…).*	Le développement de ressources numériques est un atout majeur pour faire face aux différents enjeux de notre université. Les actions menés ont permis la valorisation et l'ancrage du numérique dans les usages pédagogiques de tous les acteurs.	**"Reste à étendre la diffusion de nos productions :** **1. Localement à travers la production et l'usage du numérique dans la formation initiale et continue;** **2. A l'échelle macro-régionale par la mutualisation de ses ressources avec les Universités voisines;** **3. Sur le plan national en répondant à des appels à production et en adhérant a un portail de mutualisation (UNT UNR)."**
5-Le numérique au service de la recherche et de la valorisation *(Infrastructures et services numériques de soutien, HAL, Open Data, ressources documentaires de site…)*	Quelques projets de développement numériques pour accompagner la recherche et sa valorisation sont conduits au sein des différentes unités de recherche et/ou à l'échelle de l'Etablissement (visio-conférences, HAL, bibliothèques numériques, réseaux sociaux...).	**Accompagner et coordonner le développement des usages numériques pour la recherche et la valorisation: sites Web, répertoires numériques, bases de données, applications informatiques, outils numériques.**
6- La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique (Politique incitative de développement numérique, observatoire des usages du numérique, formation à la pédagogie avec le numérique)	Notre université met le numérique au centre de son développement et les actions menées montrent bien notre ambition à accompagner les usagers dans les nouvelles pratiques pédagogiques que génèrent le numérique.	**Pour permettre de poursuivre nos ambitions et accompagner le développement des usages numériques au sein de notre université, il convient de renforcer les équipes travaillant autour du numérique par l'apport de personnels supplémentaires (en partenariat avec le rectorat de Guyane). Des moyens financiers complémentaires à ceux déjà attribués par le CNES et la CTG devront être recherchés (exemple PIA3).**

Leviers d'action :
Consolidation et développement des applicatifs métiers, des dispositifs innovants et renforcement de la pédagogie numérique au regard de la formalisation d'un schéma directeur numérique en cours d'élaboration,
Développement de la culture numérique,
Favoriser des espaces dédiés, en libre accès (bibliothèque ressources numériques, développement d'un centre de ressources en langues…)
Amélioration des processus généraux : scolarité, RH, Finances, Patrimoine, Recherche….

Commentaires de l'UG
L'accroissement des effectifs étudiants et la saturation des locaux dédiés aux enseignements imposent d'envisager dès à présent un processus d'hybridation des formations
Le renforcement et le développement des actions relatifs au développement du numérique, nécessitera de renforcer les équipes BIATSS

ISi4-1	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (jalon n° 4)	UG

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nb d'avancements de grade et de corps ; Actions de formations ;
Date de la mesure	2018
Champ de la mesure	Effectifs BIATSS

Leviers d'action :
- Elaboration et harmonisation des fiches de postes
- Réalisation de la cartographie des emplois et des compétences
- Réduction des décalages grades/fonctions par un accompagnement personnalisé des projets professionnels
- Elaboration d'un plan de formation en cohérence avec le projet de l'établissement et les compétences requises
- Encouragement à la mobilité interne, à la prise de responsabilité et à la délégation
- Anticipation et préparation des départs définitifs prévisibles

Commentaires de l'UG
2017 : Mise en place d'un groupe de travail issu du comité technique et de la commission paritaire d'établissement

ISi4-2	Politique Handicap (jalon n° 5)	UG

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nb et pourcentage des personnels en situation de handicap connus ; Dépenses consacrées à l'adaptation au poste de travail et à l'insertion professionnelle
Date de la mesure	2018
Champ de la mesure	Totalité des effectifs

Leviers d'action :
- Action de communication et de vulgarisation à mener avec Handi-Pacte Guyane
- Suivi et mise en œuvre des préconisations de la médecine préventive
- Recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Commentaires de l'UG
Un personnel de la Direction des ressources humaines a été nommé Référent RH

ISi4-3	Renforcement du corps professoral (jalon n° 6)	UG

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Effectifs physiques des enseignants et enseignants-chercheurs
Date de la mesure	2015-2020
Champ de la mesure	Toutes disciplines 2nd degré et sections Conseil national des universités hors médecine et odontologie

Leviers d'action :
- Créations de postes
- Développement des filières de formation
- Visibilité et attractivité des programmes de recherche

Commentaires de l'UG
Nécessité d'un accompagnement de l'Etat par la création de postes

ISi4-4	Politique d'égalité femme/homme et lutte contre les discriminations (jalon n° 9)	UG

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Evolution des effectifs par sexe(par catégories et emplois) et actions de sensibilisation
Date de la mesure	2017-2020
Champ de la mesure	Ensemble des effectifs

Leviers d'action :
- Marquer la journée du 08 mars par des actions de communication, des conférences et débats
- Favoriser la représentation des femmes dans les commissions consultatives et instances de gouvernance

Commentaires de l'UG
2017 : Nomination d'un enseignant-chercheur en qualité de chargé de mission sur ces questions d'égalité femme/homme et de lutte contre les discriminations

ISi4-5	Prévention des risques professionnels (jalon n° 10)	UG

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nb de déclarations annuelles (accidents de service, accident de trajet)
Date de la mesure	2020
Champ de la mesure	Effectifs BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs

Leviers d'action :
- Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Mise en œuvre des préconisations et suivi des mesures issues du DUERP
- Actions de formation au profit des membres du CHSCT et des personnels de la Direction des ressources humaines
- Médecine préventive

Commentaires de l'UG
2017 : vaste programme de formations SST (sauveteurs secouriste au travail), ouvert à l'ensemble du personnel et SSIAP (service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes) destiné plus particulièrement aux agents de la Direction du patrimoine et des services intérieurs.

ISi5	DEVELOPPEMENT DURABLE	UG

Action	Améliorer l'efficience des opérateurs
Objectif	Recenser les actions de développement durable menées par les acteurs de l'ESR

Description de l'indicateur

Nature de la base de données	Actions stratégiques envisagées et évaluées dans le cadre de la stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable (SNTEDD) et résultats obtenus.
Date de la mesure	annuelle
Champ de la mesure	Cet indicateur évalue le niveau de maturité du site et son engagement dans la démarche «Développement Durable »

Élaboration et qualités de l'indicateur

Unité de mesure	Le référentiel se décline en 5 grands domaines d'activité. Cote chiffrée de 0 à 5 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficients. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficients. 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficience, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.
Source	UG
Mode de renseignement de l'indicateur	Les cotes chiffrées constituent, pour chacun des cinq thèmes stratégiques, la synthèse des actions prévues.

Grands Domaines	Situation 2016-2017	Prévision 2017-2018	Cible 2021
Stratégie et Gouvernance (Consommation déclarée de produits écolabellisés, politique d'achat exemplaire, mise en place d'Agenda 21, communication)	0	1	2
Politique sociale et ancrage territorial (Plan de déplacement, plan des risques professionnels)	1	1	2
Gestion environnementale (Gestion des déchets, aménagement des espaces extérieurs, bilan carbone...)	2	2	4

Précision *: la Stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable 2015-2020 (SNTEDD) a été adoptée par le Comité interministériel pour le développement durable (CIDD) présidé par le Premier ministre, ainsi que le prévoit l'article D134-9 du code de l'environnement. Celle-ci se décline au niveau de chaque opérateur.*

Leviers d'action :
Mise en place par la Communauté d'Agglomération des Communes du Littoral (CACL), du Transport en Commun en Site Propre (TCSP)
Partenariat existant avec l'ADEME, avec une participation financière sur les consommations des bâtiments existants et collaboration sur ceux à venir, en particulier dans le domaine de l'économie d'énergie,
Insertion de clauses environnementales dans les cahiers des charges des projets immobiliers à venir,
Priorités définies par le CHSCT notamment en ce qui concerne la rédaction du document unique sur les risques professionnels,
Formation des membres du CHSCT, formations concernant les habilitations,...

Conventionnement avec un organisme de médecine du travail
Création d'un centre de compostage interne
Mise en place du Tri sélectif (CACL de Guyane)
Politique d'achat durable : les marchés de fournitures et de services pourront être assortis progressivement de clauses environnementales et sociales assorties de critères pondérés visant ces aspects de l'achat.
Limitation des déplacements vers la métropole, par l'acquisition et la promotion d'outils de communication numériques
Commentaires de l'UG
Politique d'achat : les achats durables vont être principalement axés sur les produits d'entretiens non-polluants, les fournitures de bureau et consommables recyclés, ainsi que selon les secteurs, des clauses d'insertion dans les marchés de travaux et de services.
NB : les domaines à forte valeur ajoutée environnementale et sociale (nettoyage et espaces verts) ne font pas l'objet de marchés publics de services mais d'un recrutement par l'université. Le respect des bonnes pratiques environnementales est donc contrôlé directement par l'administration. Par ailleurs, les agents embauchés sont pour la plupart des personnes éloignées de l'emploi, bénéficiant de contrats d'insertion, et dont le recrutement contribue à la politique sociale de l'établissement.

DÉCLARATION DES AXES STRATÉGIQUES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LA PROCHAINE PÉRIODE CONTRACTUELLE

UNIVERSITÉ DE GUYANE

Une ambition et un projet pour faire face à l'avenir

TABLE DES MATIERES

04 **S'appuyer sur les forces du territoire et les partenariats pour bâtir un projet original adapté aux besoins**

05 Adapter le projet de l'université pour faire face aux enjeux du territoire guyanais et l'ancrer sur des thématiques originales propres à l'Amazonie

05 Renforcer la place de l'UG parmi les universités de l'Amazonie et d'Amérique du Sud

06 Gouvernance transparente et collégiale

07 **Donner davantage de visibilité à la recherche conduite au sein de l'université de Guyane**

08 Encourager la recherche dans l'activité des enseignants-chercheurs et améliorer sa qualité ou son impact

08 Améliorer la qualité des études doctorales

09 Valoriser économiquement et socialement la recherche

10 **Structurer une offre de formation en liaison avec la recherche et l'insertion professionnelle**

11 Améliorer les taux de réussite, notamment en licence

11 Consolider l'offre de diplômes à vocation professionnelle en tenant compte des besoins de l'économie guyanaise

12 Développer la formation aux métiers de l'éducation pour répondre aux besoins accrus du territoire

14 **Améliorer les services offerts et la vie étudiante sur les sites de Cayenne, Kourou et Saint-Laurent-Du-Maroni**

15 Consolider l'offre documentaire et développer de nouveaux services

15 Améliorer la vie étudiante, faciliter l'accès aux activités sportives et culturelles

15 Optimiser les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication en construisant un campus numérique

16 Développer une politique de GRH

16 Rationaliser la gestion comptable et financière de l'Université

16 Améliorer la gestion du parc immobilier et poursuivre la construction des campus

S'appuyer sur les forces du territoire et les partenariats pour bâtir un projet original adapté aux besoins

Au cours du quinquennal, l'université de Guyane visera à :

- Faire face aux enjeux et aux besoins croissants de son territoire ;
- Renforcer sa place parmi les universités de l'Amazonie et d'Amérique du Sud. Elle conduira son projet dans le cadre d'une gouvernance collégiale et transparente.

Adapter le projet de l'université pour faire face aux enjeux du territoire guyanais et l'ancrer sur des thématiques originales propres à l'Amazonie

L'ambition de l'établissement est de trouver une meilleure adéquation entre offre et demande de formation et de recherche afin de répondre avec davantage de pertinence et d'efficience aux défis du territoire.

Cette ambition impose de mener en parallèle deux objectifs, pour partie contradictoires :

- Contribuer à la dynamisation de l'économie guyanaise par la formation de jeunes diplômés. En effet l'éloignement géographique d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche et le coût induit par une mobilité des personnes font que l'université de Guyane (UG) est le seul établissement d'enseignement supérieur et de recherche en Guyane en dehors des BTS, des CPGE, et de l'école de commerce ; ce qui renforce sa mission d'université de proximité ;
- Accroître son attractivité dans un paysage mondialisé de l'enseignement supérieur et de la recherche. Comme toutes les autres universités, l'UG doit aussi renforcer les spécialisations de son offre de formation et de recherche en fonction des avantages comparatifs dont elle dispose. De ce point de vue, son positionnement équatorial et amazonien fait d'elle la seule université européenne implantée en Amérique du Sud. Des champs thématiques extrêmement originaux et porteurs sur le plan des innovations sociales ou économiques font de l'Université de Guyane, en partenariat avec les organismes de recherche présents sur le territoire, le lieu où peuvent être traitées les questions relatives à la santé globale et tropicale, à la biodiversité et à la valorisation des ressources naturelles, à l'interculturalité et à la cohésion sociale tout comme aux innovations technologiques adaptées aux milieux équatoriaux.

Pour asseoir son ancrage territorial, l'UG veillera tout particulièrement au développement rationnel de son antenne de Saint-Laurent du Maroni en s'appuyant sur les formations existantes (ESPE et IUFC) et en proposant une évolution raisonnée de l'offre sur d'autres diplômes, notamment des licences professionnelles adaptées aux besoins du bassin de l'ouest. Cette offre de formation devra fortement s'appuyer sur des techniques pédagogiques modernes incluant les TICE. Les solutions pour faire face aux besoins en matière immobilière devront être trouvées dans un dialogue nourri avec les collectivités locales (Collectivité Territoriale de Guyane, Mairie de Saint-Laurent-du-Maroni).

Renforcer la place de l'UG parmi les universités de l'Amazonie et d'Amérique du Sud

L'UG peut devenir une vitrine originale de l'enseignement supérieur et de la recherche française en Amazonie et plus largement en Amérique du Sud.

A l'occasion de la présente période contractuelle, l'université cherchera à améliorer sa visibilité dans les zones géographiques avec lesquelles elle est appelée à collaborer (Amérique du Sud en particulier). L'université renforcera et capitalisera les collaborations qu'elle a commencé de nouer et en développera de nouvelles, avec notamment des universités du continent sud-américain. La récente adhésion de l'établissement au bureau Amérique de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) s'inscrit dans cette perspective tout comme les signatures récentes et à venir de conventions de partenariat avec des universités de la région (Université Fédérale de l'Amapa – Brésil - UNIFAP ; Université Anton de Kom de Paramaribo - Suriname ; Université d'Antioquia – Colombie). Le projet d'association des universités du Plateau des Guyanes est actuellement à l'étude avec les universités partenaires afin de créer, de façon pérenne, un consortium d'universités régionales. Le soutien du PO Amazonie (fonds européens) et de l'AUF viendra en appui de la structuration du réseau. La participation de l'établissement au programme doctoral mis en place par le bureau Amérique de l'AUF fait également partie des objectifs de l'université.

L'université facilitera la mobilité étudiante et cherchera à développer des masters en collaboration avec ses

partenaires universitaires. A terme, les étudiants pourraient ainsi obtenir en même temps le diplôme des différents établissements partenaires. Ceci constituerait un atout majeur pour leur insertion professionnelle. Pour l'université, ce serait l'occasion de développer les collaborations scientifiques en encourageant la mobilité des chercheurs et des enseignants entre les différents partenaires. L'Université a d'ores et déjà réservé des studios d'accueil pour les chercheurs invités (français ou étrangers) dans la nouvelle résidence gérée par le CROUS sur le campus de Troubiran.

Afin de piloter avec efficacité nos actions en matière de relations internationales, l'établissement formalisera sa stratégie en faisant figurer les objectifs et les indicateurs de performance associés aux partenariats mis en œuvre. Une attention particulière portera sur le suivi de l'activité internationale des enseignants et sur la mobilité étudiante. L'université veillera aussi à rendre compatible sa stratégie avec celle des acteurs locaux (collectivités territoriales, chambres consulaires, entreprises) d'autant que le PO Amazonie, géré par la Région Guyane, incite fortement la mise en place de partenariats entre université et entreprises pour solliciter les fonds européens. Cette stratégie sera élaborée, sous l'autorité du Vice-Président en charge des relations internationales (RI), au sein de la commission RI de l'établissement, qui rassemble en particulier les correspondants internationaux de chaque composante.

Gouvernance transparente et collégiale

En respect des statuts et du règlement intérieur de l'Université, la gouvernance de l'établissement veillera à produire et à rendre publique ses décisions administratives et politiques discutées dans le cadre des structures de concertation de l'établissement (composantes, collèges interdisciplinaires, commissions...) finalisées et validées par les conseils centraux. La mise en œuvre de la stratégie et le pilotage de l'établissement s'appuieront sur les différents outils financier, budgétaire, d'orientation stratégique et de bilan annuel dans différents domaines (débat d'orientation budgétaire, lettres de cadrages stratégiques, dialogue budgétaire, dialogue social, bilan annuel de performance, bilan social...). Collégialité et transparence constitueront les deux principes structurants de la vie de l'établissement.

Donner davantage de visibilité à la recherche conduite au sein de l'université de Guyane

La stratégie en matière de recherche de l'établissement était jusqu'à présent insuffisamment affirmée même si des efforts de structuration ont été menés au cours du contrat précédent (UMR ECOFOG, UMR ESPACE-DEV, Labex CEBA, Equipex Geosud, GIS IRISTA). Notre ambition, à l'issue de cette première année en tant qu'université de plein exercice a été de structurer et recentrer la recherche sur quelques axes thématiques originaux et porteurs :

- Santé globale-santé tropicale ;
- Biodiversité amazonienne et valorisation des ressources naturelles ;
- Migrations, interculturalité et cohésion sociale ;
- Technologies innovantes en particulier dans le champ du spatial.

La stratégie vise aussi à renforcer les synergies entre les organismes de recherche et l'Université. C'est la raison pour laquelle le nombre d'unité de recherche a été significativement réduit. Par ailleurs, le souhait a été de pousser le plus possible les partenariats avec les organismes de recherche présents sur le territoire, amenant ainsi à enrichir la liste des UMR (ECOFOG, ESPACE-DEV) de deux nouveaux projets d'unités mixtes en collaboration avec le CNRS et l'IFREMER (Laboratoire Ecologie, Evolution, Interactions des Systèmes Amazoniens- UMRS LEEISA) pour l'une et le CIRAD, les Universités de Montpellier, d'Avignon et de la Réunion (UMR Qualisud). Par ailleurs l'ensemble des enseignants-chercheurs des secteurs LSHS, droit et économie s'est réuni pour partager un projet pluridisciplinaire Migrations, Interculturalité et éducation en Amazonie (MINEA). La restructuration des laboratoires permet ainsi de proposer une parfaite adéquation entre la cartographie de la recherche et la nouvelle école doctorale « Diversités, santé et développement en Amazonie », validée en juin 2015.

Au-delà de ce profond resserrement thématique qui permet de fédérer davantage la recherche en Guyane et de la rendre plus visible vis-à-vis de l'extérieur en améliorant la cohérence d'ensemble, l'université doit à présent viser à :

- Valoriser davantage cette activité dans la carrière des enseignants-chercheurs ;
- Créer une dynamique de recherche transdisciplinaire ;
- Conforter la qualité de ses études doctorales ;
- Elever les exigences en matière de recherche pour les recrutements futurs et développer la participation aux appels à projet internationaux.

Encourager la recherche dans l'activité des enseignants-chercheurs et améliorer sa qualité ou son impact

Cet objectif est complémentaire du travail de structuration de la recherche que la nouvelle université vient d'accomplir. Selon les différents modes de calcul, la part des enseignants-chercheurs non rattachés à une équipe de recherche se situe, après restructuration, autour de 10 % de l'ensemble et la part des enseignants-chercheurs produisant est inférieure d'environ 10 points par rapport à la moyenne nationale.

Au cours de la période contractuelle, compte tenu de ce double constat, l'université conduira les actions suivantes :

- Inciter les enseignants-chercheurs à rejoindre un laboratoire et aider les laboratoires à accueillir ceux qui ne sont rattachés nulle part ;
- Développer les contrats d'objectifs et de moyens entre les chercheurs et leurs laboratoires, tout en responsabilisant ces derniers à l'importance de leur production tant au niveau de la visibilité et de l'attractivité de l'établissement qu'au niveau de l'obtention de ressources supplémentaires ;
- Aide à la publication scientifique en anglais.

L'université cherchera également à resserrer davantage encore ses liens avec les organismes de recherche présents en Guyane notamment dans le domaine de la santé tropicale et globale où les efforts conjugués de l'équipe EPA, de l'Institut Pasteur de Guyane et des partenaires nationaux (IP, CNAM, IRD) pourraient aboutir à une plateforme d'intérêt national dans le domaine de santé globale.

L'université visera aussi l'augmentation des diplômes d'habilitation à diriger les recherches (HDR) en raison du faible taux de maîtres de conférences titulaires de ce diplôme. Elle mettra également à disposition de ces enseignants-chercheurs des compétences pour venir en appui au montage et au suivi des contrats de recherche.

Améliorer la qualité des études doctorales

Afin de poursuivre les efforts engagés ces dernières années, l'université via son école doctorale

nouvellement habilitée veillera à limiter la durée de la thèse, notamment en Sciences Humaines et Sociales (SHS), à renforcer l'encadrement des étudiants, leur financement et leur formation, tout en s'attachant à les accompagner afin de mieux construire leur futur professionnel. Pour cela, dans le cadre d'une politique de co-directions de thèses, l'UG veillera de mobiliser les personnels de recherche des organismes de recherche présents en Guyane pour enrichir la formation doctorale, l'encadrement ou le co-encadrement de thèses. Il s'agira aussi de développer une politique de collaboration avec des laboratoires externes, français ou étrangers (co-tutelles), spécialisés dans les thématiques d'excellence que l'Université veut accroître. Comme elle a commencé à le faire, l'université développera les thèses en collaboration avec les entreprises de sa zone géographique. La mise en place d'écoles thématiques avec des universités partenaires, écoles largement ouvertes aux doctorants, sera également encouragée.

Renforcer les équipes de recherche structurantes par les recrutements futurs et accroitre la participation aux appels à projet nationaux et internationaux

La période contractuelle sera l'occasion d'un renforcement des équipes de recherche afin de conforter les priorités thématiques et stratégiques en matière de recherche. Les instances compétentes de l'université apporteront donc une attention toute particulière aux recrutements des enseignants-chercheurs présentant un profil en adéquation avec les axes de recherche des laboratoires les accueillant.

Une cellule de veille et d'aide au montage de projets (nationaux, européens et internationaux) sera mise en place.

Valoriser économiquement et socialement la recherche

L'université développe des recherches originales et potentiellement valorisables dans le domaine de la biodiversité et des ressources naturelles, dans le champ de la santé ou dans celui de la cohésion sociale ou de la diversité culturelle des sociétés de l'Amazonie.

A cet effet, l'Université s'appuiera sur les compétences de Guyane Développement Innovation (GDI) ou les structures de valorisation des organismes de recherche pour la valorisation de la recherche. La valorisation sociale de sa recherche se fera également à travers des projets discutés et portés par la commission culture de l'établissement et dans le cadre du partenariat avec Canopée des Sciences, dans le cadre du projet de Radio Campus (radio Mayouri) ou encore de l'Université du Temps Libre par exemple.

Cependant, ces activités de valorisation ne doivent pas mettre en second plan la recherche plus fondamentale de l'établissement, qui reste aussi une priorité pour le présent contrat. De même, à côté d'une recherche spécialisée, le développement des projets de recherche sera encouragé. A cette fin, une politique d'appel à projets interdisciplinaires et inter-laboratoires sera mise en place et veillera à assurer la concentration des forces sur quelques thématiques clefs. Une attention particulière sera portée entre chercheurs et enseignants-chercheurs.

Afin de développer la visibilité de la recherche menée en Guyane, l'université se fixe pour objectif d'organiser, tous les deux ans, un colloque d'envergure régionale et internationale.

Structurer une offre de formation en liaison avec la recherche et l'insertion professionnelle

L'université doit arbitrer constamment entre trois impératifs pour partie difficiles à concilier :

- Rester proche des demandes émanant des bassins d'emplois, adapter l'offre de formation aux demandes des étudiants, au potentiel des lycées et aux besoins des entreprises locales ;
- Viser à mettre en adéquation l'offre de formation avec les attentes de la société afin de maintenir le nombre d'étudiants, celui des enseignants et des personnels de soutien disponibles pour chaque type et niveau de formation, au risque de voir se dégrader la qualité des formations délivrées ;
- Renforcer la cohérence entre l'offre de formation et le projet scientifique d'ensemble de l'université.

De ce fait, l'université de Guyane a choisi raisonnablement de proposer une offre diversifiée en premier cycle, mais des efforts restent à faire en matière de réussite et d'insertion professionnelle des étudiants. Le développement des formations au niveau licence, notamment à vocation professionnelle constitue l'évolution majeure de l'offre de formation. En mettant l'accent sur les formations professionnelles, l'université entend développer ses relations avec les entreprises.

En revanche, elle a fait le choix de proposer une offre resserrée en master, en lien étroit avec les unités de recherche de l'établissement et les axes prioritaires de l'école doctorale. L'adossement à la recherche en sera ainsi amélioré.

Améliorer les taux de réussite, notamment en licence

L'université accueille une population étudiante économiquement défavorisée. L'amélioration de la réussite est conditionnée par de multiples facteurs, comme l'accroissement de l'attractivité afin de recruter de meilleurs étudiants, mais aussi la capacité d'offrir des parcours adaptés aux souhaits et aux compétences des personnes à former.

L'université visera ainsi à améliorer sensiblement le taux de passage en L2 des nouveaux inscrits en L1 l'année précédente, qui est très inférieur à la moyenne des universités métropolitaines. Dans cette perspective, l'Université mettra l'accent sur les cours accessibles à distance, l'accueil et l'écoute des étudiants décrocheurs, la proposition d'horaires adaptés à leurs statuts (salariés) ou encore la sensibilisation sur le terrain (stages).

L'université poursuivra les efforts engagés à travers un partenariat CNES-Région-Université afin de développer la pédagogie numérique. Il s'agit en effet de concentrer les efforts en présentiel sur de l'encadrement de proximité (TD et TP) et proposer les enseignements magistraux sous supports numériques accessibles à distance. Ces nouveaux dispositifs contribueront à mettre en place une pédagogie de réussite.

Consolider l'offre de diplômes à vocation professionnelle en tenant compte des besoins de l'économie guyanaise

L'université compte développer ses formations de licences professionnelles et l'apprentissage. Les projets de diplômes témoignent de la volonté de rendre cohérente l'ensemble de l'offre de diplômes à vocation professionnelle. C'est le cas des Licences Professionnelles Protection de l'Environnement (LPPE), Réseaux et Télécommunications (LPRT), Production et Gestion de l'Energie Electrique (PROGEDEE), Administration et Sécurité des Réseaux (ASUR), Marketing, Communication, Vente (LPMCV), Management des Organisations (LPMO), Génie Civil et Construction en Zone Intertropicale (LPGC). C'est aussi l'enjeu des DUT Technique de Commercialisation (TC), Carrières Sociales (CS), Réseaux et Télécommunications (R&T) et Génie Electrique et Informatique Industrielle (R&T).

L'université disposait lors du précédent contrat de quatre licences professionnelles habilitées. Ce nombre est appelé à augmenter significativement à l'occasion de la présente période. L'université fera parvenir, en cours d'exécution du contrat, de nouvelles demandes. Elles concerneront par exemple les domaines du génie civil, des sciences de gestion ou du journalisme et de la communication.

Pour aller plus loin, la participation active de l'Université à une nouvelle instance de coordination régionale rassemblant les acteurs économiques et les opérateurs de formation (CREFOP) devrait permettre de mieux articuler l'offre de l'Université aux besoins du territoire tout en évitant les redondances avec les autres opéra-

teurs de formation.

Outre le développement des licences professionnelles, quatre autres axes seront renforcés :

- L'université développera la formation continue en l'orientant vers de nouveaux publics, avec une offre de service renouvelée ; cet effort ne pourra se faire qu'avec le renforcement du soutien du conseil régional tout comme dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM (via l'Opérateur Régional de Formation- OPRF) ;
- L'Université s'emploiera à développer la culture de l'entreprise auprès de ses étudiants : l'UG accentuera le rapprochement entre le monde de l'entreprise et celui de l'université. Les liens avec le Groupe Bernard Hayot (GBH) via la fondation seront développés. L'Université cherchera à développer de nouveaux partenariats privilégiés avec d'autres entreprises. Elle poursuivra ses actions conduites dans le cadre du projet PEPITE.
- Les stages en entreprises seront systématiquement recherchés et proposés, en master d'abord mais également en licence. La qualité des stages fera l'objet d'une attention particulière. L'insertion professionnelle sera favorisée en tenant compte des besoins de l'ensemble des régions sur lequel opère l'université du territoire ; l'offre de stage sera accessible sur le nouveau site internet de l'université. Un effort sera également conduit pour favoriser les stages dans les entreprises européennes avec l'appui du programme ERASMUS.
- Le développement des formations en alternance fera l'objet d'une attention particulière.
- La création d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) universitaire favorisera de façon très active l'insertion professionnelle des jeunes, participera à une plus grande professionnalisation des formations de l'UG et permettra un rapprochement plus organique avec les entreprises, et au-delà, les branches professionnelles et l'ensemble des collectivités territoriales.

Développer la formation aux métiers de l'éducation pour répondre aux besoins accrus du territoire

L'université a d'ores et déjà anticipé, dans le cadre de son offre de formation, les conditions nécessaires à la formation initiale et continue des enseignants dans le cadre de l'ESPE. L'offre de formation proposée pour la prochaine période contractuelle vise à améliorer l'articulation entre, d'une part, l'offre de formation générale et, d'autre part, les besoins locaux pour le recrutement de professeurs des écoles, de lycées et collèges ainsi que de personnels d'encadrement (conseillers principaux d'éducation). Le choix est ainsi fait de consolider les licences de Lettres modernes, d'anglais, de mathématiques et d'histoire afin de mieux répondre aux besoins du système éducatif guyanais. L'Université souhaite poursuivre, en partenariat avec le rectorat, l'expérimentation de M1 en alternance (1/3 en école, 2/3 en formation à l'ESPE avec rémunération des étudiants sélectionnés) qui a démarrée en 2015-2016. Cette expérimentation constitue un formidable facteur d'attractivité pour l'établissement (augmentation du nombre d'inscrits de 25%). Les étudiants de l'ESPE bénéficieront de services développés (TICE) et l'ESPE renforcera ses activités à St Laurent du Maroni, au plus proche des territoires qui en ont le plus besoin. Dans le cadre d'exercice de ses missions, l'ESPE mettra aussi l'accent sur l'appui à l'offre de formation continue des enseignants de l'Académie. Il s'agira aussi de contribuer dans le domaine des relations internationales, à la politique d'ouverture de l'université en particulier sur l'Amérique du sud en engageant ou en poursuivant des actions de coopération avec des institutions de formation d'enseignants de plusieurs pays de la zone confrontés aux mêmes problématiques que les formateurs de Guyane (dimensions plurilingue et multiculturelle, démographie scolaire en constante et forte augmentation avec de surcroît un nombre d'élèves non scolarisés relativement important, profil socioéconomique du public scolaire). Il convient de noter un autre aspect particulier propre à l'Académie de Guyane : le taux de professeurs contractuels est particulièrement élevé dans le secondaire (de l'ordre de 30 %). La question d'un recrutement annuel important de personnels enseignants se pose donc avec acuité pour remplir la mission de service public de l'éducation. Le nouveau campus de Troubiran a d'ores et déjà permis de mutualiser les forces pour mener une politique active en matière d'offre documentaire et des TICE. Les efforts au cours du prochain contrat seront fortement déployés pour mener une politique de développement de la pédagogie numérique afin de toucher un public d'étudiants ou de personnels de l'éducation nationale en formation continue à Saint-Laurent du Maroni et dans les communes isolées.

La recherche liée à la formation des enseignants (place des langues à l'école, interculturalité et besoins éducatifs particuliers, représentations et rapports aux savoirs, apprentissage du français comme langue seconde ou de scolarisation...) sera développée en s'appuyant sur une équipe de recherche totalement re-

nouvelée dans son projet et rassemblant notamment les forces en Lettres et Sciences Humaines et Sociales (LSHS) de Guyane (EA MINEA).

Améliorer les services offerts et la vie étudiante sur les sites de Cayenne, Kourou et Saint-Laurent-Du-Maroni

L'objectif de l'université est de consolider et d'améliorer l'accès, pour l'ensemble des étudiants et des personnels enseignants ou chercheurs, à l'offre documentaire. L'établissement cherchera également à améliorer la vie étudiante, en favorisant notamment l'accompagnement et la socialisation universitaires des nouveaux entrants grâce aux activités sportives, culturelles et associatives. Il s'agit là en effet d'un facteur important d'attractivité.

Consolider l'offre documentaire et développer de nouveaux services

Le Service Commun de la Documentation a tout naturellement un rôle de coordination dans l'activité développée par l'université. Installé dans un nouveau bâtiment livré en octobre 2013, il est amené à gérer de nouvelles surfaces. Pour répondre à ces défis, il développera les actions suivantes :

- Il continuera d'étoffer son fonds documentaire, avec près de 85000 ouvrages visés en fin de contrat quinquennal ;
- Il développera ses équipements informatiques et offrira des outils dans de nouveaux espaces de type learning center;
- Il poursuivra la mise à disposition des ouvrages sous forme numérique et développera la valorisation de son patrimoine numérique ; les thèses et HDR soutenues au sein de l'université seront archivées en format numérique et mis en ligne afin de les rendre accessibles à un large public ; le projet de bibliothèque numérique Manioc sera poursuivi dans un cadre institutionnel renouvelé.
- Il accroîtra son offre de service à la communauté étudiante : formation en ligne à la recherche documentaire, développement des lieux de vie, etc.

L'établissement se fixe aussi comme objectif de mettre en place un système d'information documentaire autonome (actuellement le SCD de l'UG s'appuie sur les services du SCD de l'Université des Antilles) au cours du contrat quinquennal.

L'université poursuivra également les efforts déjà engagés par le Service Commun de la Documentation pour mettre à disposition du plus grand nombre, notamment au sein de l'université, toute la production scientifique de l'établissement.

Améliorer la vie étudiante, faciliter l'accès aux activités sportives et culturelles

L'université consolidera un projet de « maison pour l'étudiant » au sein du bâtiment « vie étudiante ». Il permettra d'accroître une présence étudiante pérenne sur le campus de Troubiran et facilitera l'émergence d'une culture commune avec les étudiants étrangers.

Une structuration de la Médecine préventive doit être menée en la renforçant par le recrutement de personnels spécialisés. Les objectifs du service consistent à optimiser l'accueil des étudiants par la visite médicale obligatoire (primo-arrivants) et répondre aux demandes spécifiques des étudiants. Des actions de prévention sont également menées chaque année par le SUMPPS en partenariat avec d'autres structures de santé ou des associations. Les différents thèmes sont retenus en fonction des besoins des étudiants ainsi que des observations relevées sur leur état de santé (IST, contraception, nutrition, conduites addictives, le mal-être chez les jeunes...).

Dans le prolongement des projets de lieux de vie du SCD, l'université dégagera plus généralement tout un ensemble de moyens pour le développement de la vie étudiante, associative, sportive et culturelle sur les campus. La commission culture sera en charge de développer des actions afin d'ouvrir l'Université sur la société guyanaise. De même le SUAPS conduira des initiatives qui viseront à faciliter les rencontres inter-composantes, inter-campus et inter-établissements.

Optimiser les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication en construisant un campus numérique

Compte tenu d'une organisation et d'un fonctionnement en tuyau d'orgue hérité de l'histoire de l'établissement, les actions de la future Direction des Systèmes d'Information, de la cellule TICE et du VP Numérique ont une importance toute particulière. De gros efforts seront menés pour déployer des applicatifs aujourd'hui encore gérés à distance par l'Université des Antilles pour le compte de l'Université de Guyane.

Par ailleurs, les actions à venir visent à permettre à chaque étudiant de devenir l'acteur de sa formation en dépit des distances et d'accéder plus largement à toute la production de connaissances de l'Université. Un campus numérique est en émergence depuis janvier 2015 et sera prolongé tout au long du contrat. Une offre de formation hybride, mêlant enseignement distanciel et présentiel sera développée. Un engagement à poursuivre dans ce sens est pris par l'établissement et les partenaires en soutien à cette action (CNES et Région Guyane). L'université poursuivra sa réflexion sur les conditions de mise en place d'un schéma directeur pour le développement d'un système d'information global. Il conviendra d'intégrer certaines des spécificités de l'établissement, notamment :

- Le faible pourcentage d'étudiants ayant actuellement l'accès à internet chez eux, ce qui peut limiter le développement de l'environnement numérique de travail, par ailleurs très souhaitable dans le contexte de l'UG et de la Guyane;
- De l'intérêt de renforcer le pilotage et la coordination des projets transversaux ;
- La nécessité de former les enseignants et les étudiants à l'utilisation des nouveaux outils.

Développer une politique de GRH

Les années à venir seront l'occasion d'un recrutement important de personnels. L'université privilégiera les recrutements qui lui permettront de renforcer les effectifs d'enseignants-chercheurs dédiés à ses principaux axes stratégiques et de consolider son organisation administrative.

Par ailleurs, l'accent sera particulièrement mis sur :

- La politique indemnitaire dès fin 2015;
- L'action sociale (mise en place de la commission CAS et de sa politique en 2016)
- La formalisation de certaines procédures (gestion des absences, des congés, des ordres de mission ; modalités de recrutement... entre fin 2015 et premier trimestre 2016) ;
- Le plan de formation des personnels BIATSS et enseignants (recensement des besoins 2016, définition du plan en 2017) ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (schéma prévisionnel en 2017-2018) ;
- La mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur des personnes en situation de handicap (2018).

Dans le cadre d'une gestion plus intégrée des personnels, l'université facilitera notamment l'acquisition de compétences dans le cadre de projets professionnels individuels visant l'accès aux catégories supérieures dans le respect du schéma prévisionnel des emplois et des compétences. L'Université sera attentive à l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement.

Rationaliser la gestion comptable et financière de l'Université

L'Université poursuivra et renforcera les actions en cours en vue de maintenir une situation financière saine. Il s'agira de mieux encadrer les heures complémentaires et les contrats, pour maîtriser les dépenses publiques ou faire un suivi des projets, eu égard à l'évolution des ressources propres de l'établissement.

L'UG consolidera le processus d'élaboration de son budget par la rationalisation des procédures en vue de l'inscrire dans un cadre pluriannuel. Des contrats objectif-moyens seront passés avec les composantes de l'établissement. Un contrôleur de gestion aura pour charge de suivre les tableaux de bords de l'établissement et le suivi de la performance de pilotage.

La mise en œuvre de la comptabilité analytique, du ressort de l'Agence comptable sera entreprise.

L'université renforcera ses dispositifs de contrôle interne avec notamment la mise en place d'un contrôle hiérarchisé accru de la dépense. Des fiches de procédures internes seront établies.

Améliorer la gestion du parc immobilier et poursuivre la construction des campus

L'université poursuivra sa politique ambitieuse d'amélioration de la qualité de son parc immobilier en s'appuyant sur le schéma directeur immobilier validé en 2015 et sur l'étude de programmation des futurs projets immobiliers. L'établissement définira une stratégie suffisamment claire pour lui permettre

de prendre des décisions efficaces en matière de maintenance, de rénovation et de construction nouvelle.

L'UG visera à développer une gestion économique de ses biens immobiliers et s'emploiera à optimiser la prise en compte comptable de ses investissements y compris en matière d'économie d'énergie. Une collaboration étroite avec l'ADEME sera engagée dans ce sens afin de devenir, pour certains des bâtiments, une référence en Guyane sur le plan de la qualité environnementale (HQE). Une politique de gestion de tri sélectif des déchets sera engagée tout comme l'aménagement paysager du campus.

Elle veillera à la réduction des avis défavorables des commissions de sécurité.

Elle s'équipera d'un logiciel de gestion du patrimoine bâti et optimisera la gestion technique centralisée des bâtiments.

UNIVERSITÉ
DE GUYANE

UNIVERSITÉ DE GUYANE
Campus de Troubiran
BP 20792
97337 CAYENNE Cedex

Conception :
Érick Loitiere et Cécile Desbiendras

Crédit photos :
Érick Loitière

www.univ-guyane.fr univguyane univguyane