
UNIVERSITÉ DE LYON 2020

Septembre 2019 - #2

DOCUMENT D'ORIENTATION STRATÉGIQUE POUR L'UNIVERSITÉ-CIBLE

Organisation et
gouvernance de
l'Université-Cible



Lyon 1



UNIVERSITÉ LYON III
JEAN MOULIN



UNIVERSITÉ
JEAN MONNET
SAINT-ÉTIENNE



ENS DE LYON

DOCUMENT D'ORIENTATION STRATÉGIQUE
POUR L'UNIVERSITÉ-CIBLE

LIVRE #2
**ORGANISATION ET
GOUVERNANCE**

Ce document décrit les principes de construction des instances de l'Université-Cible, les engagements de ses structures constitutives, et les processus de décision essentiels. Il précise les modalités de fonctionnement du campus de Saint-Étienne et les modalités d'expérimentation avec l'établissement-composante. Enfin, il présente des instruments de rayonnement et d'attractivité pour l'Université-Cible.

Il se réfère au livre 1 qu'il détaille et complète.

Nota bene :

Toutes les fonctions mentionnées dans les trois livres du Document d'orientation stratégique concernent potentiellement les femmes et les hommes.

TABLES DES MATIERES

ORGANISATION ET GOUVERNANCE 3

01. LES INSTANCES DE LA GOUVERNANCE CENTRALE 7

02. LE PRÉSIDENT ET L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE 11

03. POLITIQUE SOCIALE 13

04. PROCESSUS D'ÉLABORATION DU BUDGET
DE L'UNIVERSITÉ-CIBLE 15

05. CAMPAGNES D'EMPLOIS, PROCÉDURE DE RECRUTEMENT
ET CARRIÈRE 17

06. LE CAMPUS UNIVERSITÉ-CIBLE@SAINT-ÉTIENNE 19

07. LES ÉTABLISSEMENTS-COMPOSANTES
AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ-CIBLE 22

08. INTÉGRATION / RETRAIT D'UN ÉTABLISSEMENT-COMPOSANTE
ET RÉOLUTION DE CONFLITS 26

09. DES INSTRUMENTS DE RAYONNEMENT ET D'ATTRACTIVITÉ 28

GLOSSAIRE 30 à 32

Liste des acronymes de pôles de formation et de recherche 33

01. LES INSTANCES DE LA GOUVERNANCE CENTRALE

La gouvernance de l'Université-Cible s'appuiera sur les conseils suivants :

- le conseil d'administration (CA) qui réunit le conseil d'établissement (CE) et le conseil d'orientation stratégique (COS) ;
- le comité exécutif (COMEX) ;
- l'assemblée académique avec ses trois commissions.

L'Université-Cible est dotée d'un Bureau composé du président, des vice-présidents et du président de l'ENS de Lyon.

Les compétences relatives aux actes réglementaires, documents budgétaires et financiers, ressources humaines et vie de l'établissement sont réparties entre le CA, le CE, les PFR et l'établissement-composante. Le fonctionnement des PFR est décrit dans le livre 1, section 2.2. Les compétences de l'établissement-composante sont détaillées dans la section 7 et les modalités de résolution de conflits en section 8.

L'Université-Cible dispose en central d'un CT, d'un CHSCT, d'une CPE¹ et d'une CCP-ANT. Pour le CHSCT et afin d'assurer une proximité, une organisation par pôle et/ou campus pourra être déclinée. Cette disposition générale est à affiner dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales.

Le conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration est l'instance décisionnaire qui réunit les deux conseils statutaires: le CE et le COS. Le CE est composé d'une majorité d'élus et le COS est composé exclusivement d'extérieurs.

Le CA est composé de 36 membres dont 50% d'élus.

Le nombre de membres du CA est augmenté d'une unité lorsque le président de l'Université n'en est pas membre à un autre titre.

En cas d'égalité, le président a voix prépondérante.

Le CA est notamment compétent sur les questions suivantes :

- élection du président de l'Université-Cible ;
- adoption des modifications des statuts de l'Université-Cible ;
- adoption du règlement intérieur de l'Université-Cible ;
- approbation des contrats d'association avec d'autres établissements partenaires sur le site ;
- intégration/retrait d'un établissement ;
- approbation du contrat d'établissement ;
- approbation de la campagne d'emplois, du budget et du compte financier ;
- approbation des contrats d'objectifs et de moyens (COM) des structures internes ;
- approbation du rapport annuel d'activité de l'Université-Cible.

1 - L'établissement-composante conserve ses instances propres.

Le conseil d'établissement

Il est compétent sur les questions concernant les affaires générales de l'établissement, les règles générales de fonctionnement et de gestion de l'établissement et, en commission restreinte, sur les questions individuelles (hors périmètre de l'établissement-composante).

Le conseil d'établissement est composé de 26 membres : 18 représentants élus des personnels et des étudiants, sept personnalités extérieures à l'Université-Cible et une personnalité issue de l'établissement-composante. Le CE doit refléter les grands secteurs de l'Université-Cible.

- Les 18 membres élus représentant les personnels et les étudiants sont répartis comme suit :
 - 5 représentants du collège des professeurs ou assimilés (collège A) ;
 - 5 représentants du collège des maîtres de conférences ou assimilés (collège B) ;
 - 4 représentants des personnels administratifs, techniques et de bibliothèque (BIATSS) ;
 - 4 représentants des étudiants dont un doctorant.
- Les sept personnalités extérieures à l'Université-Cible sont désignées par les institutions partenaires suivantes :
 - 3 représentants désignés par les collectivités territoriales (région Auvergne-Rhône-Alpes, Métropole de Lyon, Métropole de Saint-Étienne) ;
 - 2 représentants du monde économique : 1 désigné conjointement par le MEDEF, la CPME, la CCI Lyon-Métropole – Saint-Etienne – Roanne et 1 dirigeant d'entreprise désigné parmi les principaux partenaires de l'université ;
 - 2 représentants du monde académique.
- 1 membre externe du Conseil d'Administration de l'ENS de Lyon désigné par le président de l'ENS de Lyon.

Le conseil d'orientation stratégique

Le COS apporte à l'établissement une expérience externe et une expertise indépendante. Il donne son avis et émet des recommandations sur les orientations stratégiques de l'Université-Cible et le suivi de sa trajectoire. Le COS est composé de 10 personnalités extérieures.

Les 10 membres du COS ont les profils suivants :

- 6 membres du secteur académique dont des personnalités au titre des universités de recherche intensive européennes et des organismes de recherche ;
- 4 personnalités appartenant aux milieux socio-économiques et culturels, incluant des personnalités au titre de la recherche et de l'innovation.

Lors de sa première réunion, le COS élit son président parmi ses membres. Celui-ci anime les réflexions du COS.

Le président du COS est une personnalité reconnue, ayant une connaissance avérée du fonctionnement de grandes institutions académiques internationales.

Le COMEX

Le COMEX, instance exécutive de l'établissement, assure l'articulation entre les instances centrales et les structures de l'Université-Cible, notamment les PFR et l'École Universitaire de 1^{er} Cycle (EU1C). Les missions, compétences et composition du COMEX sont décrites dans le livre 1, section 2.1.2).

L'assemblée académique

L'assemblée académique, par ses propositions, participe à la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation, de recherche, de vie étudiante et de campus. Elle formule des avis et recommandations sur la stratégie de recherche et de formation de l'établissement et, par ses analyses, contribue à la prospective académique. Elle est force de proposition dans le domaine de la vie étudiante et de la vie des campus. Elle élit le VP étudiant. Elle se réunit au moins deux fois par an en formation plénière.

Elle est composée de manière à permettre une représentation large des communautés, couvrant l'ensemble des champs disciplinaires.

Les membres élus doivent couvrir toutes les catégories de personnels et d'étudiants. Pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, elle est constituée à parité entre les professeurs et assimilés (collège A) et les maîtres de conférences et assimilés (collège B). Dans sa composition, elle doit tendre vers la parité femme/homme.

Les directeurs et les directeurs adjoints des PFR (en charge de la formation et de la recherche) sont invités permanents.

L'assemblée académique regroupe les membres des trois commissions décrites ci-dessous :

- la commission des affaires académiques - les "sections disciplinaires" des usagers et des enseignants et enseignants-chercheurs sont constituées en son sein² ;
- la commission des affaires individuelles ;
- la commission de la vie étudiante et des campus.

La composition de chacune de ces commissions veillera à assurer une représentation des PFR et de l'EU1C, ainsi que des grands secteurs disciplinaires :

- Les membres de la commission des affaires individuelles sont élus.
- Pour la commission des affaires académiques et la commissions de la vie étudiante et des campus, leurs membres sont élus et/ou désignés par et parmi les membres des Conseils de formation et de recherche des pôles.

Aucun membre de l'assemblée académique ne peut être membre de plus d'une commission (parmi les trois).

La Commission des affaires académiques

Elle émet un avis sur les grandes orientations de la politique de l'Université-Cible, notamment dans les domaines de la recherche, de la formation, de l'innovation et des relations avec les entreprises.

Il s'agit notamment de veiller à la cohérence de l'offre de formation à l'échelle de l'Université-Cible, dans le respect de l'autonomie des PFR. Il en est de même pour la recherche, où la commission des affaires académiques peut être force de proposition pour favoriser les actions transversales, les nouveaux champs transdisciplinaires et les actions structurantes qui se construisent avec les PFR et en lien étroit avec les organismes nationaux de recherche. En matière de réussite des étudiants, notamment en premier cycle, elle est également un lieu de débat favorisant l'émergence d'initiatives innovantes en pédagogie.

² - Hors établissement-composante.

Elle est composée de 64 représentants élus, membres des CFR des PFR, répartis comme suit :

- 32 représentants des enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs. Deux représentants par collège (2 A et 2 B), appartenant au CFR de chaque PFR ;
- 16 étudiants, comprenant des étudiants inscrits dans l'EU1C et au moins 8 en 2^e et 3^e troisième cycles. Chaque membre titulaire est assisté d'un suppléant habilité à le représenter en cas d'absence ;
- 8 personnels administratifs, techniques et de bibliothèque (BIATSS) ;
- 8 personnalités extérieures proposées par le Bureau de l'Université-Cible et avis du COMEX.

La Commission des affaires individuelles

La commission des affaires individuelles est saisie par le président de l'Université-Cible sur les affaires individuelles concernant les enseignants et enseignants-chercheurs.

Elle est composée de 32 membres élus.

La Commission de la vie étudiante et des campus

L'ensemble des questions liées à la vie étudiante et à la vie des campus est traité au sein de la commission de la vie étudiante et des campus.

La commission de la vie étudiante et des campus contribue par ses avis et propositions à l'élaboration de la politique de la vie étudiante et de la vie des campus à l'échelle de l'Université-Cible. Cette politique peut être déclinée à l'échelle des campus, afin de créer un sentiment d'appartenance et pour garantir une qualité de service homogène pour l'ensemble des étudiants.

Elle propose des mesures sur les champs suivants :

- la réussite du plus grand nombre d'étudiants ;
- la facilitation de l'entrée dans la vie active ;
- l'accès aux pratiques et activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants ;
- l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et des étudiants (notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation, à l'accès aux ressources numériques) ;
- les interactions entre sciences et société ;
- les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Elle est composée de 60 membres répartis comme suit :

- 16 représentants des enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs avec deux représentant par collège de chaque CFR : 1 A, 1 B ;
- 24 étudiants, dont au moins 8 en premier cycle (incluant des étudiants inscrits à l'EU1C) ; pour les étudiants, chaque membre titulaire est assisté d'un suppléant.
- 16 personnels administratifs, techniques et de bibliothèque ;
- 4 personnalités internes/externes à l'Université-Cible sur proposition du Bureau de l'Université-Cible et avis du COMEX.

02. LE PRÉSIDENT ET L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

Le président

Au-delà de ses prérogatives statutaires, le président représente l'Université-Cible, anime et pilote sa politique institutionnelle, assure les relations avec les collectivités et les grands partenaires académiques et économiques, en France et à l'international.

Il est garant de la stratégie de l'Université-Cible et de sa mise en œuvre, de son bon fonctionnement, et a pour mission d'assurer la mise en place des conditions permettant le succès de sa trajectoire.

Le président est une personnalité reconnue, avec un parcours académique lui permettant d'incarner auprès de ses interlocuteurs nationaux et internationaux une université de recherche intensive de rang mondial.

Le président est élu pour cinq ans suite à un appel à candidature international.

Attributions du président

- préside les séances du conseil d'administration (CA), du conseil d'établissement (CE) et les réunions du comité exécutif (COMEX) et de l'assemblée académique ;
- exécute les décisions du CA et du CE ;
- est garant du respect des statuts et du règlement intérieur de l'Université-Cible ;
- propose au CA pour approbation le projet stratégique de l'établissement ;
- propose au CA le budget, la campagne RH et les COM des PFR et des autres entités qui en disposent ;
- est garant de la réalisation du projet de l'établissement et de la trajectoire institutionnelle et opérationnelle de sa transformation ;
- signe tous les diplômes. Les diplômes opérés ou délivrés par l'établissement-composante font l'objet d'une double signature avec ceux-ci ;
- présente un rapport d'activité annuel soumis au vote du CA ;
- est membre de droit du conseil d'administration de l'ENS de Lyon, établissement-composante ;
- donne son avis ou son approbation sur certains actes concernant cet établissement-composante (budget, campagne d'emplois) ;
- est révocable par un vote des deux tiers des membres du CA. Cette décision emporte également dissolution du CA.

L'équipe présidentielle

Le président s'entoure d'une équipe restreinte de vice-présidents (VP). Elle veille au bon fonctionnement et à la cohérence de la stratégie de l'Université-Cible.

L'équipe présidentielle resserrée intervient sur les domaines de compétences stratégiques suivants :

- les affaires académiques, comprenant les orientations de la formation et la recherche ;
- les grands programmes et axes transversaux, les moyens IDEX et PIA, les infrastructures

académiques structurantes et les investissements en recherche;

- les affaires internes, concernant les questions relatives à l'organisation de l'Université-Cible ainsi que les questions de moyens et de patrimoine immobilier;
- la qualité et la trajectoire de transformation de l'Université-Cible dans:
- le suivi des données en formation et recherche, notamment via les indicateurs des COM;
- l'analyse de la cohérence de l'offre globale;
- l'analyse de l'efficacité des procédures et de la démarche qualité de l'ensemble;
- les partenariats, qu'ils soient territoriaux, nationaux ou internationaux avec les milieux institutionnels (collectivités territoriales notamment) ou économiques avec le monde des entreprises;
- la dimension prospective et la question du transfert et de l'innovation sont au cœur de cette compétence;
- la représentation et la stratégie de visibilité à l'international sont assurées en lien avec les relations internationales des pôles sur leurs compétences en formation, recherche et innovation.

03. POLITIQUE SOCIALE

L'ambition d'excellence académique de l'Université-Cible s'accompagne de la formalisation d'un nouveau pacte social dont les bases seront posées au sein d'un groupe de travail inter-établissements, le Groupe de Suivi de la Transformation (GST).

Mis en place au printemps 2019, ce GT est composé d'une représentation des personnels. Il ne se substitue pas aux instances des établissements fondateurs. Dans le respect des prérogatives de celles-ci, il a vocation à constituer un espace de réflexion et d'échanges avec les représentants des organisations syndicales et à contribuer à l'évaluation des changements et de leurs impacts sur les conditions de vie et de travail des personnels. Il proposera les accompagnements nécessaires dans la phase de transformation des structures.

L'objectif de la politique sociale de l'Université-Cible est d'assurer un environnement de travail attractif, stimulant et respectueux pour l'ensemble des personnels, quels que soient leurs statuts, leurs fonctions et leur employeur, et notamment:

Un cadre professionnel où chacun est reconnu

L'orientation stratégique majeure de la politique Ressources Humaines (RH) de l'Université-Cible est de faire de ce nouvel établissement un cadre d'épanouissement professionnel où les compétences de chacun sont reconnues et les évolutions de carrière facilitées et accompagnées. La politique RH pluriannuelle de l'Université-Cible passe, notamment, par la valorisation de la formation des personnels (VAE, formation continue...), tant pour les BIATSS que pour les autres personnels.

Une politique d'action sociale ambitieuse et de proximité

L'Université-Cible promeut l'innovation sociale au sein des PFR, et de l'établissement-composante en veillant à la cohérence et à l'harmonisation des politiques RH, tout en restant vigilante sur la soutenabilité budgétaire. L'animation d'un dialogue social de proximité, favorisant des réponses concrètes aux besoins des personnels est au cœur des pratiques managériales.

Une politique globale soucieuse du bien-être des personnes est mise en place, afin de renforcer les liens sociaux de la communauté universitaire. Les comités d'action sociale s'organisent pour garantir un service de proximité, notamment en lien avec les campus.

Des conditions de travail de meilleure qualité avec un dialogue social renforcé

Une politique de qualité de vie au travail renforcée amplifie les outils et services au bénéfice des personnels (assistance sociale, médecine du travail, prévention des risques psycho-sociaux), par une mise en commun des moyens qui y sont consacrés. Le télétravail est favorisé et harmonisé selon les spécificités des services. En particulier, l'ergonomie des conditions de travail de chacun est au cœur du dialogue social et des missions de l'encadrement. Pour prévenir les risques professionnels et s'assurer de l'adéquation des ressources mobilisées, les impacts des nouvelles organisations et processus de travail seront évalués avant leur complet déploiement. Dans ce cadre, un tableau de bord prospectif sera élaboré, mis à jour régulièrement et présenté aux instances de l'Université-Cible.

Égalités, inclusion, lutte contre les discriminations

L'Université-Cible s'engage de manière résolue dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et pour la promotion active de l'égalité, entre les femmes et les hommes en particulier. Elle amplifie, en les harmonisant, les actions déjà établies en matière de diversité culturelle et sociale, ainsi qu'en matière d'accueil et d'insertion des personnels en situation de handicap.

Le pacte social

Cette politique sociale de l'Université-Cible passe par une phase de transition organisée autour d'un pacte social.

Ce pacte social est construit sur la base des travaux réalisés lors d'études d'impacts, les expertises réalisées avec les CHSCT et les échanges au sein du GST.

Dans le cadre du GST, les établissements fondateurs ont d'ores et déjà pris des engagements forts, sous réserve de soutenabilité budgétaire, parmi lesquels :

- les mobilités géographiques seront proposées uniquement aux personnels volontaires ;
- les rémunérations et primes en place seront préservées et harmonisées positivement ;
- les politiques des contractuels seront harmonisées dans le cadre d'une convergence progressive.

04. PROCESSUS D'ÉLABORATION DU BUDGET DE L'UNIVERSITÉ-CIBLE

Le modèle de décision et de gestion de l'Université-Cible assure la cohérence stratégique dans la construction du budget et l'usage des ressources, tout en permettant à l'établissement-composante de conserver la capacité de contractualisation liée à l'existence d'une personnalité morale.

Ainsi, pour mettre en œuvre sa politique commune :

- l'Université-Cible dispose d'une subvention pour charge de service public (SCSP) qu'elle négocie avec l'État dans le cadre de son dialogue de gestion. La dotation globale agrégée de l'Université-Cible est constituée de la SCSP de l'établissement expérimental (correspondant aux SCSP des trois ex-universités), à laquelle s'ajoute la SCSP attribuée directement à l'ENS de Lyon, établissement-composante. En termes pratiques, la subvention pour charge de service public est reçue par l'Université-Cible pour son périmètre, et par l'ENS de Lyon pour son périmètre ;
- De même, en pratique, les contrats industriels, contrats de recherche et contrats de formation continue peuvent être signés, soit par la personnalité morale Université-Cible, soit par la personnalité morale établissement-composante, chacun pour ce qui le concerne ;
- En interaction avec le COMEX, le bureau auquel participe l'établissement-composante joue un rôle essentiel dans la définition du budget et la stratégie de ressources, déclinée et suivie dans les contrats d'objectifs et de moyens ;
- Afin d'inciter au développement des ressources propres, les flux de ressources propres sont conservés par la structure qui les a générés - un prélèvement permettant de contribuer à une stratégie globale d'établissement ou à des frais de gestion ;
- Soucieuse de développer un modèle économique qui permette de réaliser son ambition académique, l'Université-Cible fera du développement de ressources propres une priorité, en partenariat avec les organismes de recherche.

Ces ressources propres, complétées par les apports des EPST pour ce qui concerne les structures et projets communs, peuvent être générées directement par les structures de l'Université-Cible ou indirectement par les structures affiliées comme la Fondation pour l'Université de Lyon, les filiales de valorisation et autres fondations, sociétés d'ingénierie de projets et fonds de participation.

Le conseil d'administration est responsable du budget de l'Université-Cible. Le processus adopté fait intervenir les PFR, dans le respect du cadre adopté par les instances centrales.

L'élaboration du budget de l'Université-Cible se déroule tout au long de l'année et implique les différents niveaux et instances de l'Université-Cible.

L'élaboration du budget de l'Université-Cible suit les grandes étapes suivantes :

- en année N, la procédure budgétaire pour élaborer le budget de l'année N+1 débute après l'approbation par le conseil d'administration du compte financier de l'année N-1 ;
- en avril, le président organise un dialogue avec les PFR qui constitue le début du "débat d'orientation budgétaire" (DOB), en tenant compte des COM en cours, du contrat pluriannuel d'établissement et de la situation financière globale de l'Université-Cible ;

- la consolidation de ces éléments par le COMEX permet de construire les orientations budgétaires proposées par le président à la délibération du CA ;
- à l'issue de cette phase, une synthèse du DOB est présentée au CA qui donne lieu à une lettre de cadrage adressée aux PFR et autres structures internes disposant d'un budget ;
- les PFR et autres entités disposant d'un budget déclinent ces orientations et proposent leur projet de budget, discuté avec la présidence et qui est présenté ensuite pour avis au COMEX ;
- après consolidation et arbitrages du COMEX, les COM sont formalisés et le budget consolidé peut être proposé à l'assemblée académique pour information. Celle-ci peut faire ses recommandations sur son domaine de compétences, qui sont transmises aux membres du CA de l'Université-Cible ;
- le conseil d'administration de l'Université-Cible vote le budget global et valide les enveloppes des COM. Le conseil d'administration de l'établissement-composante vote la partie le concernant.

05. CAMPAGNES D'EMPLOIS, PROCÉDURE DE RECRUTEMENT ET CARRIÈRE

Schéma global pour la campagne d'emplois

La campagne d'emploi de l'Université-Cible est adoptée suite à une procédure qui implique les PFR et les autres structures de l'Université-Cible. Les principales étapes sont les suivantes :

1^{re} étape en mai

Les PFR établissent, selon leurs procédures internes, mais dans un cadre global commun, leur prospective dûment motivée (nombre et type d'emplois).

2^e étape en juin

Suite à des échanges avec les PFR et en COMEX, un cadrage et des orientations générales sont proposés par la gouvernance de l'Université-Cible et adoptés par le CA de celle-ci. Ils donnent lieu à une lettre de cadrage des ressources humaines qui est communiquée aux PFR et structures internes de l'Université-Cible.

3^e étape en septembre-octobre

Les PFR remontent leurs propositions à la gouvernance de l'Université-Cible.

4^e étape en décembre

Suite à des échanges avec les PFR et après avis du COMEX, le CA de l'Université-Cible et le CA de l'établissement-composante adopte la campagne d'emplois N+1.

Procédures de recrutement et gestion des carrières des enseignants-chercheurs

Gestion des questions individuelles

Les questions individuelles (recrutement et carrière des enseignants-chercheurs) revêtent une importance majeure dans la politique académique et la stratégie de développement de l'Université-Cible. Afin de renforcer le principe d'autonomie des PFR et d'assurer dans le même temps l'équité de traitement de tous les enseignants-chercheurs, le processus de gestion des questions individuelles (recrutement, affectation, mutation, détachement, délégation et carrière) s'appuie sur une charte qualité et un référentiel, validés par les CA de l'Université-Cible et de l'établissement-composante.

S'ensuit, selon les sujets, un processus en deux grandes étapes, l'une positionnée au niveau de chaque PFR, l'autre au niveau de l'échelon central³. Dans cette perspective, il s'agit de trouver un équilibre entre la volonté décentralisatrice et la nécessité de définir et de faire appliquer une politique commune.

3 - À l'exception des recrutements nationaux de certaines sections du CNU.

Sous réserve des dispositions statutaires en vigueur relatives aux affaires individuelles, et pour traiter de manière efficiente les questions individuelles relatives au recrutement, promotions et primes, les procédures reposent sur la démarche suivante :

Étape 1

Propositions/classements au niveau du PFR.

Étape 2

Cohérence et respect de la stratégie globale par une procédure centrale d'établissement.

Décision par les CA restreints de l'Université-Cible et celui de l'établissement-composante, respectivement selon les personnels concernés.

Les questions individuelles relatives aux délégations, CRCT, mises à disposition, professeurs invités sont déléguées aux PFR. Ceux-ci sont décisionnaires sur la base d'un cadre et d'un référentiel communs ainsi que d'une charte qualité validés par les CA de l'Université-Cible et celui de l'établissement-composante.

06. LE CAMPUS UNIVERSITÉ-CIBLE@SAINT-ÉTIENNE

La contribution du campus à l'ambition académique de l'Université-Cible

Le campus Université-Cible@Saint-Etienne permet de déployer les activités des huit PFR et de l'EU1C de l'Université-Cible sur le territoire de Saint-Étienne avec une cohérence d'ensemble, comme l'illustrent les trois exemples ci-dessous, représentatifs des spécificités territoriales.

Un ancrage territorial en complémentarité avec les autres campus : l'exemple du PFR Ingénierie autour de l'Ingénierie des surfaces

Le campus Université-Cible@Saint-Étienne a acquis une visibilité internationale dans ce domaine grâce à un projet scientifique reconnu par trois programmes d'investissement d'avenir (PIA) qui structurent un écosystème unique. Vitrine du site Manufacture, l'EUR Manutech-Sleight s'appuie sur un partenariat fort avec le CNRS et d'autres établissements partenaires du site Lyon – Saint-Étienne notamment l'antenne stéphanoise de l'Institut d'optique graduate school (IOGS). Cette école située à la convergence de plusieurs disciplines, y compris la santé, constitue une des graduate schools du PFR ingénierie et propose un modèle hybride, associant cursus ingénieur et cursus universitaire. L'ensemble des projets PIA Manutech valorise un partenariat fort public-privé.

Le développement de nouveaux projets : l'exemple du projet A.R.T.S au sein du PFR Sciences & humanités

L'Université Jean Monnet (UJM) contribue au PFR Sciences et humanités et sera un acteur investi dans la structuration du pôle et ses projets (comme le projet de School of Economics impliquant le département d'économie de Saint-Étienne et l'ENS de Lyon). Au sein de ce PFR, le projet A.R.T.S. constitue une initiative structurante autour des problématiques artistiques et culturelles. Piloté par l'Université-Cible@Saint-Étienne, il associe université et écoles supérieures d'art du site (dont l'école d'architecture, associée par décret à l'UJM). L'enjeu est de construire un projet attractif, fondé sur des compétences (recherche, formation, innovation, transmission) déployées à un haut niveau d'ambition. Sur le plan de la formation, des parcours de licence seront ouverts associant exigence académique et modules pratiques opérés par les écoles. Inscrit d'emblée dans une perspective internationale, un partenariat est en cours de construction avec la Faculté des Arts de l'Université d'Ottawa sur la dimension numérique et l'articulation entre sciences humaines et ingénierie.

Une culture de la pluridisciplinarité au service de la transversalité entre pôles : l'exemple "santé/prévention"

Au sein d'un axe fort Lyon - Saint-Étienne, et capitalisant sur une culture de la pluridisciplinarité, une réelle expertise en prévention s'est construite autour de l'Institut Universitaire de Prévention. Son originalité et ses atouts reposent sur l'association étroite entre sciences médicales et sciences humaines et sociales ainsi que sur l'implantation de deux plateformes de recherche régionales : sport/santé (IRMIS) et prévention/éducation (Hygée). Ses activités relèvent de cinq PFR (Santé humaine, Education et Sport,

Sciences et humanités, Management and Actuarial Sciences, Droit).

Ses grands objectifs sont :

- de rassembler, sur un site identifié, des équipes de recherche différentes ;
- de mutualiser les outils, de financer des chaires de recherche ;
- de valoriser les activités de recherche en les transférant vers la formation et vers les entreprises (start-up).

Quatre chaires sont en phase de préfiguration, dont une concerne un fellowship IDEX. Portant une vision pluridisciplinaire originale et valorisée par un partenariat avec l'Université d'Ottawa, l'Université-Cible se positionne ainsi en matière de prévention.

Modèle de structuration proposé

Compte tenu de ses caractéristiques et de sa dimension territoriale, le campus de Saint-Étienne dispose d'une organisation et de compétences particulières.

Une interface Campus-PFR

Missions

Les missions et compétences exercées sur le campus s'inscrivent dans le cadre stratégique défini par les instances centrales de l'Université-Cible. Le campus, doté d'un conseil de campus, est garant d'un service de proximité, efficace et innovant. Dans un dialogue avec les PFR, il contribue par ses avis à leur développement sur le campus de Saint-Étienne. Il veille au respect de l'engagement et des orientations stratégiques arrêtés par l'Université-Cible.

Gouvernance : les organes de décisions ou de consultation

Le campus Université-Cible@Saint-Etienne est doté d'un conseil de campus.

Le conseil de campus veille au développement du campus, à sa cohérence académique interne vis-à-vis des orientations prises par l'Université-Cible. Il élabore le COM du campus et a compétence sur les projets structurants et transversaux développés au sein du campus en relation avec les PFR.

Le conseil de campus est composé de représentants du campus au sein de chaque PFR, d'un représentant étudiant élu par chacun des sites (Tréfilerie, Manufacture, Métare, Santé-Innovations, Pierre Mendès France), du responsable de l'EU1C@Saint-Étienne, du directeur des services administratifs du campus et du président de la Fondation du Campus. Les directeurs de pôles ou leurs représentants sont invités permanents.

Le conseil de campus est présidé par le directeur de campus, nommé par le président de l'Université-Cible.

Le directeur est le représentant local du président de l'Université-Cible.

Il représente également le campus au sein de la gouvernance centrale et est membre du COMEX. Enseignant-chercheur, il exerce ses missions à Saint-Étienne.

Il veille au respect des engagements collectifs souscrits dans le cadre de l'Université-Cible afin de promouvoir et d'accompagner le développement du campus stéphanois. Il veille particulièrement à la bonne intégration des structures de formation et de recherche au sein des pôles dans la période de préfiguration (2020-2025).

Dans ce but, il est assisté de chargés de mission, dont deux pour assurer la coordination académique (recherche et formation) du site.

Il est l'interlocuteur politique des entreprises et collectivités à Saint-Étienne. Il dispose d'une délégation de signature et des compétences que lui attribue le président.

Les compétences

Le campus Université-Cible@Saint-Étienne exerce des compétences déléguées par le niveau central ou par les PFR (qui donnent lieu à décisions) :

- les infrastructures (immobilier, systèmes d'information) ;
- les initiatives territoriales pour la promotion de l'orientation et de l'insertion professionnelle pour l'ensemble du campus ;
- les partenariats socio-économiques à l'échelle du territoire dont les relations avec la Fondation ;
- le développement de la vie de campus ;
- les services supports et soutien mutualisés et de proximité (achats, finances, accompagnement RH, missions, sécurité, maintenance, reprographie, inscriptions, orientations, soutien aux activités de recherche).

Le directeur du campus peut émettre des avis ou recommandations sur le développement des formations et des structures de recherche présentes sur le campus. Il veille à la mise en œuvre des engagements stratégiques de la politique territoriale volontariste conduite par l'Université-Cible.

L'ensemble des dotations (campus et PFR) assurant le fonctionnement et les activités académiques relevant du périmètre stéphanois doit être a minima équivalent à la dotation au démarrage de l'Université-Cible (sous réserve du maintien de la dotation État). Ce principe de préservation des volumes globaux de moyens budgétaires et d'emplois consacrés au campus de Saint-Étienne est assuré selon des règles de bonne gestion. La cohérence globale de la politique de développement de l'Université-Cible sur le campus Université-Cible@Saint-Etienne fera l'objet d'une évaluation annuelle.

Passer de l'existant à l'organisation cible nécessitera un travail de coordination locale sur le plan scientifique, pédagogique et évidemment administratif. Ce point fait l'objet d'un traitement spécifique dans l'organisation générale de la transition de l'Université-Cible.

07. LES ÉTABLISSEMENTS-COMPOSANTES AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ-CIBLE

L'Université-Cible, établissement expérimental, peut comprendre des établissements-composantes, conformément à l'article 1^{er} de l'ordonnance 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

À sa création, l'Université-Cible comprend un établissement-composante, l'ENS de Lyon.

Principes généraux

Tout établissement-composante doit approuver les statuts de l'Université-Cible et s'engage à modifier ses statuts pour mentionner son appartenance à l'Université-Cible en tant qu'établissement-composante, et à y indiquer toute autre modification statutaire nécessaire.

L'établissement-composante s'engage aussi à solliciter l'accord de l'Université-Cible pour toute modification statutaire ayant un impact sur celle-ci. De même, l'Université-Cible s'engage à demander l'accord de l'établissement-composante pour toute modification statutaire ayant un impact sur ce dernier. L'établissement-composante développe en propre une stratégie, en cohérence avec celle de l'Université-Cible, à laquelle il contribue. L'Université-Cible s'engage de son côté à respecter les missions spécifiques de l'établissement-composante, à soutenir son développement, ses conditions d'exercice et sa marque. En cas de différend, une proposition de médiation est organisée et, le cas échéant, une procédure de résolution de conflit est engagée telle que décrite en section 8.

Principes institutionnels

L'établissement-composante assume sa responsabilité d'employeur vis-à-vis de ses propres personnels ainsi que la gestion, l'intégrité et la sécurité des infrastructures (bâtiments, informatique...) dont il a la charge. Il instruit et statue avec ses propres instances (CA, CS, CEVE, conseil des directeurs de département, CT, CHSCT, CPE, CCP-ANT) sur toute question relevant de son périmètre et de ses missions académiques.

Le président de l'Université-Cible devient membre de droit du CA de l'établissement-composante. Dans le même esprit, l'établissement-composante participe aux instances de l'Université-Cible et ses personnels sont électeurs et éligibles à toutes les instances (à l'exception des instances représentatives du personnel déjà présentes au sein de l'établissement-composante).

Un souci de transparence se traduit par une réponse mutuelle et agile aux demandes de communication de documents (actes et délibérations, par exemple), tout en veillant à ne pas alourdir les procédures administratives.

L'établissement-composante participe pleinement au développement de la visibilité et de la notoriété de l'Université-Cible, dans le respect d'un système de marques valorisant l'Université-Cible et l'établissement-composante. Sa politique de communication spécifique est en cohérence avec ce cadre. L'établissement-composante participe pleinement à l'élaboration du contrat pluriannuel global de l'Université-Cible, rappelé dans un volet le concernant spécifiquement et approuvé par ses instances.

Il contribue aux projets transversaux de l'Université-Cible, approuvés dans ses propres orientations stratégiques.

Principes de cohérence budgétaire

L'établissement-composante reçoit sa dotation pour charge de service public directement par le MESRI, dans le cadre d'un dialogue budgétaire annuel avec la tutelle; il collecte et utilise ses ressources propres et élabore son budget, adopté par son conseil d'administration.

Il participe pleinement au processus budgétaire de l'Université-Cible et construit son budget en veillant à la compatibilité de ce dernier avec la stratégie de l'Université-Cible, notamment en respectant les engagements pris dans le COM du PFR, dont il est un des acteurs majeurs. Son budget est communiqué au président de l'Université-Cible qui donne un avis⁴, sous couvert du CA de l'Université-Cible. Le COM du PFR est également présenté au CA de l'établissement-composante qui valide la partie le concernant et émet un avis global. Si ces avis ne sont pas favorables, un dialogue est engagé entre le président de l'Université-Cible et le responsable de l'établissement-composante (voir section 8).

Ressources humaines

L'établissement-composante détermine sa politique de ressources humaines en veillant à la compatibilité avec la stratégie de l'Université-Cible, notamment en respectant les engagements pris dans le COM du PFR dont il fait partie. Il recrute son personnel. Ses propres dispositifs s'inscrivent dans le cadre de procédures de qualité élaborées en commun et adoptées par le CA de l'établissement-composante ainsi que par celui de l'Université-Cible.

L'établissement-composante déploie ses propres dispositifs d'action sociale. Il fait pleinement bénéficier le pôle dans lequel il s'inscrit de son savoir-faire et de ses méthodes pour renforcer la politique de gestion des ressources humaines de l'Université-Cible.

Une stratégie de formation qui renforce le PFR

L'établissement-composante participe à l'élaboration de la stratégie formation et vie étudiante de l'Université-Cible.

L'établissement-composante assume la responsabilité de sa stratégie de formation sur les champs suivants, et contribue à ce titre à l'offre de formation de l'Université-Cible: sélection et admission des étudiants, inscription administrative des étudiants, délivrance et qualité des diplômes, définition des contenus et programmes d'études pour les formations qu'il opère et pour ses diplômes spécifiques, règlement des études, définition et validation des parcours de formation des étudiants, définition des modalités de contrôle des connaissances, évaluation des étudiants, calendrier de la scolarité, jurys pour ses formations, évaluation des enseignements et des formations...

L'établissement-composante inscrit administrativement les étudiants qu'il recrute, et perçoit les droits d'inscription correspondants. Ces étudiants sont automatiquement inscrits à l'Université-Cible au moment de leur inscription dans l'établissement-composante.

L'établissement-composante crée et décide des diplômes d'établissement qu'il délivre, en fixe les droits d'inscription et en informe l'Université-Cible.

Les diplômes qu'il opère (masters, doctorat, HDR, ...) comportent son nom et sont signés par la direction de l'établissement-composante. Ils sont délivrés par ses soins et portent la mention "Université-Cible" et la co-signature du président de l'Université-Cible.

La même logique de développement mutuel concerne les actions propres de l'établissement-composante

4 - Possibilité ouverte par l'article 7.3.(a) de l'ordonnance de décembre 2018.

dans le cadre de sa politique de vie étudiante et de campus. L'établissement-composante développe et gère son réseau d' alumni sous sa propre marque.

Dans le même esprit, il établit des relations d'échanges, de coopération et de partenariat avec des établissements français ou étrangers, y compris en matière de doubles diplômes. Il en informe l'Université-Cible. L'objectif est de viser la plus grande cohérence possible et de mettre en synergie les efforts de partenariats.

Dans le respect de la stratégie de l'Université-Cible, l'établissement-composante met en place une stratégie de formation professionnelle, de VAE et d'insertion professionnelle.

Une stratégie de recherche qui contribue pleinement à la construction d'une Université-Cible de rang mondial

L'établissement-composante participe et contribue à l'élaboration de la stratégie de recherche de l'Université-Cible dans les domaines qui le concernent. Il pilote et gère les moyens affectés aux unités de recherche rattachées au PFR, en cohérence avec le contrat d'objectifs et de moyens du pôle dont il fait partie.

En tant qu'employeur et cotutelle, il exploite la propriété intellectuelle des unités qui lui sont rattachées. Il gère par délégation les relations avec les organismes de recherche cotutelles.

Il fait appliquer par ses personnels la charte de signature des publications de recherche en faisant apparaître en première mention l'Université-Cible, puis en seconde mention l'établissement-composante et en troisième mention les autres tutelles.

L'établissement-composante soutient, au service du pôle, le montage de projets de recherche, formation et valorisation, en lien avec les partenaires académiques et socio-économiques. Il veille à la bonne articulation de ces projets avec l'ensemble du pôle afin de favoriser les synergies et complémentarités à l'échelle du pôle.

Contribution au rayonnement international

L'établissement-composante promeut son offre de formation à l'international ; il promeut également la diversité internationale pour le recrutement de ses étudiants et de ses personnels. Ce faisant, il constitue un atout pour l'Université-Cible. De manière générale, il assure, en cohérence et complémentarité avec le pôle concerné, toutes les actions permettant d'assurer la notoriété et la promotion des formations du pôle et de promouvoir les relations avec les partenaires nationaux et internationaux.

Ses réponses aux appels à projets nationaux et internationaux, ainsi que ses partenariats, notamment à l'international, contribuent à la stratégie de l'Université-Cible.

Dispositions spécifiques à l'ENS de Lyon

L'ENS de Lyon

- s'inscrit dans les missions, les pratiques et la politique générale des écoles normales supérieures. En particulier, elle assure toute activité de recrutement de ses élèves, par ses procédures et en concertation avec les ENS ;
- prévoit dans ses statuts, pour la désignation du président de l'ENS de Lyon, que le président de l'Université-Cible remette un avis à la commission chargée de rendre un avis motivé au ministre chargé de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ;
- désigne, via son CA et avec l'approbation du président de l'ENS de Lyon, la personnalité extérieure membre du CA de l'ENS de Lyon qui représente cet établissement-composante au sein de l'Université-Cible ;
- anime le pôle Sciences & Humanités avec ses moyens humains et ceux affectés par l'Université-Cible. Elle contribue à la constitution d'un schéma administratif agile et efficace pour l'ensemble du pôle ;
- peut mettre en œuvre, au service des unités de recherche du pôle, des mécanismes de soutien à la recherche et à la valorisation, via des fonds spécifiques ;
- inscrit administrativement ses étudiants à tous les niveaux de son diplôme propre et, à partir du niveau master, aux diplômes nationaux qu'elle opère, seule ou en coopération avec d'autres structures du pôle Sciences & Humanités, ou avec d'autres pôles, ou en co-accréditation avec d'autres établissements ;
- délivre son diplôme propre et les diplômes nationaux qu'elle opère, seule ou en coopération ou co-accréditation, à partir du niveau master ;
- pilote les parcours des diplômes nationaux que suivent les normaliens et construit, le cas échéant des parcours propres.

Les enseignants et enseignants-chercheurs de l'ENS de Lyon ont la possibilité de participer à l'EU1C sur la base du volontariat.

08. INTÉGRATION / RETRAIT D'UN ÉTABLISSEMENT-COMPOSANTE ET RÉOLUTION DE CONFLITS

Entrée d'un nouvel établissement

L'ordonnance de décembre 2018 prévoit la possibilité d'entrée d'un nouvel établissement post-crédation. L'entrée d'un nouvel établissement dans l'Université-Cible n'est possible que dans la mesure où il s'intègre parfaitement à sa structure interne en PFR.

Pour être valablement constituée, l'entrée doit faire suite à une demande écrite motivée et circonstanciée précisant les apports effectifs de l'établissement demandeur à l'Université-Cible. Le COMEX instruit la demande et transmet son avis motivé aux CA de l'Université-Cible et de l'ENS de Lyon. La demande doit recueillir à la fois le vote favorable des CA de l'Université-Cible et de l'établissement-composante. En cas d'avis opposé, la procédure de résolution de conflits est enclenchée.

Résolution de conflit

Afin de gérer les conflits potentiels, l'Université-Cible se dote de procédures internes. L'Université-Cible étant organisée en PFR dont l'un inclut un établissement-composante, les conflits susceptibles de survenir sont soit :

- (A) au sein du PFR sans concerner directement l'établissement-composante ;
- (B) au sein du PFR et impliquant l'établissement-composante ;
- (C) entre PFR ;
- (D) entre l'établissement-composante et l'Université-Cible.

Les conflits de type A sont résolus au niveau du PFR, avec une capacité d'arbitrage in fine du directeur de PFR.

Les conflits de type B sont résolus par une médiation du COMEX qui propose une solution. Si aucune solution n'est trouvée, le conflit devient de type D.

Les conflits de type C sont arbitrés par le président, après instruction auprès du COMEX.

Les conflits de type D sont soumis à une médiation du COMEX. Si aucune solution n'est trouvée, le sujet est porté devant le CA de l'Université-Cible et celui de l'établissement-composante qui peuvent conjointement nommer une commission de conciliation et/ou proposer une solution et trancher. C'est au CA de l'Université-Cible et à celui de l'établissement-composante que revient le dernier mot.

En dernier ressort, un appel à l'arbitrage de la tutelle peut être sollicité.

En cas de désaccord profond entre le président de l'Université-Cible et le directeur d'un pôle, le président de l'Université-Cible peut ouvrir une procédure de résolution de conflit et, le cas échéant, récuser le directeur du pôle après avis du conseil d'administration.

Mécanismes de prévention et de médiation

Lorsqu'un différend susceptible de déclencher une procédure de retrait survient, un mécanisme de prévention est prévu. Une commission ad hoc est mise en place pour identifier l'origine du différend et les éventuels manquements ou dysfonctionnements dus à une des parties.

La commission est composée à part égale, sur proposition du CA de l'Université-Cible et du CA de l'établissement-composante. Ses membres peuvent être des membres externes à ces deux instances. Le président de la commission, qui est un membre externe, est proposé par la tutelle.

La commission établit ses conclusions et fait des recommandations permettant la résolution du conflit. Les recommandations sont présentées au CA de l'Université-Cible et au CA de l'établissement-composante. Si elles ne sont pas adoptées, un vote à la majorité des membres permet de déclencher la procédure de sortie.

Procédure de sortie

La sortie d'un établissement-composante de l'Université-Cible doit être considérée comme l'issue ultime qui intervient lorsque toutes les voies de conciliation et de médiation ont été épuisées. Sauf événement majeur, la procédure de sortie ne peut pas être enclenchée dans les trois premières années de l'expérimentation.

La procédure de sortie peut être déclenchée soit par l'Université-Cible, soit par l'établissement-composante. La demande de sortie doit être motivée par des manquements graves aux engagements de l'une ou de l'autre partie, des dysfonctionnements majeurs tels que ceux-ci remettent en cause le pacte d'origine ou des changements stratégiques exogènes.

La procédure est au minimum d'une durée de deux mois et au maximum de quatre mois à compter de la notification de l'intention de déclencher la procédure.

Une commission ad hoc est mise en place pour réaliser une concertation et proposer un plan d'action. Les conclusions de la commission sont présentées aux conseils d'administration de l'Université-Cible et de l'établissement-composante.

Procédure enclenchée par l'établissement-composante et vote de la sortie

La procédure de sortie est enclenchée par un vote du CA de l'établissement-composante. La demande doit être signifiée par courrier au conseil d'administration de l'Université-Cible et à son président. Elle doit être précisément motivée et montrer que toutes les procédures de médiation ont été épuisées.

Le CA de l'Université-Cible vote. L'autorité de tutelle reste in fine décisionnaire.

Procédure enclenchée par l'Université-Cible et vote de la sortie

La procédure de sortie est enclenchée par un vote du CA de l'Université-Cible. La demande doit être signifiée par courrier au conseil d'administration de l'établissement-composante et à son président. Elle doit être précisément motivée et montrer que toutes les procédures de médiation ont été épuisées. Le CA de l'établissement-composante vote. L'autorité de tutelle reste in fine décisionnaire. Le cas échéant, les modalités de sortie sont négociées avec le MESRI, afin de garantir la viabilité des établissements concernés.

La fin de l'appartenance à l'Université-Cible ne pourra intervenir qu'au 31 décembre de l'année civile et après un minimum de trois années d'expérimentation.

09. DES INSTRUMENTS DE RAYONNEMENT ET D'ATTRACTIVITÉ

L'Université-Cible a pour ambition de conduire des travaux de recherche au meilleur niveau international. Pour cela, elle développe des échanges et des collaborations avec des chercheurs mondialement reconnus et des équipes étrangères de référence afin de les inciter à s'installer durablement à Lyon. Elle favorise aussi l'animation et le débat scientifique au niveau international, autour de thèmes liés à la stratégie de développement du site. Pour cela, le site de Lyon St-Etienne se dote d'instruments exceptionnels d'attractivité et de rayonnement international.

Le Collegium de Lyon



Sur le modèle des instituts d'études avancées (IEA) dont l'emblématique IEA de Princeton, l'Université de Lyon s'est dotée d'une structure permettant d'accueillir les chercheurs et leur famille en veillant à assurer les deux caractéristiques essentielles qui définissent un IEA: l'ouverture exclusive à l'international et l'interdisciplinarité nécessaire pour traiter des enjeux sociétaux.

Pensé comme un espace de liberté pour une communauté de chercheurs de haut niveau, le Collegium a pour objectif la création d'une communauté scientifique d'excellence centrée sur les sciences humaines et sociales et élargie aux sciences exactes pour des sujets transversaux.

Il accueille des projets les plus originaux et du plus haut niveau scientifique, dès lors que ceux-ci s'articulent avec le potentiel de recherche du site de Lyon Saint-Étienne.

L'Ecole de Physique des Houches



Avec un positionnement plus spécifique dans le domaine de la physique, l'école de Physique des Houches fondée par Cécile DeWitt-Morette est commune au CNRS, à l'ENS de Lyon, à l'Université Grenoble Alpes et au CEA. Située à 1 200 m d'altitude, au cœur du massif du Mont-Blanc, elle a pour but de fournir un enseignement pratique de la physique moderne à la communauté scientifique française et internationale.

Au fil des années, l'école a suivi les évolutions de la science et a su attirer les plus grands physiciens comme, entre autres, Léon Van Hove, Enrico Fermi, Wolfgang Pauli, Murray Gell-Mann ou John Bardeen. Parmi les jeunes chercheurs, plusieurs ont été lauréats du prix Nobel de physique: Pierre-Gilles de Gennes, Georges Charpak, Claude Cohen-Tannoudji ou Serge Haroche.

Très largement ouverte aux autres sciences (les mathématiques, la biologie, la chimie ou les sciences de la Terre), l'Ecole des Houches a pour originalité de proposer des sessions longues (souvent un mois) à des petits groupes de scientifiques (70 participants maximum), dans une véritable immersion focalisée sur un sujet. Au-delà des aspects liés à la formation, ces rencontres permettent aussi de faire naître de véritables communautés scientifiques.

Le Centre d'accueil et de congrès de Tamaris



Bénéficiant d'une situation géographique et patrimoniale exceptionnelle en bord de mer Méditerranée, à la Seyne-sur-Mer, le centre de Tamaris a pour vocation de devenir un centre international de séminaires et de rencontres pour des chercheurs, dans le cadre de séjours de courte durée. Le projet vise à réaménager le site actuel avec un amphithéâtre pour des séminaires d'une centaine de personnes et un hébergement, permettant ainsi à des chercheurs du monde entier de venir travailler sur

les thèmes des recherches portées par des équipes de recherche de l'Université-Cible. Complémentaire du Collegium, le centre favorisera les rencontres déclinées en workshops, cours thématiques (école d'été, short courses), réflexions créatives.

Une fois terminée la rénovation complète des locaux actuels, le centre deviendra un espace moderne et attractif, offrant aux chercheurs un environnement de qualité avec un niveau de prestations conformes à celui des grands centres de congrès. L'ouverture est envisagée pour 2022.

L'Orchestre de chambre de Lyon



En tant qu'université internationale, l'Université-Cible prend ses responsabilités vis-à-vis de son territoire en étant acteur de la diffusion de l'excellence culturelle. Ainsi, elle promeut, avec un ensemble de grands mécènes, l'Orchestre de chambre de Lyon, constitué des meilleurs jeunes professionnels de leur génération. Lors de ses concerts, l'Orchestre réunit les chercheurs, les étudiants, les partenaires et le grand public dans des moments de partage à chaque fois uniques.

Il rayonne au niveau national et international, et accompagne des événements organisés par des partenaires universitaires étrangers. Cet Orchestre est mobilisé par l'Université-Cible pour dynamiser ses relations socio-économiques. L'Université-Cible propose ainsi à ses partenaires des opérations spéciales pour leurs collaborateurs ou pour des publics éloignés de la culture.

L'excellence de cet Orchestre lui a permis d'être retenu comme orchestre en résidence de la Nouvelle Salle Rameau, dans un projet de réhabilitation emblématique pour la Ville de Lyon.

Glossaire

A

ANR Agence nationale de la recherche
ARS Agence régionale de santé

B

BIATSS Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et santé

C

CA Conseil d'administration
CAVé Conseil académique de la vie étudiante
CCPANT Commission consultative paritaire des agents non titulaires
CE Conseil d'établissement
CFR Conseil de la formation et de la recherche
CFRR Conseil de formation, de recherche de regroupement
CFVU Commission de la formation et de la vie universitaire
CHSCT Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHU Centre hospitalier universitaire
CIFRE Conventions industrielles de formation par la recherche
CISR Centre inter-établissement pour les services réseaux
CLCC Centre de lutte contre le cancer
CNRS Centre National de la Recherche Scientifique
CoDir Comité de direction
COM Contrat d'objectifs et de moyens
COMEX Comité exécutif
ComUE Communautés d'universités et d'établissements
COS Comité d'orientation stratégique
CPE Commission paritaire d'établissement
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles
CPME Confédération des petites et moyennes entreprises
CRCT Congé pour recherches ou conversion thématique
CRBSP Comité de recherche biomédicale et santé publique
CT Comité technique

D

DD&RS Label développement durable et responsabilité sociétale
DEUST Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGS Direction générale des services ou directeur général des services
DRCI Département de la recherche clinique et de l'innovation

D

DU Diplôme universitaire
DUT Diplôme universitaire de technologie

E

ECTS European Credit Transfer Scale
ERC European Research Council
ESPE École supérieure du professorat et de l'éducation
ESR Enseignement supérieur et recherche
EST École supérieure de technologie
ETI Entreprise de taille intermédiaire
EU1C Ecole universitaire de 1^{er} cycle
EUR École universitaire de recherche

F

FR Fédération de recherche
FTLV Formation tout au long de la vie
FUI Fonds unique interministériel

G

GS Graduate School
GST Groupe de suivi de la transformation
GT Groupe de travail
GVT Glissement, vieillesse, technicité

H

HDR Habilitation à diriger des recherches

I

IAE Institut d'administration des entreprises
IDEX Initiative d'excellence
IFÉ Institut français de l'éducation
IFSI Institut de formation en soins infirmiers
IFSTTAR Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'aménagement et des Réseaux
INRA Institut National de la Recherche Agronomique
INRIA Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
ISFA Institut de Sciences Financière et d'Assurance
ISPB Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques
IUF Institut Universitaire de France
IUT Institut universitaire de technologie

L

LabExLaboratoire d'excellence
LIALaboratoire international associé

M

MEDEFMouvement des entreprises de France
MENMinistère de l'Éducation Nationale
MESRIMinistère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

P

PFRPôle de formation et de recherche
PIAProgramme investissements d'avenir
PMEPetites et moyennes entreprises

R

RHRessources humaines
RMNRésonance magnétique nucléaire

S

SATTSociété d'accélération du transfert de technologies
SFRStructure fédérative de recherche
SHSSciences humaines et sociales
SIDDService interuniversitaire domaine de La Doua
SIUAPSService interuniversitaire des activités physiques et sportives
SCSPSubvention pour charge de service public
STAPSSciences et techniques des activités physiques et sportives

U

UFRUnité de formation et de recherche
UEUnités d'enseignement
UMIUnité mixte internationale
UMRUnité mixte de recherche

Liste des acronymes de pôles de formation et de recherche

BSPBiosciences et sciences pharmaceutiques
PUSHPôle universitaire de santé humaine
MAScManagement and Actuarial Sciences/ Management et sciences actuarielles
STSSciences, technologie et société



