

Quelle autonomie pour la politique de formation de l'UPMC ?

L'Université Pierre et Marie Curie inscrit résolument sa politique de formation dans le cadre d'une université de service public, garantissant un accès à tous en licence et la délivrance de diplômes nationaux.

1) Des principes généraux

Cette politique de formation s'exprime par :

- la structuration de son offre de formation - dans le cadre du dispositif LMD, en mentions de licence et de master, - en écoles doctorales et - en diplômes de formation continue,
- une politique volontariste d'orientation et de suivi des étudiants basée sur un projet personnalisé, en adéquation avec l'offre de formation de l'université et ses capacités d'accueil, politique qui se donne comme ambition d'être un gage de succès et de débouché pour les étudiants,
- une politique d'accompagnement actif, d'incitation, de suivi et d'évaluation des départements de formation,
- une politique affirmée de mise en place d'enseignements évolutifs et innovants,
- une politique volontariste de développement des TICE en appui de la politique de formation

Elle met en œuvre cette politique par ses départements de mention, ses écoles doctorales dans le cadre de l'institut de formation doctorale, son département de formation continue.

Les instances d'élaboration et du suivi au cours du temps de cette politique de formation sont, au-delà du Comité d'Orientation et de Prospective (COP) de l'UPMC :

- Le CEVU
- Le Directoire des Formations
- La Direction des Formations

La politique de formation de l'Université découle de l'analyse par l'établissement d'une évaluation externe de son bilan, de ses forces, de la pertinence et de l'excellence des activités de formation à tous les niveaux.

Cette analyse, couplée à celle des forces en recherche, permet à l'Université de définir, en s'appuyant sur les recommandations du Comité d'Orientation et de Prospective de l'UPMC, les objectifs à atteindre dans un **schéma directeur des Formations** discuté par le CEVU et adopté par le Conseil d'Administration.

Ce schéma directeur est la base du contrat quadriennal d'objectifs et de moyens qui est négocié avec le Ministère.

2) Les fondamentaux

A. Coupler notre ambition de recherche marquée par l'excellence et notre ambition de formations exigeantes de haut niveau :

Nous voulons :

- adosser l'offre de formations, y compris celles de licence, aux compétences en recherche, en suscitant la synergie entre départements de formation et pôles de recherche,
- inscrire résolument la formation à l'UPMC dans le cadre des diplômes nationaux du dispositif LMD, selon des choix propres à l'établissement, fondés sur ses spécificités, mais évitant tout diplôme à façon, toute formation « maison » ; un objectif important est de « maîtriser » nos formations professionnelles, médicales ou du domaine de l'ingénierie,
- proposer une offre de formation simple, lisible, attractive et évolutive : ceci passe par la réduction au sein des mentions et des spécialités du nombre de parcours-types présentés et du nombre d'Unités d'Enseignement,
- utiliser la flexibilité de l'offre LMD mise en place à l'UPMC, couplée à une pratique affirmée de la validation des acquis, pour faciliter la reprise d'études diplômantes tout au long de la vie, par l'usage des TICE quand cela est pertinent,
- promouvoir une formation continue tout au long de la vie professionnelle fortement adossée à l'offre de la formation initiale, complétée par des formations spécifiques pouvant répondre, par exemple au plan de formation continue d'une entreprise partenaire.

B. Faire de l'UPMC l'université du premier choix pour les lycéens et lycéennes, de toutes origines et de tout milieu social, soucieux d'obtenir une qualification scientifique de qualité

L'UPMC se refuse d'opérer toute sélection à l'entrée en licence.

Afin de ne pas introduire de sélection perverse par l'échec, nous souhaitons mettre en place une orientation active des étudiants, basée sur un projet personnalisé, en adéquation avec l'offre de formation de l'université. Cette orientation active devra s'inscrire dans le cadre d'une capacité d'accueil offerte par l'université, capacité garantissant les meilleures formations possibles, gages de succès et de débouché pour les étudiants.

Cette capacité d'accueil se déclinera en termes de locaux, de moyens humains et matériels. Elle sera établie par le Directoire des Formations, après consultation des départements de formation et validée par le CEVU et le Conseil d'Administration.

Cette orientation active, basée sur cette même capacité d'accueil, sera également mise en œuvre au passage L – M.

C. Mettre en œuvre une formation professionnalisante à tous les niveaux, L, M et D, offrant une formation qualifiante valorisable au long terme, préparant les étudiants à aborder tout au long de leur carrière professionnelle les changements importants auxquels ils devront s'adapter et non une formation à vocation immédiate mais de court terme.

- baser la gestion des flux d'étudiants sur le principe de sorties qualifiantes entre L et M et M et D, compensées par une attractivité d'étudiants issus, par exemple des CPGE ou du PCEM ou motivés par des doubles cursus exigeants construits avec nos établissements partenaires,
- intégrer les licences professionnelles comme des voies de sortie qualifiantes dans chacune des licences généralistes,
- abolir la séparation artificielle des orientations professionnelle et recherche des spécialisations de Master,
- insérer le développement de compétences transversales au cœur de nos cursus : communication, recherche documentaire, analyse critique des sources, stages

obligatoires en laboratoires de recherche et/ou en entreprises, management de projets, usage des technologies d'information et de communication,

- accompagner le projet personnel et professionnel de chaque étudiant, notamment par l'information sur les différents secteurs professionnels et leurs métiers,
- généraliser la certification linguistique dès la licence ; recommander l'acquisition d'une langue étrangère de mobilité, autre que l'anglais ; offrir des cursus internationaux ; introduire des enseignements en anglais,
- favoriser la mobilité internationale comme élément structurant de la formation de futurs cadres scientifiques ; exiger un semestre à l'étranger pour tous les diplômés de master, pour cela mettre en place des parcours internationaux de spécialisation dans tous les masters, proposés et suivis par une action conjointe des Directoires des Formations et des relations Internationales,
- poursuivre la promotion de la formation en alternance, et par apprentissage, comme une approche efficace pour l'insertion professionnelle.

D. Lutter contre l'échec :

- mettre en place un accompagnement personnalisé et une pédagogie différenciée permettant aux étudiants de consolider ou d'acquérir les connaissances scientifiques fondamentales nécessaires à la réussite de leurs études universitaires,
- développer en cycle d'intégration des dispositifs spécifiques d'aide à la réussite de la venue de publics étudiants volontaires et motivés (PCEM, CPGE, ZEP, Bac Techno, Bac S avec mention), avec une pédagogie adaptée (enseignants référents, tuteurs étudiants...) et la création de nouveaux double cursus, en particulier avec nos établissements partenaires,
- offrir aux étudiants déçus par les filières sélectives une perspective de réorientation positive et efficace,
- modifier les conditions d'accès aux études médicales ; proposer de nouvelles alternatives attractives aux étudiants qui ne peuvent y accéder,
- diminuer l'enseignement présentiel au profit d'un travail personnel guidé et évalué : élaborer une pédagogie de formation par projets responsabilisant l'étudiant et favorisant son travail personnel tout en développant son autonomie ; développer en support une politique ambitieuse et audacieuse de TICE,
- favoriser le développement personnel des étudiants par la culture scientifique et artistique et l'activité sportive.

E. Développer l'attractivité internationale

- améliorer l'accueil des étudiants étrangers en augmentant, par simplification, la lisibilité de nos cursus,
- renforcer l'enseignement de FLE,
- élaborer des cursus en anglais sur des blocs d'ECTS cohérents,
- développer des masters internationaux,
- offrir des UE ouvertes et à distance pour favoriser la mobilité des étudiants.

3) Les structures pour mettre en œuvre cette politique

Les missions des nouvelles structures d'animation de la politique de formation mises en place à l'UPMC avec le LMD, Directoire des Formations, Direction des Formations, Départements de Formation, Equipes de Formation Universitaire, sont les éléments structurants des futurs contrats.

- Les départements de formations (élus) de licence et de master mettent en œuvre la formation initiale à l'UPMC validée par le Directoire des Formations pour les cycles correspondants ; cette politique est relayée par les Equipes de Formation Universitaire qui la mette en œuvre ; l'Institut de Formation Doctorale met en œuvre la politique doctorale de l'Université.
- Le Service Général de Formation Initiale (SGFI) coordonne tout le L1 et l'action de l'ensemble des départements fournissant des services pédagogiques transversaux : département des langues, département des sports, départements de licence et de master pluridisciplinaires ou interdomaines, cellule d'aide à la formation à l'insertion professionnelle (AFIP), cellule projets et culture assurant le suivi des UE de techniques d'expression, méthodologie, pratiques managériales, culture scientifique et artistique.
- L'expression de la politique volontariste de l'établissement dans le domaine des formations conduira à renoncer au statut dérogatoire d'article 33 pour l'Ecole Polytechnique Universitaire Pierre et Marie Curie, en l'intégrant de façon cohérente au dispositif LMD et en lui conférant le statut de Faculté : ceci contribuera à donner davantage de cohérence au dispositif professionnalisant global de l'UPMC.
- La formation continue de l'UPMC ne restera pas un département autonome dérogatoire : gardant sa vocation opérationnelle, il mettra en œuvre la politique de formation de l'Université. Le service sera intégré à la Direction des Formations et conduira la politique définie par la Présidence de l'UPMC avec les moyens qu'elle lui fournit.
- L'action de la cellule d'Aide à la Formation à l'Insertion Professionnelle (AFIP), en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes de connaissance de l'entreprise et d'aide à l'insertion, sera complétée par la mise en place d'un Bureau des Stages et de l'Emploi chargé du suivi et de l'accompagnement des étudiants dans leur recherche d'entreprises.
- L'Observatoire des Formations et de l'Insertion élabore des indicateurs pertinents permettant de réaliser un travail d'autoévaluation précédant la nécessaire évaluation externe de l'efficacité et de la pertinence des formations de l'UPMC par les instances nationales d'évaluation.
- La création d'une Commission de Perfectionnement associant professionnels, enseignants-chercheurs et étudiants permettra de mieux cerner les compétences acquises ou à acquérir au cours de sa formation à l'UPMC par l'étudiant en vue d'une insertion réussie.
- Un service général des TICE comprenant quatre entités : l'UTES, CPM, FOAD et TICE-Med.

4) Elaboration du contrat d'objectifs et de moyens dans le domaine de la Formation

A) Le temps des bilans et de la conception des projets

- La première étape est l'évaluation, organisée par le Directoire des Formations de l'UPMC, du bilan présenté par les départements de formation. Sur la base de cette évaluation, et en concertation avec les partenaires éventuellement impliqués, la présidence de l'Université, assistée du Directoire des Formations, élabore sa stratégie de reconduction, de suppression ou de création de formations. Cette stratégie est validée par le CEVU de l'Université.
- Les départements précisent alors leurs projets de formation et présentent un état objectif de l'ensemble des besoins qu'elles jugent nécessaires pour le mener à bien. Ce projet et cet état des besoins doivent être approuvés par le conseil de département.

Cet état des besoins se décline selon les items suivants :

1- Etat et Besoins en locaux

Il s'agit là pour les départements de formation de faire valoir leurs besoins dans le domaine de l'entretien, de la remise à niveau, de la création de nouveaux locaux dévolus aux activités de formation.

2- Dotation formation environnée

Sous cet item, les départements font valoir leurs besoins de dotation financière récurrente par ligne d'action.

3- Financement d'équipements à usage pédagogique

4- Etat et demandes de ressources humaines enseignants-chercheurs et IATOS

Les départements précisent la liste des équipes pédagogiques (comprenant des enseignants-chercheurs et des chercheurs) avec lesquels ils souhaitent contractualiser en précisant l'objet du contrat et la charge de travail correspondante (type d'UE, organisation des enseignements, suivi et accompagnement des projets pédagogiques et/ou personnels et professionnels des étudiants, etc.).

B) Le temps de l'Université

L'élaboration du contrat formation de l'Université recouvre :

1- Synthèse, sur la base d'une évaluation externe, des demandes issues des départements de formation

L'Université met en place une évaluation externe des projets et demandes associées. Sur la base de cette évaluation, diligentée par le directoire des Formations, l'Université bâtit sa demande globalisée de moyens qui, après validation par le CEVU et le Conseil d'Administration, est transmise au Ministère.

Ces demandes concernent :

- Patrimoine immobilier et Equipements

La demande de moyens concerne les crédits d'infrastructure permettant la mise à disposition de locaux pédagogiques rénovés et équipés des techniques modernes de formations, permettant notamment l'expression de la politique ambitieuse de TICE mise en place et que veut poursuivre l'UPMC..

L'affectation des locaux à l'UPMC permettra, à l'issue de la rénovation du campus, de mettre à disposition des départements de formation et de la communauté

universitaire des locaux pédagogiques distribués de façon cohérente, équipés de manière fonctionnelle et régulièrement entretenus grâce à un mode de gestion déconcentré des espaces ou des bâtiments consacrés à l'enseignement comme c'est le cas du bâtiment « Atrium ».

- Dotation de fonctionnement

Le niveau des moyens financiers mis à disposition par le ministère doit être revalorisé, à la hauteur de l'ambition décrite ci-dessus.

L'ensemble des moyens financiers publics liés aux activités de formation initiale et continue (infrastructure, équipements, fonctionnement, main d'œuvre occasionnelle) sera contractualisé. La subvention accordée devra prendre en compte l'ensemble des crédits revalorisés de la DGF, du contrat, des différents appels à projets ministériels obtenus.

- Ressources humaines

Les contrats passés par les équipes pédagogiques et les départements sont centralisés et évalués par l'Université.

L'ensemble des missions liées à la formation (enseignement initial et continu, en présentiel et à distance, animation et administration des formations, détection, suivi et accompagnement des étudiants, encadrement de stages ou de projets) ainsi que la participation aux structures d'animation de la politique de formation mises en place à l'UPMC : Directoire des Formations, Direction des Formations, Départements de Formation, Equipes de Formation doivent être prises en compte dans l'élaboration de ces contrats d'équipes pédagogiques et incluses dans les temps de service individuels.

Cette contractualisation permettra de répartir, au niveau de l'UPMC, les tâches et de définir leurs quotités entre recherche et enseignement pour chaque enseignant, ou chercheur volontaire pour participer à la formation, sur la durée du contrat.

Sur cette base, l'Université définit ses besoins en ressources humaines, pour argumenter, conjointement sur le volet recherche et le volet formation, la demande de moyens humains au Ministère.

2- Demande d'une dotation destinée à une politique d'incitation aux projets innovants

Cette dotation est destinée à l'attribution :

- de crédits incitatifs sur projets,
- de crédits d'équipements de plateformes mutualisées de toute nature,
- de crédits supports pour développer le tutorat étudiant, le monitorat,
- de crédits pour l'organisation d'événements : journées portes ouvertes des élèves, de leurs parents et enseignants, journées d'accueil des étudiants, journées étudiants-entreprises, forums pour l'emploi, etc.

3- Financement de la politique internationale et de la mobilité

4- Financement de la politique documentaire

5- Financement de la politique des TICE

5) Mise en œuvre et gestion du contrat Formation

Les ressources de toute nature, allouées globalement par le Ministère à l'Université, seront réparties annuellement sur les départements selon les modalités décrites ci-dessous, après concertation entre les départements et la gouvernance de l'Université.

Les modalités d'attribution des ressources peuvent être ainsi déclinées :

A) Dotations générales

- **Dotation récurrente des départements** : s'appuie sur les flux d'étudiants et l'évaluation externe sur critères transparents.
- **Equipements, tutorat, monitorat** : l'évaluation sera menée par le directoire des Formations, sur la base d'expertises extérieures.
- **Les ressources humaines (EC et IATOS)** : la constitution des équipes pédagogiques et les contrats qu'elles passent avec les départements de formation seront validés par la Présidence, après avis des UFR, évaluation par le directoire des Formations et avis du CEVU. Les propositions d'attribution seront établies par la Présidence, après classement par les UFR et évaluation par les directoires des Formations et de la Recherche. Après avis du Conseil Scientifique et du CEVU, elles seront validées par le Conseil d'Administration.

B) Dotation annuelle dite de « politique de formation de l'Université »

Cette dotation fera l'objet **d'appels à projet** de l'Université (projets innovants dans les axes prioritaires de l'Université, financements d'équipements mutualisés). L'évaluation sera menée par le Directoire des Formations, sur les bases d'expertises extérieures.

6) Les systèmes et critères d'évaluation ex post du dispositif

Nous revendiquons pour ce contrat, dans le cadre de l'autonomie de l'Université, une évaluation qui compare les résultats aux moyens mis en œuvre et aux objectifs initialement fixés. Elle doit en cela se distinguer d'un simple contrôle et d'un travail d'inspection pour aboutir à un jugement partagé sur l'efficacité de la politique établie *ab initio* et non à la simple vérification du respect des normes administratives et techniques.

Nous souhaitons donc une évaluation ex post qui puisse apprécier les résultats des actions après coup au regard des objectifs fixés en début de contrat, permettant de tirer les enseignements rétrospectifs sur une politique parvenue à maturité. Cette évaluation *a posteriori* dresse un bilan de l'action et définit les forces et les faiblesses de la politique de formation de l'Université, de ses projets, afin de préparer la mise en œuvre d'un nouveau schéma directeur, base d'un contrat renouvelé.

Dans ce cadre, l'Université disposera d'une banque d'indicateurs, en premier lieu de la poursuite du parcours de ses étudiants et de l'insertion professionnelle de ses diplômés qui sera un élément essentiel du suivi et de la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de moyens et de la préparation du schéma directeur et du contrat suivants.

A cet effet, l'Observatoire des Formations et de l'Insertion, dépendant de la Direction des Formations, continuera à publier régulièrement des données concernant les effectifs, les populations étudiantes, la réussite, l'analyse des flux, le suivi de cohortes, les enquêtes d'insertion, l'évaluation des formations et des services pédagogiques aux étudiants. Ces indicateurs pertinents permettent de réaliser un travail d'autoévaluation précédant la nécessaire évaluation externe de l'efficacité et de la pertinence des formations de l'UPMC par les instances nationales d'évaluation.