

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT SUR LE CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CPOM) DE L'INSTITUT DROIT, ÉCONOMIE,
MANAGEMENT**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 15 AVRIL 2022,

Vu le code de l'éducation, notamment l'article L713-1 ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu les statuts de l'UCA ;

PRESENTATION DU PROJET

Conformément à l'article 18 des statuts de l'UCA, il appartient au Directoire de conclure avec chaque institut un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, à partir duquel sont effectués chaque année le dialogue budgétaire et la campagne d'emplois.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

De donner un avis favorable à la conclusion par le Directoire du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens de l'Institut Droit, Économie, Management tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 28

Pour : 23

Contre : 1

Abstentions : 4

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION
2022-04-15-03

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens 2021-2026

INSTITUT DROIT ECONOMIE MANAGEMENT

Structures



Quelques chiffres clés

- 6 496 étudiants, dont 164 doctorants (SISE 2021-2022)
- 4 mentions de Licence, 8 mentions de LP, 20 mentions de Master (SISE 2021-2022)
- 75 000 heures d'enseignement (dont 60% d'HC) (Estimation 2021-2022)
- 300 personnels (294 ETP) dont 106 BIATSS et 194 EEC (au 31/12/2021)
- Effectifs recherche : 404 personnels rattachés aux laboratoires (Rapport recherche 2021)
- 5,4 M€ de budget en Dépenses (BI 2022)
- 3,9 M€ de budget en Recettes (BI 2022)

PARTIE I - LES CPOM, SUPPORTS STRATÉGIQUES DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

La création au 1er janvier 2021 de la nouvelle Université Clermont Auvergne, intégrant en son sein un établissement-composante (Clermont Auvergne INP), un Institut universitaire de technologie unique et quatre instituts fédérant composantes, laboratoires et écoles doctorales par grands ensembles disciplinaires constitue une nouvelle étape de la structuration du site Clermont Auvergne. Attachée à ses missions fondamentales de service public et à son rôle territorial, l'Université Clermont Auvergne porte également l'ambition nationale et internationale d'un site universitaire qui a su se doter de dispositifs favorisant sa visibilité, son rayonnement, son attractivité. L'initiative CAP 20-25, qui symbolise cette ambition partagée, a ainsi permis d'affirmer une thématique identifiante pour l'UCA et l'ensemble du site (« **Concevoir des modèles de vie et de production durable** ») et de développer des programmes de recherche, de formation, de vie étudiante capables de fédérer l'ensemble des partenaires académiques et socio-économiques de l'Université. Le **contrat entre l'établissement et l'Etat** pour la période 2021-2026 inscrit la dynamique enclenchée par l'initiative CAP 20-25 dans une volonté plus large de « renforcer le rayonnement sur le site Clermont Auvergne d'une **Université territoriale d'excellence**, qui porte à un haut niveau d'exigence ses activités de formation et de recherche afin de répondre pleinement à ses responsabilités sociétales, à son rôle territorial et à ses ambitions internationales ».

Le **projet d'établissement** s'inscrit dans le prolongement de ce contrat 2021-2026. En définissant actions, jalons et indicateurs, il vise à rendre opérationnels les grands objectifs stratégiques qui constituent l'identité de l'UCA :

- une recherche de qualité, ouverte sur la société, sur les territoires, sur l'Europe et sur le monde ;
- une stratégie de formation orientée vers la réussite des étudiants, par la qualité des formations, leur adossement à la recherche, la transformation pédagogique, l'approche compétences et la professionnalisation ;
- l'affirmation d'un rôle territorial fort, qui vise à faire de l'UCA un acteur du développement des territoires sur lesquels elle est implantée ;
- la volonté de mettre en œuvre une stratégie globale d'internationalisation, s'appuyant à la fois sur les mobilités, sur l'attractivité de la formation et de la recherche et sur la consolidation d'alliances et de réseaux.

Le projet d'établissement s'attache notamment à décrire les axes d'amélioration du fonctionnement quotidien de l'Université et du cadre de vie et de travail de ses étudiants et de ses personnels, avec des chantiers essentiels comme :

- la mise en œuvre d'une gouvernance adaptée aux missions, aux valeurs et à la responsabilité sociétale de l'Université ;
- le déploiement d'une stratégie de ressources humaines favorisant le dialogue social et la qualité de vie au travail ;
- la programmation de la rénovation du patrimoine immobilier fortement articulée à une politique volontariste de développement durable ;
- le développement d'une offre de services aux étudiants diversifiée et présente sur l'ensemble des territoires.

Les **contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM)** négociés entre le directoire de l'Université et chacun des six instituts s'inscrivent dans la déclinaison opérationnelle des objectifs et actions du projet d'établissement. Ils constituent une démarche nouvelle de contractualisation avec les opérateurs internes de l'UCA, dans le cadre de la subsidiarité travaillée avec la mise en place des Instituts. En effet, dans le cadre de cette nouvelle structuration, le Directoire est l'organe de pilotage en charge des réflexions stratégiques et prospectives. Parmi ses missions, et comme précisé dans l'article 63 des statuts de l'UCA, il doit **définir et suivre le projet et le contrat de site**. A ce titre, il conclut et signe avec chaque Institut en début de mandat un **CPOM**, à partir duquel sont effectués chaque année le dialogue budgétaire et le dialogue en lien avec la campagne d'emplois. Ces contrats permettent à chaque directeur d'Institut de choisir et décliner de manière coordonnée quelques grands objectifs stratégiques du projet d'établissement à l'échelle de l'Institut, en impliquant l'ensemble des structures

PARTIE II - OBJECTIFS

II - 1 : Objectifs en matière de pilotage et de moyens

Thématique 1	Responsabilité sociétale de l'université, thématique identifiante pour l'UCA
Objectifs	→ Décliner la politique UCA en matière d'inclusion, d'égalité et de diversité

Le grand nombre d'étudiants en DEM incite l'Institut à s'engager en faveur de l'inclusion de tous, en ayant bien conscience que cet objectif concerne également les personnels administratifs et les enseignants.

1 – Motivation

- Le service public de l'enseignement supérieur est évidemment attaché à la protection de l'égalité et à la promotion de l'inclusion et de la diversité. Toutefois, une proclamation formelle ne se traduit pas forcément par une mise en œuvre pratique. L'Institut DEM souhaite contribuer à faire de l'inclusion, de l'égalité et de la diversité une réalité.
- Le nombre d'étudiants inscrits en DEM fait présumer une diversité de notre public mais dont nous mesurons mal la réalité sociale et géographique.
- Le lancement de la classe prépa Talents du service public à la rentrée 2021 doit être l'occasion d'une réflexion sur notre capacité à attirer et à former des étudiants issus de quartiers prioritaires et des zones de revitalisation rurale
- L'IDEM fait le constat de stéréotypes sur les débouchés des études de droit, économie et gestion. Lutter contre ces idées reçues permet de faire progresser la diversité, l'égalité et l'inclusion.

2 – Situation actuelle

- Faible visibilité sur les actions et les procédures des composantes, laboratoires et ED en matière de lutte contre le harcèlement et les discriminations
- Pas de connaissance précise sur le déploiement dans l'IDEM du SD Handicap, ni de la participation au développement d'une université Aspie Friendly ou aux travaux du Comité Parité.
- Fort investissement important des équipes pédagogiques et administratives dans Infosup, JPO, journées d'immersion et présentation des licences dans les lycées qui nous sollicitent.
- Travail important déjà réalisé dans le cadre des parcours adaptés / étudiants « oui si ».

3 – Actions préalables à engager

- Cartographie aussi précise que possible de la population étudiante mais aussi des personnels, en se basant sur les informations disponibles (boursier, lycée fréquenté au moment de l'obtention du bac...) et en lançant des enquêtes anonymes auprès des étudiants et des personnels afin d'avoir une connaissance plus précise des situations individuelles (quartier de résidence, charges de famille, handicap par exemple) ou des situations subies en lien avec le travail ou les études
- Identification et évaluation des procédures mises en œuvre et si besoin, mise en place de bonnes pratiques formalisées à l'échelle de l'Institut
- Recensement des actions de communication auprès des lycéens et identification des manques
- Evaluation de la Classe Talents
- Prise de contact avec des associations nationales ou locales intervenant en matière de diversité

Thématique 2	Politique relative aux personnels : stratégie RH et amélioration des conditions de travail
Objectifs	→ Amélioration et intensification de la communication interne (et externe ! -> moyens dédiés)

1 – Motivation

- La communication interne de l'Université est certainement perfectible, mais le CPOM et la création des Instituts sont l'occasion de réfléchir à la façon dont l'IDEM peut contribuer à une meilleure diffusion de l'information, mais aussi à la construction d'un sentiment d'appartenance, qui nous semble être un enjeu majeur.
- Notre volonté est de mieux faire connaître l'IDEM, à travers les activités de ses composantes et laboratoires, mais aussi en développant des actions de communication spécifique (voir infra). En effet, la mise en place des Instituts n'est pas toujours connue des collègues et/ou suscite curiosité et inquiétude. Cet objectif permet de réfléchir à la meilleure façon de diffuser l'information et de valoriser nos actions.
- Selon nous, une communication efficace au niveau de l'Institut constituerait une contribution à la visibilité et à la notoriété de l'UCA.

2 – Situation actuelle

- Chargée de communication recrutée pour l'Institut (Lena Huvé)
- Diffusion des informations via des relais composantes (sites internet, mais aussi pages Facebook IAE et Ecole d'économie, compte Twitter Ecole de droit, pages LinkedIn de formations) ou centres de recherche (pages Facebook CERDI et CMH, Compte Twitter CERDI et CMH, page LinkedIn CERDI)
- Pas de communication propre à l'Institut (par exemple les informations sur la classe Prépa Talents ont été relayées par chacune des composantes)

3 – Actions préalables à engager

- La communication propre à chaque composante et centre de recherche, tout comme la communication UCA, doivent évidemment subsister. Il convient de réfléchir aux sujets sur lesquels une communication de l'Institut apporterait une plus-value pour l'université (exemples : licence DEG ; offre de doubles licences et doubles masters ; Classe Talents)
- La structuration en Institut doit être l'occasion d'actions de communication sur des projets communs et fédérateurs, qu'il faut recenser et planifier (idées à ce stade : inauguration d'un amphi au nom d'une personnalité emblématique au pôle tertiaire, rentrée solennelle de l'IDEM, manifestations autour des 10 ans de la licence et de la scolarité DEG en septembre 2022, cérémonie pour un Docteur honoris causa)
- Réflexion sur des supports de communication à créer (exemples : plaquette sur les doubles licences, newsletter IDEM) ou à améliorer (exemple : harmoniser la présentation des licences DEG sur les sites internet des composantes) et sur les nouveaux médias à investir (Instagram, Snapchat...) en fonction de l'évolution du mode d'utilisation des étudiants.
- Réflexion, à mener à l'échelle UCA, sur la meilleure façon de relayer la communication interne de l'université et le rôle que peuvent jouer les Instituts dans cette perspective

4 – Jalons

- J3 - Janvier 2023 : plan de communication sur la durée du contrat avec au moins un grand événement Institut par an

Les jalons suivants sont liés à la mise en œuvre du plan de communication :

- J4 - Nombre de participants aux événements organisés par l'Institut (prévision d'une action de communication par an à destination des étudiants, une par an à destination des personnels et une par an à destination du grand public).
- J5 - Nombre de vues sur les pages internet relayant des événements de l'IDEM.
- J6 - Retour d'enquêtes de satisfaction.

II - 2 : Objectifs en matière de recherche, valorisation, politique scientifique

Thématique 1	Activité de recherche
Objectifs	→ Renforcer la recherche des laboratoires et l'articulation avec le projet CAP 2025

L'Institut DEM, avec ses laboratoires CERDI, CleRMa et CMH, souhaite renforcer une recherche d'excellence qui s'intègre dans le projet d'établissement CAP 2025.

1 – Motivation

Ce choix se justifie par :

- le renforcement des interactions entre les laboratoires dans le cadre d'une thématique commune - le développement international - qui est celle de l'Ecole doctorale SEJPG et du SFRI International Development dont l'Institut est en charge.
- le rôle important que les laboratoires de l'Institut ont assuré dans le challenge 4 Risques naturels catastrophiques et vulnérabilité socio-économique de l'ISite CAP 20-25 et l'évolution de ce challenge qui élargit son champ de recherche en constituant le Centre International de Recherche.
- accessoirement, le défi de maintenir une recherche d'excellence dans les domaines des sciences économiques, juridiques, politiques et de gestion. La signature UCA et l'enregistrement sous HAL des articles de recherches dans une version pré-publication sera systématisée afin d'assurer la plus grande visibilité des recherches de l'IDEM et respecter l'approche de type open access soutenue par l'UCA et le CNRS.

2 – Situation actuelle

- Pas d'identité forte de la recherche de l'Institut au niveau de la licence.
- Participation inégale des chercheurs dans le challenge 4 : marge de progression réelle, tout en tenant compte du fait que les laboratoires ont une identité propre à maintenir, en dehors de la seule thématique du challenge

3 – Actions de recherche à engager

- Renforcement de la collaboration de l'Institut avec le projet CAP 20-25
Notamment : réflexion au sein de l'Institut pour déposer des projets interdisciplinaires communs
- Organisation d'un séminaire annuel de recherche au niveau de l'Institut
- Valorisation des publications au niveau de l'Institut DEM (soutien renforcé des laboratoires par affichage...)

4 – Jalons

- J7 - Automne 2022 : recensement des publications des laboratoires de l'Institut en lien avec CAP 20-25.
- J8 – Juillet 2022 : Lancement d'une concertation inter-laboratoires en vue de déposer des projets communs : notamment, désignation d'un référent I-Site au sein de chaque laboratoire

5 – Indicateurs

N° Indicateur	Intitulé indicateur	Valeur de référence	Cible
2	Nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans les projets soutenus par CAP 20-25	23	41

Moyens

Une partie de ce travail pourrait être fait par les personnels d'appui à la recherche des laboratoires de l'Institut. Un complément RH et fonctionnement sera nécessaire pour l'organisation des actions de valorisation, diffusion et communication proposées supra.

Thématique 3	Internationalisation de la Recherche/ Europe
Objectifs	→ Soutenir les projets européens par le renforcement des structures mutualisées et le maintien des labels → Renforcer et structurer les mobilités scientifiques entrantes et sortantes

1 – Motivation

Ce choix se justifie par :

- La thématique de l'Institut, qui s'articule autour de la notion de développement international
- La volonté de rehausser l'ancrage international de la recherche dans les trois laboratoires et de créer une synergie au niveau de l'Institut

2 – Situation actuelle

- Dimension internationale présente dans les trois laboratoires
- Diversité des pratiques selon les laboratoires avec des recherches nécessairement internationales au CERDI du fait du champ de recherche ; des publications internationales et souvent en anglais au CERDI et CleRMa ; une recherche principalement, mais non exclusivement, en français au CMH, ce qui n'exclue pas de nombreuses activités de recherche dans le domaine du droit international, droit européen, droit comparé, relations internationales.
- Politique commune à tous les laboratoires pour inciter aux mobilités entrantes (notamment via les invitations de professeurs étrangers) et sortantes

3 – Actions préalables à engager

- Déploiement de la dimension recherche du SFRI, notamment avec invitation de professeurs étrangers
- Engager une réflexion sur la rémunération à attribuer aux professeurs étrangers (qui est trop modique à l'heure actuelle pour être réellement attractive) et sur les modalités administratives de leur venue (qui sont dissuasives)

4 – Jalons

- J11 - Mise en place de semestres sabbatiques internationaux
- J12 - Mise en place de mobilités doctorantes et jeunes chercheurs avec critères d'éligibilité
- J13 - Adossement de l'enseignement à la recherche : faire une place aux chercheurs invités dans les enseignements de niveau master

5 – Indicateurs

N° Indicateur	Intitulé indicateur	Valeur de référence	Cible
4	Mobilités internationales des doctorants		
4.a	▪ Mobilités internationales <u>entrantes</u> des doctorants	10,7%	11%
4.b	▪ [Ind 7 du CQ] Mobilités internationales <u>sortantes</u> des doctorants	27,8%	40%

Moyens

- Urgence de la nécessité d'une simplification administrative
- Constat d'un manque de moyens actuels (en dehors du SFRI)
- Demande de moyens supplémentaires pour les mobilités entrantes (pour les professeurs invités – au moins 6 hors Graduate track), sortantes (en particulier pour les doctorants et jeunes chercheurs) et pour le financement des semestres sabbatiques (pour la mobilité sortante des chercheurs UCA)

Moyens

- Besoins de formation à préciser en fonction du contenu du plan d'action
- L'approche par compétence est exigeante pour les responsables de formation (pour lesquels il faudra envisager une valorisation) et pour les scolarités qui pourront d'autant plus être engagées dans cet objectif si du temps est dégagé, en mettant en place un projet d'établissement « e-scolarité » (voir supra).

- Sensibilisation progressive des étudiants au processus qualité ;
- Réflexion à mener sur l'intérêt de généraliser le PIX à toutes les licences DEG, ou de le limiter aux mentions Droit et AES (particulièrement intéressées raison de l'existence d'un PIX+ métiers du droit au niveau master) ;
- Evaluation de l'ensemble de la nouvelle offre de formation par les étudiants avant la fin de l'année universitaire 2021/2022 (enquêtes à réaliser autour du mois d'avril 2022 pour pouvoir couvrir les deux semestres) ;
- Inscrire l'IDEM dans la réflexion globale menée par l'UCA sur le choix d'une certification qualité (étant précisé que l'IAE restera engagé dans le processus de certification Qualicert et AACSB)

4 – Jalons

- J17 - Automne 2022 : enquêtes décrites au point 3 lancées, réalisées et analysées.
- J18 - Janvier 2023 : élaboration d'un programme de travail allant de janvier 2023 à la fin du contrat (contenu lié aux résultats des enquêtes). Ce programme comporte des objectifs datés assortis d'éléments mesurables.
- J19 - Septembre 2023 : syllabus des cours disponibles dans au moins 35% des DN (cible 50% des DN à la fin du contrat)
- J20 - Septembre 2024 (au plus tard) : certification PIX déployée en L.
- J21 - ?? : choix d'une certification qualité en fonction des décisions prises par l'UCA.
- J22 - Mai 2026 : généralisation du supplément au diplôme pour les DN de l'IDEM.

5 – Indicateur

N° Indicateur	Intitulé indicateur	Valeur de référence	Cible
6	Nombre de cours avec syllabus rédigé et mis à disposition	518	50% des DN

Moyens

- Personnels pouvant élaborer et lancer les enquêtes, puis synthétiser et mettre en forme les résultats.
- Les certifications, y compris PIX, supposent des moyens matériels (postes informatiques) et humains (surveillances). Chiffrage à préciser en fonction du nombre d'étudiants concernés.
- Une partie de ce travail pourrait être fait par les scolarités à condition que du temps soit dégagé, en mettant en place un projet d'établissement « e-scolarité » comprenant notamment un système de code barre pour les examens et la collecte des notes, ainsi que des instruments dédiés pour le supplément au diplôme.
- Poste de correspondant central sur le supplément au diplôme afin de fiabiliser le processus et d'éviter que l'édition du supplément impose de ressaisir tout ou partie des notes et informations concernant les étudiants
- Investissement : remise à niveau complète des amphis A4 et A7 au pôle tertiaire. A noter, la rénovation de l'amphi A7 devait être en grande partie financée par des crédits ORE (50.000 euros en 2019 + même chose en 2020, sur lesquels 30.000 ont finalement été utilisés pour l'amphi A2 dont la configuration rendait plus simple un rééquipement rapide. Le reliquat de 70.000 euros n'a jamais été utilisé.

- Universités d'été (ou modèle approchant) destinées à des étudiants LMD : recensement de l'existant et des pratiques actuelles afin de déterminer s'il est possible d'avoir une université d'été par composante

4 – Jalons

- J23 - Septembre 2022 : identification des universités partenaires pouvant proposer de nouvelles mobilités, prise de contact et bilan de ces perspectives.
- J24 - Septembre 2023 : signature de nouveaux accords afin de proposer ces nouvelles destinations pour les mobilités 2023/2024
- J25 - Dès janvier 2022 et sur la durée du contrat : densification de la communication sur les mobilités et les partenariats internationaux (dont vidéos d'étudiants entrants et sortants, de présentation des campus des universités partenaires et d'interviews de PR invités)
- J26 - Avant la fin du contrat : atteinte de la cible de 8 double-diplômes
- J27 - Avant la fin du contrat : mise en place de semestres sabbatiques internationaux dans les conditions fixées par la politique d'établissement
- J28 - Avant la fin du contrat : mise en place de mobilités doctorantes et jeunes chercheurs avec critères d'éligibilité
- J29 - Avant la fin du contrat : adossement de l'enseignement à la recherche : faire une place aux chercheurs invités dans les enseignements de niveau master

5 – Indicateurs

N° Indicateur	Intitulé indicateur	Valeur de référence	Cible
7	[I7 du CQ] Taux annuel des étudiants de niveau master inscrits en mobilité à l'étranger	8,30%	10%
8	Nombre de doubles diplômes	1	8

Moyens

- Les moyens RH de l'École de droit sur le volet RI ont été affaiblis au moment de la fusion (départ d'un titulaire A dans les services centraux et remplacement par un B contractuel). La situation RH est par conséquent aujourd'hui disparate, avec un A à l'École d'économie et un A + un C à l'IAE. Il sera impossible de densifier les actions internationales sans moyen humain supplémentaire.

- Moyens en communication, notamment en audiovisuel.

Pour les postes BIATSS, le travail de répartition entre les 80% récurrents et les 20% dynamiques a été effectué pour les départs à la retraite sur la durée du contrat et actualisé pour 2022. Une actualisation pourrait intervenir en fonction d'éventuelles restructurations des organigrammes. Le travail reste à finaliser – en lien avec l'Institut LLSHS – pour les agents positionnés sur les missions de nettoyage, maintenance et accueil. Pour l'année 2022, un contrat PACTE sur les missions de maintenance polyvalente a été demandé.

(Annexes 2.a et 2.b)

b) Demandes de repyramidage

- PR dans le cadre de la LPR (Annexe 2) :

Même en intégrant les postes obtenus pour les campagnes 2021 et 2022, les sections CNU qui concernent l'IDEM restent toutes sous-dotées en dessous de l'objectif de 33%. Compte tenu de l'augmentation prévisible du vivier de HDR (2 en section 01, 2 en section 02, 4 en section 05 et 5 en section 06) et du % de PR particulièrement défavorable en gestion, l'IDEM souhaite obtenir 6 postes PR en repyramidage, avec la répartition suivante : 3 en gestion, 1 en économie, 1 en droit public et 1 en droit privé

Section	01 (droit privé)	02 (droit public)	05 (économie)	06 (gestion)
Demandes de repyramidage	1	1	1	3

Arbitrage : la gouvernance remercie l'Institut pour ce travail conséquent de prospective dans le cadre des repyramidages PR de la LPR (promotion de corps). Ces demandes sont bien prises en compte pour établir les critères des campagnes 2023 à 2025 des rehaussements PR de la LPR. La gouvernance reviendra vers les directeurs d'Instituts à ce sujet.

- Rehaussement de postes administratifs (Annexe 2)

La reconnaissance de la diversité et de la technicité des tâches assurées par le RA de l'École d'économie justifie que le poste soit associé à un statut d'IGE, comme c'est la norme pour les autres RA de l'UCA. Les missions qui exigent une charge de travail et une technicité particulière (finance, conventions) concernent en particulier la gestion de la formation continue avec des employeurs étrangers (masters GPE et MODEV) et celle du programme européen Erasmus Mundus GLODEP, l'un des deux seuls programmes de ce type de l'UCA).

Arbitrage : favorable pour un réhaussement ASI en IGE pour l'école d'économie, date à préciser en dialogue de gestion RH.

c) Demande de Chaire de Professeur Junior

Hypothèse de travail à valider par les DU/Doyens, après avis de la tutelle CNRS : une chaire de professeur junior pendant la durée du contrat positionnée au CERDI.

Arbitrage : favorable de la part de la gouvernance, en lien avec la demande de création.

d) Demandes de création (Annexe 2)

- Moyens BIATSS
- Demande d'un complément de 0,5 ETP BIATSS catégorie C pour le poste d'assistant de direction de l'Institut (rentrée 2022).
- Demande (rentrée 2023) d'un poste BIATSS catégorie B pour le suivi des objectifs de qualité des formations, approche compétences et diversité/inclusion ainsi que sur le projet e-scolarité.

Retour gouvernance sur le volet RH :

Les demandes RH de l'Institut DEM seront accompagnées par la gouvernance de l'UCA comme suit (cf Annexes 2 pour les arbitrages détaillés) :

- **Postes d'aide à la structuration de l'Institut** : deux postes financés CAP-20-25 seront stabilisés *via* des Cédésations UCA :
 - 1 chargé de communication Institut (BIATSS catégorie A), support depuis 2021
 - 1 chargé de mission Internationalisation (BIATSS catégorie A), support depuis 2021
- **Récapitulatif des arbitrages des postes vacants du fait des départs à la retraite sur la durée du contrat** :

Il est rappelé que ces départs seront remplacés mais doivent être classés selon qu'ils couvrent des besoins récurrents de l'Institut (part des 80%) ou des besoins liés directement aux objectifs de l'Institut sur la durée du contrat (part des 20%). Ces objectifs doivent être détaillés et les profils de poste doivent intégrer ces éléments : cela peut être, par exemple, une part de l'activité dédiée en Institut sur la réalisation d'un objectif ciblé du CPOM.

Les arbitrages seront ajustés lors des dialogues annuels de gestion RH, en intégrant l'ensemble des départs (retraites, promotions, mobilité etc).

Année de recrutement	Part dynamique (20%) ou récurrente (80%)	Enseignants et enseignants-chercheurs			BIATSS		
		PR	MCF	Enseignant second degré	Cat A	Cat B	Cat C
2022	20%		1 (Ec Droit/CMH, internationalisation des formations)				
	80%	1 (Ec Droit/CMH)	1 (Ec Droit/CMH)				1 (IAE)
2023	20%						
	80%		3	1 PRAG			
2024	20%						
	80%						
2025	20%						
	80%	1	2				
2026	20%			1 (internationalisation des formations)			
	80%	3					
Départ non connu, courant CPOM	20%			1 (qualité des formation-certif en anglais)			2
	80%	1	2	1 PRAG	1	2	7
TOTAL postes sur vacances	20% (n=5)	0	1	2	0	0	2
	80% (n=27)	6	8	2	1	2	8

	80%						
Départ non connu, courant CPOM	20%						
	80%						
TOTAL	20% (n=9)	3	2	0	2	1	1
créations	80% (n=1)	0	0	0	0	1	0

Le détail des arbitrages est rendu dans les **Annexes 2**.

Les dépenses de fonctionnement relatives à cet objectif devraient être assurées via les appels à projets en matière de relations internationales. Toutefois, il n'est pas inutile de prévoir des lignes de dépenses relatives à des déplacements ou des réceptions de collègues étrangers, ainsi que des frais de traduction. *Le coût de la réalisation de vidéos d'étudiants entrants et sortants ainsi que de vidéos présentant les atouts des formations de l'IDEM (et leur traduction) doivent être ajoutés.*

(Annexe 3)

Objectif Approche compétences

Cet objectif ne semble pas nécessiter de dépenses de fonctionnement en particulier, à condition que les outils ad hoc soient déployés par l'UCA.

2. Objectifs en matière de recherche, valorisation, politique scientifique

Ces objectifs ne semblent pas nécessiter de dépenses de fonctionnement autres que celles prises en charge par la dotation des unités de recherche de l'Institut ou la réponse aux appels à projet en matière de relations internationales.

3. Objectifs en matière de pilotage et de moyens

Objectif Décliner la politique UCA en matière d'inclusion, d'égalité et de diversité

Cet objectif pourrait être appuyé à compter de la rentrée 2023 par le recrutement d'un ou deux volontaires en service civique par année universitaire (engagement de 8 mois).

(Annexe 3)

Objectif Intensification de la communication interne

Les dépenses de communication de l'Institut sont estimées pour la partie actions et événements (sur la base de 3 actions par an au minimum) à 4 000€ par an sur une base régulière. Pour l'année 2022/2023 qui marque les 10 ans des licences DEG avec l'organisation d'une première rentrée solennelle de l'Institut, le budget minimum est estimé à 10 000€.

Les dépenses relatives aux supports de communication spécifiques à l'Institut (format papier ou vidéo) sont estimées à 2 000€ par an.

Les dépenses en matériel de communication (appareils photos, décors pour les remises de diplôme...) qui ne peuvent être mutualisées avec le matériel de l'UCA sont estimées à 1 000€ par an.

(Annexe 3)

III – 2 : Engagements de méthode et offre de service :

Parallèlement aux engagements quantitatifs décrits ci-dessus le CPOM sera support à des engagements de méthode concernant l'offre de service des services auprès des instituts, la mise en œuvre opérationnelle de la subsidiarité et les modalités du dialogue établissement / instituts. Ainsi, les services centraux seront à l'appui des Instituts pour le suivi des objectifs des CPOM et tout besoin d'accompagnement méthodologique sur le présent contrat.

	Renforcer le lien avec la recherche (cœur de métier !)
Approche compétences	Accompagner les équipes pédagogiques dans la démarche (une IP dédiée au sein du Service Universitaire de Pédagogie)
	Appels à projets internes (SUP)
Processus qualité des formations	Evènements, acculturation à la transformation pédagogique et la démarche compétence
	Dispositif interne dans le cadre de l'accréditation et de l'évaluation HCERES
	S'engager dans les procédures de certification qualités externes : service centraux, composantes...
Internationalisation des formations	Faciliter l'appropriation du processus qualité par tous les acteurs
	Inscrire l'EEUCA dans les grands projets européens stratégiques en matière de formations universitaires (GT H2S, summer school, Master Erasmus +)
	Soutenir la mobilité sortante des différents publics
	Renforcer l'attractivité de l'UCA (certification obligatoire en anglais / certifications en langues / pluri-linguisme - reconnaissance internationale)
Professionnalisation	Enseignement à distance ?
	Dynamiser l'alternance et la formation continue
	Développer l'innovation dans le cadre de la réussite des étudiants
Renforcer l'articulation formation recherche à tous les niveaux des cursus	Consolider nos collaborations avec les partenaires du monde socio-économique (milieu socio-associatif et culturel)
	<i>Renforcer l'articulation formation recherche au niveau licence</i>
	<i>Renforcer l'articulation formation recherche au niveau master</i>
Développer la pluridisciplinarité	<i>Renforcer l'articulation formation recherche au niveau diplôme d'ingénieur</i>
	S'appuyer sur l'offre de formation pour proposer aux étudiants une flexibilité et modularité des parcours intégrant plusieurs disciplines en complément de leur parcours principal afin d'optimiser leur réussite en termes de réponses aux besoins émergents de la société actuelle et future ; mais aussi afin de faciliter les passerelles entre parcours (spécificité de la pluridisciplinarité en SHS, GT H2S)

Thématique	→ Objectif(s)	N° Indicateur	Intitulé indicateur ou jalon	Valeur de référence	Cible
→ RECHERCHE, VALORISATION, POLITIQUE SCIENTIFIQUE					
Internationalisation de la Recherche/ Europe	<p>→ Soutenir les projets européens par le renforcement des structures mutualisées et le maintien des labels</p> <p>→ Renforcer et structurer les mobilités scientifiques entrantes et sortantes</p>	4	Mobilités internationales des doctorants		
		4.a	▪ Mobilités internationales <u>entrantes</u> des doctorants	10,7%	11%
		4.b	▪ [Ind 7 du CQ] Mobilités internationales <u>sortantes</u> des doctorants	27,8%	40%
		JALONS	J11 - Mise en place de semestres sabbatiques internationaux J12 - Mise en place de mobilités doctorantes et jeunes chercheurs avec critères d'éligibilité J13 - Adossement de l'enseignement à la recherche : faire une place aux chercheurs invités dans les enseignements de niveau master	-	- - -
→ FORMATION INITIALE ET CONTINUE					
Approche compétences	<p>→ Accompagner les équipes pédagogiques dans la démarche (une IP dédiée au sein du Service Universitaire de Pédagogie)</p> <p>→ Appels à projets internes (SUP)</p> <p>→ Evénements, acculturation à la transformation pédagogique et la démarche compétence</p>	5	Nombre de formations déployées en approche compétences au niveau 3	0	NR
		JALONS	J14 - Analyse des enquêtes et élaboration d'un plan d'action avec calendrier J15 - Formation des responsables de formation des diplômés visés dans le plan d'action et de personnels de scolarité en fonction des besoins identifiés J16 - Déploiement	-	Juin 2022 2022/2023 Dès janv. 2023
Processus qualité des formations	→ Faciliter l'appropriation du processus qualité par tous les acteurs	6	Nombre de cours avec syllabus rédigé et mis à disposition	518	50% des DN
		JALONS	J17 - Enquêtes décrites dans le texte (au point 3) lancées, réalisées et analysées. J18 - Élaboration d'un programme de travail allant de janvier 2023 à la fin du contrat (contenu lié aux résultats des enquêtes). Ce programme comporte des objectifs datés assortis d'éléments mesurables. J19 - Syllabus des cours disponibles dans au moins 35% des DN (cible 50% des DN à la fin du contrat) J20 - Certification PIX déployée en L. J21 - Choix d'une certification qualité en fonction des décisions prises par l'UCA. J22 - Généralisation du supplément au diplôme pour les DN de l'IDEM.	-	Automne 2022 Janvier 2023 Sept. 2023 Sept 2024 - Mai 2026

ANNEXE 3 – Besoins financiers associés aux Objectifs du CPOM 2021-26

Objectif du CPOM associé à la demande	Demande avec besoins financiers associés	Année concernée par la demande	Coût estimé si connu	Projet vu avec les services concernés ?	Part d'autofinancement ?	ARBITRAGE
Ensemble des objectifs de formation et pilotage (priorité)	Equipement scolarité	A partir de 2023	30 500€		La question de l'éventuel financement des objectifs de l'Institut par les composantes et/ou les labos n'a pas encore été abordée avec les doyens et directeurs des centres de recherche	Arbitrage favorable
Ensemble des objectifs de formation	Mise à niveau des salles et amphis	Rentrée 2022	50 000€ par an			Arbitrage favorable
Processus Qualité des formations	Surveillances épreuves certification dont PIX	A partir de l'année 2023/2024	9 groupes (1 en économie et 8 en droit/AES) X deux heures de surveillances X Smic horaire chargé (2023/2024)			Arbitrage favorable Chiffrage annuel évalué à 1400€ pour les heures de surveillance et à 5k€ pour les autres missions
	Autres frais		15 groupes (2 en économie et 13 en droit/AES) X deux heures de surveillances X Smic horaire chargé (2024/2025)			
			21 groupes (3 en économie et 18 en droit/AES) X deux heures de surveillances X Smic horaire chargé (2025/2026)			
			Missions/réceptions (visite de structures comparables) Traduction si nécessaire pour la certification Frais de certification			
Ensemble des objectifs de Formation et pilotage	Contrats étudiants	A partir de l'année 2022/2023	600 h /an		Arbitrage favorable (9k€ / an)	
Internationalisation des formations	Organisation d'une université d'été	A partir de l'année 2022/2023	A déterminer en fonction d'un éventuel financement via AAP		A intégrer dans le cadre d'un AAP et du déploiement de CAP GS	

Annexe 1.b

Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens 2021-2026

*Thématiques
Objectifs, Indicateurs et Jalons*

Février 2022



**INSTITUT DROIT,
ÉCONOMIE,
MANAGEMENT**

**UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne**

SYNTHESE DES INDICATEURS ET JALONS - CPOM 2021-2026

INSTITUT DROIT, ÉCONOMIE, MANAGEMENT

Thématique	Objectif(s)	N° Indicateur	Intitulé indicateur ou jalon	Valeur de référence	Cible	Origine de l'indicateur / Direction (SI)	Référent SAPCG	Référent Direction / Institut	
→ PIONAGE ET MODÈRES									
Responsabilité sociale de l'université, thématique identifiante pour l'UCA	→ Décliner la politique UCA en matière d'inclusion, d'égalité et de diversité	1	Mesure de la diversité (géographique et sociale) : part des étudiants dont l'adresse des parents n'est pas dans une métropole	56,20%	60%	SAPCG (APOGEE) + open data	A. Chades	C.-M. Bringuier	
		JALONS	J1 - Résultats et analyse des différentes enquêtes J2 - Établissement d'un plan d'action pour la durée restante du contrat	-	Autonomie 2022 1er trimestre 2023				
Politique relative aux personnels : stratégie RH et amélioration des conditions de travail	→ Amélioration et interinstitutionnalisation de la communication interne (et externe l -> moyens dédiés)	JALONS	J3 - Plan de communication sur la durée du contrat avec au moins un grand événement institut par an Les jalons suivants sont liés à la mise en œuvre du plan de communication : J4 - Nombre de participants aux événements organisés par l'Institut (prévision d'une action de communication par an à destination des étudiants, une par an à destination des personnels et une par an à destination du grand public). J5 - Nombre de vues sur les pages internet relayant des événements de l'IDEM. J6 - Retour d'enquêtes de satisfaction.	-	-				
		→ RECHERCHE, VALORISATION, POLITIQUE SCIENTIFIQUE							
Activité de recherche	→ Renforcer la recherche des laboratoires et l'articulation avec le projet CAP 2025	2	Nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans les projets soutenus par CAP 20-25	23	41	Institut + Directeur CIR (Olivier Rodhe)	-	C.-M. Bringuier	
		JALONS	J7 - Recensement des publications des laboratoires de l'Institut en lien avec CAP 20-25. J8 - Lancement d'une concertation inter-laboratoires en vue de déposer des projets communs : notamment, désignation d'un référent I-Site au sein de chaque laboratoire	-	Autonomie 2022 Juillet 2022				
Innovation, partenariats monde socio-économique	→ Établir une relation étendue avec le monde socio-économique (excellences ?)	3	Nombre d'expertises et de contrats de collaboration de recherche						
		3.a	• Nombre d'expertises	10	30			C.-M. Bringuier	
		3.b	• Nombre de contrats de collaboration de recherche	5	5			V. Bellign	
		3.c	• Nombre de contrats de collaboration de recherche financés CIRRE	2	4				
		3.d	• Nombre de contrats doctoraux de droit privé hors CIRRE	0	NR				
JALONS	J9 - Bilan global des partenariats recherche avec le monde socio-économique des trois laboratoires. J10 - Élaboration d'un programme de travail allant de janvier 2023 à la fin du contrat sur le renforcement des liens avec le monde socio-économique	-	Déc-2022 1er trimestre 2023						
Internationalisation de la Recherche/ Europe	→ Soutenir les projets européens par le renforcement des structures mutualisées et le maintien des labels → Renforcer et structurer les mobilités scientifiques entrantes et sortantes	4	Mobilités internationales des doctorants						
		4.a	• Mobilités internationales entrantes des doctorants	10,7%	11%				
		4.b	• [Ind 7 du CQJ] Mobilités internationales sortantes des doctorants	27,8%	40%			C. Massonnet	
JALONS	J11 - Mise en place de semestres sabbatiques internationaux J12 - Mise en place de mobilités doctorantes et jeunes chercheurs avec critères d'éligibilité J13 - Adossement de l'enseignement à la recherche : faire une place aux chercheurs invités dans les enseignements de niveau master	-	-			SAPCG (Anoué + Sliam) DIR (Mouevon)	A. Chades JF Meme		

PILOTAGE ET MOYENS

Thématique Objectif	Responsabilité sociétale de l'université, thématique identifiante pour l'UCA → Décliner la politique UCA en matière d'inclusion, d'égalité et de diversité
INDICATEUR 1	Mesure de la diversité (géographique et sociale) : part des étudiants dont l'adresse des parents n'est pas dans une métropole

Description des indicateurs

Unité de mesure	Pourcentage
Période d'observation	Année universitaire
Description / périmètre de la mesure	Population : primo-entrants en L1 dans l'institut DEM, dont l'adresse fixe (renseignée dans Apogée) est en France, hors métropole. La métropole s'entend au sens d'une intercommunalité (22 métropoles en France).
Mode de calcul	= [Population] / [Nombre total de primo-entrants en L1 dans l'iDEM]
Source	Apogée pour les IA et adresses fixes ; open data pour le classement des communes en métropoles
Disponibilité	1er trimestre N pour l'année universitaire N/N-1
Référent(s)	A. Chades (SAPCG)

	Valeur de Référence 2020-2021	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Situation 2023-2024	Situation 2024-2025	Situation 2025-2026	Cible
Indicateur 1 : Part des étudiants dont l'adresse des parents n'est pas dans une métropole	56,2%						60%

Commentaires :

- La valeur de référence portant seulement sur une année, la variabilité de ce chiffre n'est pas connue. Il est par conséquent raisonnable de choisir une cible qui ne s'éloigne pas du chiffre 2020/2021.
- Une modification de la cible ne peut pas être exclue en fonction du chiffre 2021-2022.
- A noter : la possibilité d'influencer la composition des cohortes d'étudiants inscrits, en augmentant la part des étudiants hors métropole, reste en pratique incertaine compte tenu des procédures de recrutement.

RECHERCHE, VALORISATION, POLITIQUE SCIENTIFIQUE	
Thématique Objectif	Innovation, partenariats monde socio économique → Etablir une relation étroite avec le monde socio-économique (ExcellencES ?)
INDICATEUR 3	Nombre d'expertises et de contrats de collaboration de recherche 3.a. Nombre d'expertises faisant l'objet d'une convention 3.b. Nombre de contrats de collaboration de recherche 3.c. Nombre de contrats de collaboration de recherche financement CIFRE 3.d. Nombre de contrats doctoraux de droit privé hors CIFRE

Description des indicateurs	
Unité de mesure	Nombre
Période d'observation	Année civile
Description / périmètre de la mesure	<p>Nombre d'expertises et de contrats de collaborations de recherches signés dans l'année</p> <p>> [Sous-Ind 3.a] Expertise : en fonction de leur contribution à la production de connaissances, rapports d'expertise réalisés à la demande d'organismes publics ou privés (français, européens et internationaux).</p> <p>> [Sous-Ind 3.b] Collaboration de recherche (ou contrat de recherche): recherche partenariale avec une obligation de moyen et non de résultat. La collaboration de recherche peut donc générer du développement et de l'activité inventive.</p> <p>> [Sous-Ind 3.c] Collaboration de recherche CIFRE : contrat doctoral relevant d'un financement de l'ANRT</p>
Mode de calcul	Dénombrement
Source	Institut iDEM (3a et 3d) - DRED (3b et 3c)
Disponibilité	1er trimestre N pour l'année civile N-1
Référent(s)	V. Beligon (DRED) - C.-M. Bringuier (iDEM)

	Valeur de Référence 2020	Situation 2021	Situation 2022	Situation 2023	Situation 2024	Situation 2025	Cible
Sous-indicateur 3.a : Nombre d'expertises	10	24					30
Sous-indicateur 3.b : Nombre de contrats de collaboration de recherche	5	3					5
Sous-indicateur 3.c : Nombre de contrats de collaboration de recherche financement CIFRE	2	3					4
Sous-indicateur 3.d : Nombre de contrats doctoraux de droit privé hors CIFRE	0	0					2

<p><u>Commentaires :</u></p> <p>Unités de Recherche de l'Institut DEM :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Mono-intitut : CERDI, CleRMa, CMH > Multi-intitut : - <p>Le nombre de contrats d'expertise ne peut être renseigné avant le 10/02 en raison de l'absence d'un personnel.</p>
--

FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Thématique Objectifs	Approche compétences → Accompagner les équipes pédagogiques dans la démarche (une IP dédiée au sein du Service Universitaire de Pédagogie) → Appels à projets internes (SUP) → Événements, acculturation à la transformation pédagogique et la démarche compétence
INDICATEUR 5	Nombre de formations déployées en approche compétences au niveau 3

Description des indicateurs

Unité de mesure	Nombre de formations
Période d'observation	Année universitaire
Description / périmètre de la mesure	La maquette de formation doit préciser les compétences visées et les ressources incontournables (savoirs, savoir-faire, savoir-être, etc.) qui leur sont associées, ainsi que le niveau de développement des compétences à différents moments-clés du programme.
Mode de calcul	Dénombrement
Source	Institut DEM
Disponibilité	4ème trimestre N pour l'année universitaire N-1/N
Référent(s)	C.-M. Bringuier (iDEM)

	Valeur de Référence 2020-2021	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Situation 2023-2024	Situation 2024-2025	Situation 2025-2026	Cible
Indicateur 5 : Nombre de formations déployées en approche compétences au niveau 3	0						NR

Commentaires :

--

FORMATION INITIALE ET CONTINUE	
Thématique Objectifs	Internationalisation des formations → Inscrire l'EEUCA dans les grands projets européens stratégiques en matière de formations universitaires (GT H2S, summer school, Master Erasmus +) → Soutenir la mobilité sortante des différents publics
INDICATEUR 7 [Ind. CQ n°7]	Taux annuel des étudiants de niveau master inscrits en mobilité à l'étranger

Description des indicateurs	
Unité de mesure	Pourcentage
Période d'observation	Année universitaire
Description / périmètre de la mesure	Type de mobilités sortantes : Études, stages, césures, court-séjours. Ne sont pris en compte que les inscriptions principales valides, hors CPGE et les auditeurs libres. Niveau master : masters 1ères années, masters 2èmes années.
Mode de calcul	= [Nombre de mobilités sortantes] / [Nombre total d'étudiants de master]
Source	MoveON UCA & APOGÉE
Disponibilité	4ème trimestre N pour l'année universitaire N-1/N
Référent(s)	A. Chades (SAPCG) - C. Massonnet (DRIF)

	Valeur de Référence 2020-2021	Situation 2021-2022	Situation 2022-2023	Situation 2023-2024	Situation 2024-2025	Situation 2025-2026	Cible
Indicateur 7 : Taux annuel des étudiants de niveau master inscrits en mobilité à l'étranger	8,3%						10%

Commentaires :