



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 49/2023

Stratégies pluriannuelles de l'Université PSL - Actualisation

**Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023**

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu l'ordonnance n° 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 ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres.

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve les stratégies pluriannuelles de l'Université PSL suivantes :

- Stratégie « Développement, Innovation et Entrepreneuriat » ;
- Stratégie « Formation » ;
- Stratégie « Internationale » ;
- Stratégie « Recherche » ;
- Stratégie « Services en appui » ;
- Stratégie « Vie étudiante et responsabilité sociale ».

Article 2 :

Les versions actualisées des stratégies sont annexées à la présente délibération.

31 voix « pour »,

4 voix « contre »,

0 abstention(s),

Le Président de séance

Alain FUCHS


Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

Stratégie Formation - Novembre 2023 Université PSL

« Excellence, inclusion et engagement, par la recherche et dans la société »

L'Université PSL a pour ambition de former des étudiantes et des étudiants curieux, talentueux, et engagés en leur donnant toutes les clés pour agir efficacement, en tant que chercheurs, enseignants, artistes, entrepreneurs, ingénieurs, acteurs publics ou privés socialement responsables. Notre université doit donc répondre au mieux à une nouvelle génération d'étudiantes et étudiants soucieux des grands défis sociétaux, déterminés à être acteurs de leur formation et résolument tournés vers l'international.

Grand établissement collégial, l'Université PSL regroupe des établissements qui ont leur identité propre et ont chacun développé un modèle singulier de formation au cours des précédentes décennies – parfois même au cours des précédents siècles ! Loin d'être un frein, cette diversité constitue un atout majeur dans la mise en œuvre d'une stratégie de formation commune où la pluridisciplinarité est valorisée, de la licence au doctorat. En pratique, **les établissements intégrés au sein de l'Université PSL partagent les mêmes valeurs et les mêmes objectifs** : formation par la recherche, interdisciplinarité, ouverture à l'international, cursus en effectifs réduits, opportunité de suivre des formations transverses (de spécialisation ou d'ouverture) en parallèle d'un cursus « principal », valorisation de pratiques pédagogiques innovantes et engagement pour la diversité sociale, territoriale et de genre. Ce socle commun permet le développement d'une stratégie ambitieuse qui inscrit les étudiantes et étudiants au cœur de nos actions. La construction de l'université poursuivra ainsi trois axes de développement qui contribueront chacun à proposer des formations intellectuellement exigeantes et épanouissantes :

- Poursuivre le développement de formations personnalisables, internationales, innovantes et connectées à la recherche.
- Excellence, égalité des chances et *outreach* vers les « publics minoritaires¹ »
- Répondre aux défis sociaux, environnementaux et technologiques

¹ On entend « *outreach* » au sens de « capacité à atteindre » des publics spécifiques, à communiquer auprès de ces « publics minoritaires » et à susciter leurs candidatures, mais pas au sens d'un rayonnement international (et largement indifférencié) plus propre aux enjeux de communication et de marque.

On entend « publics minoritaires » au regard de la démographie des cursus de l'Université PSL telle qu'elle est observée actuellement en termes d'origines sociales et géographiques ainsi que de mixité et de genre.

1. Poursuivre le développement de cursus internationaux, innovants et connectés à la recherche ainsi que de formations transverses

L'Université PSL doit permettre aux ambitions pédagogiques et scientifiques communes de ses formations et de ses établissements-composantes de s'exprimer concrètement et d'une manière plus facilement lisible et accessible à l'ensemble de la communauté étudiante.

De ce point de vue, l'année 2023 a été particulièrement féconde puisqu'elle correspond à l'évaluation HCERES intégrée des formations des l'Université PSL avant la nouvelle accréditation de l'offre pour le quinquennat 2025-2030. Cette évaluation est également complétée par celle de la Commission des Titres de l'Ingénieur (CTI). Ces travaux ont été l'opportunité de discussions intenses entre les vice-présidentes et vice-présidents formation de l'Université PSL ainsi qu'au sein de toutes les équipes pédagogiques, sur le devenir et le contenu des formations autant que leurs débouchés et des perspectives offertes à nos étudiants.

L'actualisation de la cartographie de l'offre de formation de l'Université PSL au printemps 2024 figure ainsi parmi les priorités de l'université et donnera lieu à une série d'évolutions en phase avec ses objectifs. Elle doit également permettre d'étudier la soutenabilité des cursus, notamment lorsqu'ils sont co-portés entre établissements de l'Université PSL.

1.1. Des parcours riches et soucieux de l'expérience étudiante

Sans entrer dans une logique du « tout sur-mesure » ou du « tout-optionnel », difficilement réalisable et contraire à la bonne acquisition d'un ensemble d'acquis fondamentaux et articulés, l'Université PSL met en place des actions concrètes permettant de **favoriser la personnalisation des parcours** et le développement d'**enseignements pluri-établissements**, notamment par le biais de double-diplômes, de PSL weeks, de mineures ou de doubles-diplômes.

- Cet élément correspond à une demande forte de nos étudiantes et étudiants et est aligné avec l'objectif de Loi Orientation et Réussite Etudiante (ORE) qui incite les universités à proposer des parcours plus personnalisés dans le cadre de contrats de réussite pédagogique. La richesse des formations et le fort taux d'encadrement au sein de l'Université PSL constituent ici des atouts importants pour que chaque étudiant puissent enrichir son parcours conformément à ses aspirations.
- On peut citer, par exemple, le diplôme de l'ENS-PSL (DENS), qui permet de construire largement son parcours au sein d'un cadre commun, le programme « Dauphine Talents » qui offre une licence aménagée en 4 ans pour les sportifs de haut niveau, les artistes et les entrepreneurs, ou encore les cycles ingénieurs, qui incorporent l'ensemble des cours proposés dans le cadre des PSL weeks dans leurs maquettes. Ils offrent aussi des possibilités de césure académique, artistique ou professionnelle.

L'un des objectifs des programmes gradués et transverses de l'Université PSL est également de **faciliter la circulation étudiante** grâce aux PSL weeks et aux formations transverses. Lorsqu'elles seront déployées plus largement, les mineures de l'Université PSL, en plus des PSL weeks, seront un des principaux leviers pour permettre à tous les étudiants de personnaliser leur formation suivant leurs aspirations. L'Université PSL s'engage donc résolument dans le sens des recommandations de son Sénat académique pour que tous les étudiants accèdent à des enseignements transverses et inter-établissements.

- Dans le cadre de ces enseignements, l'hybridation de cours entraîne également la production d'une bibliothèque de ressources pédagogiques réutilisables dans d'autres formations ou rendues accessibles à tout étudiant de l'Université PSL, lui permettant de s'initier à certaines disciplines de façon autonome.



- Dans la continuité de la charte des bibliothèques (généralistes ou de recherche) et des musées de l'Université PSL, la carte européenne étudiante doit également faciliter la circulation des étudiantes et des étudiants entre les établissements de l'Université PSL.

Les financements obtenus par l'Université PSL vont permettre de renforcer cet axe stratégique de la circulation étudiante et des **formations transverses** dans les années à venir.

- Les fonds SFRI ont déjà permis de lancer, dès septembre 2023, un **Centre de langues mutualisé** opéré par les Mines Paris-PSL avec déjà 900 inscrits et un nombre importants d'établissements adhérents : Mines Paris-PSL, ESPCI Paris-PSL, Chimie Paris-PSL, Dauphine Paris-PSL, ENC-PSL ainsi que les parcours du Collège Sciences, Humanités et Société (CPES et licence « Sciences pour un monde durable »).
- Les fonds du CMA Intelligence artificielle ont déjà permis de lancer une mineure en IA, combinable avec une formation en master ou en doctorat.
- Fiancée grâce à l'appel à projets ExcellenceES, la mineure santé pourrait aussi permettre à un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants de mettre leur connaissances disciplinaires (chimie, physique, biologie, mathématiques et SHS) au service de la santé. La conviction de l'Université PSL est que toutes les sciences peuvent contribuer à la santé et que l'innovation en santé suppose des synergies entre elles, à l'image de ce qui se pratique dans le contexte extrêmement riche de PariSanté Campus.
- Dans le même esprit, et également grâce à des financements ExcellencES, la mineure « action publique », opérée par l'ENS-PSL en partenariat avec l'INSP (dans le cadre plus général des actions de l'Institut d'Action publique de l'Université PSL), permettra de former dès septembre 2024 des « scientifiques pour l'action publique » et pourra trouver un écho d'autant plus important que la haute fonction publique se réforme. Cette formation « action publique » pourrait préfigurer ce que serait un jour une « PSL School of Government », notamment au regard des forces déjà très nombreuses de l'Université PSL en matière de recherche et de formation liées aux politiques publiques.

Les **mineures de l'Université PSL** sont opérées dans le cadre de programmes transverses thématiques (dont la gouvernance est calquée sur celle des programmes gradués). Un programme transverse met en réseau les cursus et opportunités de formation disponibles autour d'un domaine donné et est opéré par un établissement-composante de l'Université PSL. Opportunités d'ouverture ou d'approfondissement, valorisant souvent la formation « sur projets », ces programmes transverses peuvent aussi favoriser l'orientation professionnelle des étudiants et l'Université PSL doit s'engager en ce sens, pour que les étudiants découvrent de nouveaux métiers et accèdent aux carrières de leur choix.

*

Le bon fonctionnement des formations est soutenu par un ensemble de **simplifications administratives**. L'embauche et la gestion directe des personnels administratifs rattachés à une formation, un cursus impliquant plusieurs établissements ou bien des programmes gradués ou transverses par l'établissement qui en est opérateur est notamment un élément important pour la gestion des formations par les établissements-composantes qui en sont opérateurs.

D'autres **freins logistiques** permettant de faciliter la personnalisation des parcours de formation sont progressivement levés. La banalisation des PSL weeks dans le calendrier des étudiants a notamment progressé (tous les établissements banalisent désormais les *PSL weeks* au sein d'au moins une partie de leurs formations), tout comme l'adoption du *Moodle* commun de l'Université PSL. La convergence vers le logiciel commun proposé par l'Amue permettra de passer un véritable cap dans les années à venir et devra faire l'objet d'une forte coordination. Naturellement, ces chantiers sont mis en œuvre progressivement, en respectant la temporalité des différents établissements et leurs calendriers universitaires. Lorsque cela est possible, plusieurs cursus

travaillent d'ailleurs au rapprochement de leurs calendriers, notamment certains masters scientifiques de l'Université PSL.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants :

- Développer et rendre plus visible l'offre de cours mutualisés dans le cadre des PSL weeks. Le nombre d'étudiants engagés dans des PSL weeks a plus que doublé ces trois dernières années (près de 800 inscrits en nov. 2023). Il s'agit donc de consolider et amplifier cette dynamique :
 - o ...en apportant un soutien administratif aux *PSL weeks*. On peut ainsi noter la mise en place, depuis la rentrée 2022, d'une nouvelle plateforme d'appariement qui est améliorée grâce aux retours des usagers, la mobilisation du collège des formations de l'Université PSL pour accompagner le développement des PSL weeks et le soutien financier aux établissements volontaires. Ce soutien financier pourra d'ailleurs être pérennisé grâce aux financements, pour prendre le relai des fonds SFRI.
 - o ...en généralisant la présence d'une semaine banalisée pour les *PSL weeks* dans le calendrier des formations. Cette transformation se fait peu à peu, sur la base du volontariat des formations et pourra bénéficier des réflexions menées par les responsables des formations à la faveur de l'évaluation HCERES
- Renforcer les diplômes impliquant divers établissements et favoriser leur coordination (à l'image du master « science de la durabilité / Transitions » qui sera opéré dès la rentrée 2024 par l'ENS-PSL et soutenu par les financements ExcellencES)
- Mettre en place des mineures grâce aux financements d'ExcellencES (action publique, santé). Celles-ci s'appuieront en partie sur les PSL weeks et l'expérience de la mineure DATA lancée en septembre 2023 (grâce aux financements du CMA IA)

1.2. Internationalisation

L'internationalisation des parcours passe par (1) la possibilité pour nos formations d'accueillir davantage d'étudiantes et étudiants internationaux ainsi que (2) la possibilité pour nos étudiantes et étudiants d'effectuer une partie de leurs études à l'étranger.

- L'attractivité internationale des formations de l'Université PSL est un enjeu majeur. En 1^{er} cycle, en particulier, la part des étudiants internationaux est bien inférieure à celle des 2nd et 3^{ème} cycles : environ 10% des étudiants en licence sont internationaux contre 25% au niveau gradué (master + doctorat).
 - Outils d'attractivité et de visibilité auprès des étudiants internationaux de très haut niveau, les nouveaux programmes gradués de l'Université PSL doivent également augmenter substantiellement le nombre d'étudiants étrangers au sein des formations.
- 1) **L'augmentation de la part des enseignements en anglais** est un enjeu clé pour attirer plus d'étudiants internationaux. Un rapport de l'*Association européenne pour l'éducation internationale*² indique en effet que parmi les pays européens non-anglophones, la France arrive en avant-dernière position en termes de proportion de 1^{ers} cycles enseignés en anglais (loin derrière les Pays-Bas, la Finlande ou l'Espagne).

Développement progressif d'une offre de premier cycle comprenant des cours en anglais

La licence « Sciences pour un monde durable » s'est placée d'emblée dans cette perspective et intègre la possibilité d'un stage de deux mois à l'étranger. Une part croissante des étudiants du premier cycle de l'Université PSL devra pouvoir bénéficier de ce type d'expérience universitaire ou professionnelle à l'étranger, en veillant à limiter au maximum l'impact carbone des mobilités (mobilités hybrides, distances raccourcies et durée de mobilité étendue). Des liens se développent

² <https://www.eaie.org/our-resources/library/publication/Research-and-trends/english-taught-bachelors-programmes.html> (2017)

avec les antennes parisiennes de grandes universités internationales : la licence de mathématiques de Dauphine-PSL accueille, par exemple, des étudiants du campus de NYU Paris dans des cours en anglais (L2 et L3). En échange, les étudiants dauphinois peuvent profiter de semestres de mobilité sur les campus américain ou chinois de NYU.

Le futur *Bachelor of Engineering* de la *School of Engineering* de l'Université PSL et opéré par Mines Paris-PSL lancé en septembre 2025 fera le pari d'un recrutement international et d'une formation dispensée en anglais, notamment grâce aux financements demandés dans le cadre d'un CMA (déposé à l'hiver 2023).

Développement progressif d'une offre de master bilingue ou entièrement en anglais

Une part grandissante des enseignements de master se fait aujourd'hui en anglais. Ainsi, un tiers des diplômes de masters de l'Université PSL sont entièrement en anglais ou comportent un parcours complet permettant à des étudiantes ou étudiants non-francophones de suivre en intégralité le cursus. C'est par exemple le cas du M1 du master « Sciences de l'Univers et Technologies Spatiales » de l'Observatoire-PSL ou encore le master « Sciences et génie des matériaux » opéré par Chimie Paris-PSL.

- Grâce à une action conjointe de l'Université PSL et de l'Université Paris Saclay, le statut particulier de ces masters au plan international a été reconnu et ouvre la possibilité de déroger au calendrier national de la plateforme *Mon Master*, un enjeu majeur pour attirer et conserver autant de candidats internationaux que possible.

L'objectif est de poursuivre le développement de l'offre anglophone dans les masters, tout en accompagnant l'arrivée de publics non francophones (notamment via la mise en place de cours de FLE proposés dans le cadre du Centre de langues mutualisé de l'Université PSL).

- 2) Comme pour les étudiants de 1^{er} cycle, la mobilité internationale devra être soutenue au niveau master. A titre d'exemple, on peut citer l'obligation d'une expérience internationale pour valider les diplômes de l'ENS-PSL, de l'ENC-PSL ou des écoles d'ingénieurs de l'Université PSL (puisque la CTI préconise 17 mois à l'international). Le déploiement des programmes gradués permet aussi de mieux développer les possibilités de mobilité longue à l'étranger.

Plus globalement, il s'agira de consolider le positionnement et la visibilité de l'Université PSL en Europe à travers l'Université européenne EELISA et son engagement dans les thématiques de développement durable. Ces transformations iront de pair avec une stratégie coordonnée avec la vice-présidence Relations internationales concernant le recrutement international et la montée en puissance d'un programme ambitieux d'accueil d'étudiants internationaux soutenu par le *Welcome desk*. L'obtention récente de la Charte Erasmus+ par l'Université PSL permettra en outre à l'Université PSL de s'investir dans plus d'initiatives européennes et, en particulier, de déposer en son nom propre des demandes de financement de mobilités d'études. Ces bourses constituent un élément déterminant pour renforcer la diversité dans nos formations.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants :

- Renforcer les possibilités de mobilités
- Renforcer l'offre de cours en anglais, en particulier au niveau licence, afin de faciliter les échanges avec les partenaires internationaux
- Renforcer l'attractivité des masters internationaux de l'Université PSL en mettant en place une stratégie dédiée



1.3. Innovations pédagogiques

Les formations de l'Université PSL valorisent le présentiel et la crise du Covid n'a fait que renforcer le sentiment que c'est en interagissant en petits groupes, avec leurs enseignants et entre pairs, que les étudiants s'épanouissent et se forment efficacement. Les nouveaux outils numériques offrent cependant des opportunités pédagogiques complémentaires des pratiques actuelles. La réflexion sur la pertinence des outils numériques s'est intensifiée dans le contexte de la crise sanitaire et les années à venir sont l'occasion de poursuivre cette **réflexion de fond sur les pratiques pédagogiques**, afin de garder le meilleur des expérimentations enclenchées. Cette réflexion souligne notamment la nécessité d'une meilleure définition des objectifs d'apprentissage et pédagogiques des cours. D'autre part, elle doit mener à renforcer la cohérence de nos programmes et mettre en valeur leur plus-value auprès des candidats et étudiants au travers de l'approche par compétences, une dynamique renforcée par l'évaluation HCERES et les dépôts RNCP.

Les établissements de l'Université PSL participent à ce mouvement grâce à la mise en place en 2021 d'un nouveau service mutualisé support : le **Centre d'innovation pédagogique** (CIP), porté par Dauphine-PSL. Les trois pôles du CIP, dédiés aux enseignants, doivent permettre d'améliorer les conditions d'apprentissage des étudiants, notamment en suivant attentivement les productions scientifiques dans ce domaine (pédagogie, éducation, cognition, etc.).

- Le pôle *Accompagnement* permet aux enseignants d'être accompagnés par un ingénieur pédagogique pour expliciter ses objectifs, hybrider son cours en produisant de nouvelles ressources ou encore mettre en place une évaluation par les pairs.
- Le pôle *Communauté Enseignante* a lancé en septembre 2022 la « Communauté Enseignante de PSL » en proposant des temps et des lieux d'échange entre pairs (Pauses Pédagogiques mensuelles, PédagoDay en fin d'année). Il s'agit ici de lancer une réelle communauté de pratiques autour de la transformation pédagogique. Le CIP a également la charge de concevoir et animer l'offre de formation continue à la pédagogie à destination des enseignants. Un nouveau parcours dédié aux nouveaux enseignants de l'Université PSL (maîtres de conférences, PRAG, CPJ, etc.) a été lancé en septembre 2023.
- Le pôle *Usages et Outils* pilote le groupe de travail *Moodle* (réunissant les DSI et services de scolarités des établissements-composantes) et s'appuie sur une approche *expérience utilisateur* afin de prendre en compte les besoins des usagers (étudiants, enseignants, personnels administratifs) pour améliorer les outils techno-pédagogiques.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants

- En lien ou non avec le CIP, l'Université PSL poursuit sa promotion active d'actions de formation « sur projets » (« *hands on* »), notamment dans le cadre de PSL weeks ou de hackathons. Construit en insistant sur l'importance de se former à travers des cas pratiques (« *learning by doing* »), le projet ExcellencES prévoit également le développement des fablabs de l'Université PSL et leur mise en réseau.
- Essaimer les actions du CIP au plus près du terrain et des besoins réels des étudiants et des enseignants.
- Généralisation de l'utilisation du Moodle PSL dans toutes les formations de l'Université PSL (notamment par ONEPSL30)
- Participation à la mise en place de l'approche par compétences pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés et valoriser les métiers en tension
- Mise en place d'un prix de l'innovation pédagogique permettant de valoriser l'investissement des enseignants-chercheurs et chercheurs dans la pédagogie (et de susciter la curiosité)
- Production d'un parcours de formations « Les fondamentaux de la pédagogie » à destination des doctorants s'orientant vers une carrière d'enseignant-chercheur

1.4. Formation par la recherche

La formation par la recherche est au cœur de l'identité de l'Université PSL comme l'organisation du deuxième et du troisième cycles en programmes gradués en témoigne. Quel que soit l'objectif poursuivi par les étudiantes et étudiants, les établissements de l'Université PSL croient profondément que la formation par la recherche permet à chacun de développer des qualités transversales cruciales comme le raisonnement scientifique, la rigueur intellectuelle, l'humilité, la capacité à poser les problèmes pour mieux les résoudre, ou encore le travail en équipe.

- Dès le premier cycle, les étudiantes et étudiants de PSL sont au contact d'un écosystème intellectuel riche et sont encouragés à effectuer des stages dans les unités de recherche de l'Université PSL. Cette marque de fabrique de l'Université PSL sera encore renforcée suite au lancement, en septembre 2023, du programme **UROP@PSL** (*Undergraduate research opportunities programme*). Ce programme, inspiré d'analogues internationaux (*Imperial College* à Londres, *NTU* à Singapour, *MIT* à Boston), permet à des étudiantes et étudiants en licence de prendre une part active à la recherche en train de se faire.
- En master, la formation s'appuie fortement sur la recherche et sur un système de mentorat organisé par les équipes de recherche au bénéfice des étudiants. Plus fondamentalement, l'Université PSL a la conviction qu'il est contreproductif de cloisonner la formation et la recherche, en particulier au niveau master. Dès le M1, les étudiants doivent avoir la possibilité de mêler cours et stages en laboratoire afin de développer leur créativité et de se former au contact de la recherche en train de se faire.

Le déploiement progressif d'une **offre de PhD tracks** est emblématique à cet égard et les années à venir devront permettre d'accentuer cette nouvelle dynamique. Ces programmes de formation en 5 ans, entièrement financés, intègrent des cours de master et des stages, un *qualifying exam* (depuis 2023, pour valider un niveau suffisant à l'entrée en doctorat), puis une thèse. Ces PhD tracks, entièrement en anglais, ont vocation à devenir des programmes de formation à la recherche très attractifs à l'international. Actuellement, ces programmes pilotes concernent un très petit nombre d'étudiants. L'enjeu pour les années à venir sera d'identifier des mécanismes pour développer ces financements et en faire un dispositif hautement visible à l'international.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants (en lien avec la vice-présidence recherche) : développement du programme UROP, auprès de davantage d'étudiants et laboratoires, et soutien actif au dispositif PhD tracks et sa montée en puissance.



2. Excellence, égalité des chances et outreach vers les « publics minoritaires »

Aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la couleur de peau, la religion, l'orientation sexuelle, la langue maternelle, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique ne doit affecter l'admission ou le parcours de formation d'une étudiante ou d'un étudiant de l'Université PSL. Cet objectif de promotion de l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur est un impératif moral auquel il convient de répondre de façon volontariste.

Naturellement, « *les inégalités sociales de réussite se sédimentent tout au long de la scolarité primaire et secondaire.* »³ et les biais dans l'enseignement supérieur reflètent en partie ce processus cumulatif, mais un tel constat ne justifie pas l'inaction : chaque maillon de la chaîne a son rôle à jouer et, sans être en mesure de traiter les racines du problème, l'enseignement supérieur se trouve en position de compenser une partie des biais qui excluent de nombreux étudiants talentueux ou les placent en position d'échec. La lutte contre les inégalités d'accès et de réussite dans l'enseignement supérieur requiert la mise en place d'actions en amont des candidatures suivies d'actions de soutien une fois les étudiantes et étudiants admis dans les établissements de l'Université PSL.

Le groupe de travail mis en place par l'Université PSL en 2021, regroupant les référents des établissements-composantes, a permis de cartographier l'existant, de formaliser des retours d'expérience et d'identifier les opportunités de synergies. Une **cellule égalité des chances** a par ailleurs été mise en place à l'ENS-PSL en 2022, pour piloter des actions conjointes. Cette cellule sert de préfiguration à un service de l'Université PSL suivant les résultats obtenus et les ressources mutualisables.

2.1. Accès aux formations de l'Université PSL

L'Université PSL est très probablement la seule université publique en France qui réussit le **pari de la sélectivité sans compromettre la diversité socio-démographique**. Les taux de sélectivité dès la licence sont très élevés, de l'ordre de 5% en moyenne en 2023 pour l'accès en première année de licence, mais cette sélectivité ne se fait pas aux dépens de la diversité des profils et des parcours.

- Dans une formation comme le CPES, les politiques d'égalité des chances ont en effet donné des résultats remarquables. Pour ne citer que deux statistiques, les boursiers représentent 40% des étudiantes et étudiants du CPES et les filles représentent la moitié des effectifs en sciences. Les licences de Dauphine Paris-PSL incluent quant à elles près de 25% de boursiers du supérieur et les étudiantes et étudiants de première année du CNSAD sont minoritairement issus des CSP+.

L'action de PSL se structure autour de trois instruments :

- 1) **Cordées de la réussite.** Les établissements de l'Université PSL couvrent collectivement un réseau partenaire de 80 lycées en Cordées de la réussite. Les opportunités d'économies d'échelle et de mutualisation des efforts demeurent importantes et une meilleure coordination permettrait de toucher un plus grand nombre d'élèves, au bénéfice de l'ensemble des établissements. Une première action à l'échelle de l'Université PSL a été mise en place dès mars 2022 avec la première journée portes ouvertes dédiée aux Cordées de la réussite et des stands présentant tous les établissements. La troisième édition se tiendra le 27 janvier 2024 et sera pilotée par la responsable de la cellule égalité des chances de l'ENS-PSL, en lien avec les référents de tous les établissements. Comme précédemment, cette édition mobilisera des enseignants-chercheurs de plusieurs établissements-composantes, des étudiants bénévoles et des personnels administratifs. Elle se déroulera sur différents sites de l'Université PSL.

³ Meriam Barhoumi, DEPP-MENJS, bureau des études statistiques sur les élèves et Jean-Paul Caille, Les élèves sortent de l'enseignement secondaire de plus en plus diplômés mais au terme de parcours scolaires encore socialement différenciés, Éducation & Formation n°101, novembre 2020.

- 2) **Amélioration de la lisibilité de l'offre de formation et simplification des procédures d'admission.** Il s'agit là d'un chantier stratégique pour la politique d'égalité des chances de l'Université PSL. Les acteurs du système d'enseignement supérieur, issus pour la plupart de milieux favorisés, ne perçoivent pas la complexité des procédures d'admission (nombre de pièces administratives demandées, lisibilité des concours et des filières, vocabulaire technique et acronymes qui ne sont pas connus de tous, etc.) et ils en sous-estiment l'impact négatif sur les étudiants défavorisés, qui ne peuvent souvent compter que sur eux-mêmes pour naviguer dans les méandres du système. Plusieurs études à large échelle montrent ainsi que la simplification des procédures de candidature augmente significativement le taux d'étudiants défavorisés admis. Ces travaux montrent ainsi que l'inclusivité doit être pensée jusque dans le détail des procédures⁴. Ces actions de simplification sont d'ailleurs au bénéfice de tous les candidats, quelles que soient leurs origines, et participent à donner une image plus lisible et accueillante de l'établissement.
- 3) **Admissions inversées.** L'Université PSL continue à expérimenter de nouvelles formes de sélection. Dans cette optique, elle a signé un accord avec le MIT qui a mis en place un système d'admissions inversées. Deux masters de l'ENS-PSL participent à cette expérimentation (le master de sciences cognitives et le master d'économie appliquée « politiques publiques et développement »). Les deux premiers étudiants recrutés par ce *MIT pathway* sont arrivés à l'Université PSL à la rentrée 2022.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants :

- Développement des activités mutualisées autour de la cellule égalité des chances de l'Université PSL, au bénéfice de tous les établissements, et promotion par la mise en ligne d'une première page web présentant ses actions
- Renforcement du soutien à la candidature et généralisation du soutien « entre pairs » grâce à des programmes « jeunes ambassadeurs »
- Penser notre communication également à destination des prescripteurs académiques (professeurs principaux et enseignants du secondaire, conseillers d'orientation, parents, etc.) pour l'entrée en licence
- Réflexions sur la lisibilité des admissions sur titre
- Amélioration de la lisibilité de l'offre de formation en master, dans le contexte de *Mon Master*
- Évaluation de la pertinence d'étendre le dispositif *MIT pathway*⁵ à d'autres formations (Supply chain management, Finance, Statistics and data science, par ex. avec Mines-PSL).

2.2. Accompagnement de la scolarité et insertion professionnelle

Les enjeux de diversité dépassent le simple moment du recrutement. La réussite du modèle suppose en effet que des dispositifs de soutien soient mis en place pour **accompagner la scolarité des étudiants et faciliter leur insertion professionnelle**. Les efforts pour recruter des profils divers doivent donc aller de pair avec un soutien fort à destination des étudiants les plus modestes : bourses, logement, frais d'inscription modérés, tutorat, soutien des directions « vie étudiante » de l'Université PSL et des établissements-composantes pour les boursiers, etc. Tous les établissements de l'Université PSL déploient des dispositifs pluriels pour soutenir la scolarité des étudiantes et étudiants d'origine modeste. A l'échelle de l'Université PSL, plusieurs dispositifs peuvent être mentionnés et font l'objet de discussions collectives dans le cadre du groupe de travail égalité des chances (y compris, et à titre d'exemple, pour l'accès à la haute fonction publique via un parcours Talents).

⁴ Herbaut, E., & Geven, K. M. (2019). What works to reduce inequalities in Higher Education? A systematic review of the (quasi-) experimental literature on outreach and financial aid. *The World Bank*.

⁵ <https://micromasters.mit.edu/pathways-graduate-programs/>

Renforcer l'inclusion au moment de l'admission. Un dispositif d'accueil en ligne portant sur l'inclusion sociale a été déployé de façon expérimentale par la direction des admissions de l'Université PSL pour les nouveaux admis du CPES et de « Sciences pour un monde durable » dès la rentrée 2023. Ce dispositif est inspiré de travaux expérimentaux récents montrant l'efficacité de ce type de dispositifs pour favoriser le sentiment d'inclusion⁶. L'enjeu est crucial puisque de nombreuses recherches indiquent que le fait de ne pas se sentir inclus sape la motivation des étudiants et contribue à renforcer les inégalités de réussite.

Soutenir les élèves pendant leur scolarité, en particulier en L1. Le soutien à la scolarité pourra s'appuyer sur les actions mises en place par la cellule égalité des chances de l'Université PSL, notamment la structuration d'un programme de tutorat dès 2022-2023 :

- Au premier semestre : les étudiantes et étudiants boursiers et issus des cordées de la réussite sont conviés à une réunion d'information rappelant l'existence des différents dispositifs d'aide. Trois séances de soutien méthodologique sont ensuite organisées et s'appuient sur le module en ligne « Apprendre à apprendre » développé par le Centre d'innovation pédagogique et disponible pour tous les étudiants de l'Université PSL. Des groupes de parole par et pour les étudiants complètent le dispositif.
- Au deuxième semestre : un tutorat intergénérationnel permet aux élèves du 1^{er} cycle d'être accompagnés par des étudiantes et étudiants de niveau master dans les matières qui leur posent le plus de problèmes.

Aides sociales, accompagnement administratif, logement. Les politiques mises en place par la Vice-présidente vie étudiante et responsabilité sociale au travers des services mutualisés visent à soutenir les étudiantes et étudiants en matière de logement, santé, démarches administratives pour les internationaux, et, à l'avenir, pour tous les étudiants faisant face à la complexité administrative et au non-recours aux droits (cf. stratégie vie étudiante et responsabilité sociale).

Poursuite d'études et préparation à l'insertion professionnelle.

- Au sein du Collège Sciences, Humanités et Société de l'Université PSL (CPES et licence « Sciences pour un monde durable »), le recrutement d'une chargée de mission « suivie des étudiants » (jan. 2024) doit permettre de mieux accompagner la poursuite d'études tout en proposant un relai précieux vers les services de la vie étudiante de l'Université PSL dans un contexte de hausse des effectifs.
- La formation au développement des « *soft skills* » proposera aux étudiants un accompagnement personnalisé à travers des modules numériques et des ateliers collectifs.
- Les mineures développées par les autres formations transverses sont également des atouts précieux pour que les étudiants de l'Université PSL puissent diversifier leurs débouchés.

Suivi du devenir des diplômés. Il s'agit d'une mission prioritaire de l'Université PSL, conformément à la loi ORE, et plusieurs établissement-composantes s'y engagent déjà, dans une logique de subsidiarité et de bonne prise en charge des étudiants qu'ils admettent, pour que les informations recueillies puissent être centralisées par le collège des formations et la cellule pilotage de l'Université PSL. Dans les écoles d'ingénieurs, par exemple, le suivi des diplômés est essentiel pour les accréditations par la CTI.

- Les résultats de ces enquêtes de suivi, pour connaître le devenir professionnel des diplômés, permettent de publier des indicateurs d'insertion professionnelle qui aident les étudiants et futurs étudiants de l'Université PSL à faire le bon choix de formation.
- Dans le cadre de l'évaluation HCERES 2023/2024, et en relation étroite avec les responsables de formation, l'Université PSL a pu revenir sur l'ensemble des données

⁶ Walton, G. M., Brady, S. T., & Crum, A. J. (2020). The social-belonging intervention. *Handbook of wise interventions: How social psychology can help people change*, 36-62.

que chaque formation a vocation à partager annuellement avec le collège des formations de l'Université PSL (taux de réussite, évaluation de l'expérience étudiante, suivi de l'insertion professionnelle, compte-rendu du conseil de perfectionnement, etc.). Ces informations figureront dans les nouvelles conventions d'accréditation des formations de l'Université PSL (2025-2030).

- L'Université PSL porte également une attention particulière à l'insertion professionnelle des docteurs et le suivi sur le long terme de ses diplômés (5 à 10 ans), notamment dans les carrières scientifiques où l'accès à un emploi stable est plus tardif.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants :

- Expansion du tutorat de façon à mettre davantage de tuteurs et tutorés en contact
- Amélioration de l'encadrement et du suivi de la poursuite d'études des étudiantes et étudiants du Collège Sciences, Humanités et Société de l'Université PSL (recrutement d'une chargée de mission)
- Lancement d'une formation aux soft skills
- Suivi du devenir des diplômés et d'une série d'indicateurs liés aux formations généralisé à tous les établissements de l'Université PSL

2.3. Développement du 1^{er} cycle de l'Université PSL

Effectifs

Le modèle du CPES a fait ses preuves et est désormais dupliqué à l'échelle nationale pour **allier sélection et égalité des chances**. Voie complémentaire des CPGE, il diversifie les profils et constitue pour les masters et programmes gradués de l'Université PSL un véritable vivier de talents, formés par la recherche, dans le cadre de cursus hautement personnalisés et exigeants. Pour les établissements-composantes, le développement du 1^{er} cycle porté conjointement par l'ensemble des établissements de l'Université PSL (CPES et Sciences pour un monde durable) est donc un enjeu stratégique. Actuellement, le taux de sélection, qui est passé de 7,5 % en 2016-2017 à 3,6% en 2023-2024, ne permet plus de suivre la progression des candidatures à moyens constants.

A Dauphine-PSL, la pression sur la double licence lancée en septembre 2022, et plus généralement sur les licences LSO et MIDO, démontre également que le modèle commun à tous les parcours de licences de l'Université PSL de formation par la recherche, de pratique de l'interdisciplinarité, et de spécialisation progressive, est extrêmement attractif. Cet enjeu est également mentionné dans le rapport du HCERES et du COS. Une réflexion serait donc pertinente pour augmenter les effectifs à moyen terme.

Deux voies d'expansion sont prévues :

- L'Université PSL a inscrit dans son Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), l'objectif de développer son offre de premier cycle en ingénierie en septembre 2025, avec la création d'un **Bachelor of Engineering (BoE)** d'une durée de 3 ans (180 ECTS), en anglais, avec une cible à 5 ans de 300 étudiants/an. Ce projet opéré par Mines Paris-PSL et porté par Chimie Paris-PSL et ESPCI Paris-PSL, réunies au sein de la *School of Engineering* de l'Université PSL, repose sur un modèle sans recours à de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP). Il conduira à un cursus de formation (a) très ouvert à la culture internationale afin de retenir les étudiants français aujourd'hui attirés par des modèles étrangers et d'attirer des étudiants internationaux, (b) généraliste, pluridisciplinaire et adossé à la recherche et (c) fondé sur une pédagogie par projets, proche des entreprises. Il préparera les étudiants à une poursuite dans les cursus ingénieurs et les masters de l'Université PSL, ou une poursuite en master dans une autre institution nationale ou internationale (avec un modèle original pilote de *joint master degree* à l'étude avec NTU Singapour) ou au marché de l'emploi dans une perspective de formation tout au long de la vie (« *life long learning* »).

- La hausse des effectifs du 1^{er} cycle porté conjointement par l'ensemble des établissements de l'Université PSL pour atteindre à terme 300 étudiants par promotion environ. Aujourd'hui, ce 1^{er} cycle compte 600 étudiants en tout. Ces effectifs sont amenés à augmenter suite au lancement du nouveau parcours du CPES « Sciences des données, arts et cultures » en partenariat avec le lycée Louis-le-Grand. Ouvert en septembre 2023, avec une première promotion de 40 étudiants (L1), ce parcours comptera 120 étudiants à compter de septembre 2025 (L1, L2, L3). Les effectifs en CPES Sciences augmentent également avec une vingtaine d'admis en plus dès septembre 2023. Soutenue par l'ouverture du bâtiment Amyot en 2024, cette hausse des effectifs doit toutefois s'accompagner de réflexions actives pour identifier les moyens permettant d'accueillir plus d'étudiants, y compris en termes de supports administratifs et d'enseignement. Le recrutement, en 2024, de PRAG ou d'un maître de conférences tournés vers ce Collège Sciences, Humanités et Société participe à donner les moyens de ces ambitions.

Lisibilité et attractivité de l'offre

Les différents parcours du CPES et la licence « Sciences pour un monde durable » sont désormais désignés sous le titre de « **Collège Sciences, Humanités et Société** », par souci de structuration et de lisibilité de l'offre de formation de ce premier cycle commun de l'Université PSL et pour faciliter l'orientation des étudiantes et des étudiants sur la plateforme *Parcoursup*. Des réflexions sont en cours pour que d'autres cursus s'organisent en collèges de premier cycle, s'ils le souhaitent, comme le principe en a été acté lors du séminaire des présidents et directeurs de l'Université PSL (août 2023), et comme cela est la norme dans de nombreux établissements internationaux, mais aussi de plus en plus de cursus français.

La direction du Collège Sciences, Humanités et Société, en lien avec les lycées Henri IV et Louis-le-Grand, s'engage aussi à moderniser ses parcours de formation pour garantir au mieux leur adéquation avec les aspirations des étudiantes et des étudiants ainsi que la stratégie de l'Université PSL. A titre d'exemple, il semble opportun de réfléchir à préciser l'intitulé et les contenus du parcours « Sciences » dont l'abord très généraliste, et quelque peu redondant avec un parcours plus « classique » (CPGE), semble susciter moins de candidatures ces dernières années.

Les objectifs pour 2024-2026 sont les suivants :

- Accompagner l'augmentation des effectifs du Collège Sciences, Humanités et Société, y compris en termes de lisibilité, de renouvellement des contenus et d'organisation administrative
- Ouverture du *Bachelor of Engineering* en septembre 2025 si les conditions de lancement sont réunies.

3. Répondre aux défis sociaux, environnementaux et technologiques

3.1. Formation aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

70% des jeunes aimeraient travailler ou faire un stage dans l'économie sociale et solidaire⁷. Proposer des formations de haut niveau pour comprendre et atteindre les ODD doit permettre de répondre à ces aspirations. Les multiples défis pour construire un monde durable imposent également de former des citoyens éclairés qui en comprennent les différentes implications et des acteurs qui accompagneront ou impulseront les transitions nécessaires.

Le souci de former les étudiants aux ODD se retrouve donc au sein de tous les établissements de l'Université PSL et prend diverses formes (cursus dédiés, modules autonomes de formation, événements, etc.).

- Citons, par exemple, le CERES à l'ENS-PSL, qui offre la possibilité de valider une mineure, ou encore « Dauphine Durable ». Depuis la rentrée 2020, les maquettes de L2 de Dauphine-PSL comprennent également un cours transversal obligatoire sur la transition écologique et le réchauffement climatique. Aux Mines Paris-PSL, le TTI.5 (The transition Institute 1.5) ouvre un parcours académique pour les élèves ingénieurs et les doctorants.
- Les cursus ingénieurs de l'Université PSL comportent, pour tous les élèves ingénieurs, des enseignements de base spécifiques à la responsabilité sociétale et environnementale portant sur les objectifs de développement durable (ODD), les enjeux climatiques, les limites planétaires, les transitions écologique et énergétique, l'écoconception, la sobriété numérique, la responsabilité sociale des organisations. Les acquis de ces enseignements et les compétences associées sont évalués. Une approche systémique est privilégiée. Chaque élève-ingénieur est ainsi formé à l'analyse du cycle de vie d'un produit ou service, de la conception au recyclage. Des cours et activités qui permettent d'approfondir de façon spécifique la thématique de la responsabilité sociétale et environnementale propre aux domaines techniques visés sont incluses dans chacune des orientations de la formation, notamment en fin de cursus.
- Depuis 2020, l'Université PSL dispense une licence interdisciplinaire « **Sciences pour un monde durable** » pour qu'une nouvelle génération d'étudiantes et d'étudiants se saisisse des enjeux du développement durable dans leur globalité, depuis les différents problèmes scientifiques qu'ils soulèvent jusqu'à leurs implications politiques, sociales et culturelles, en passant par leur résolution technique. Une telle licence est unique en France et d'ores et déjà très attractive.
- Un cycle obligatoire de conférences scientifiques sur les « Grands enjeux du développement durable » est également offert aux L2 du Collège Sciences, Humanités et Société.
- Les PSL weeks permettent aux étudiantes et étudiants de tous les établissements d'accéder à une offre de cours interdisciplinaire très riche sur les enjeux du développement durable.
- La rentrée constitue également un temps fort pour la sensibilisation des étudiantes et étudiants de l'Université PSL aux ODD. Dès 2021, l'université a ainsi déployé un cycle de rentrée qui permet à tous les nouveaux étudiants d'être accueillis dans leur établissement par une conférence inaugurale portant sur une thématique commune à tous les établissements et liée aux ODD onusiens. Les étudiantes et étudiants du Collège Sciences, Humanités et Société prennent également part à la rentrée climat depuis 2021 et participent à une fresque du climat. 40 d'entre eux sont ensuite formés pour animer des fresques du climat à leur tour.

⁷ Baromètre BCG-CGE-Ipsos de janvier 2021 (« Talents : ce qu'ils attendent de leur emploi ») / <https://www.bcg.com/fr-fr/press/20jan2020-talents-what-they-expect-from-their-jobs>

Les objectifs pour 2024-2026 sont donc les suivants :

- Continuer à soutenir l'organisation de cycles de rentrée thématiques communs aux établissements composantes de l'Université PSL,
- Accompagner le développement du master « Science de la durabilité / Transitions », opéré par l'ENS-PSL,
- Accompagner le dépôt et le déploiement des CMA « décarbonation » et « *Bachelor of Engineering* » qui s'inscrivent pleinement dans les objectifs de l'Université PSL.

3.2. Formation au numérique et sciences des données

Les enjeux du numérique et des sciences des données suscitent l'intérêt croissant des étudiants et correspondent à des secteurs professionnels où le taux d'insertion est élevé. Les outils numériques transforment la plupart des disciplines dont une partie des humanités et des sciences sociales. Les écoles d'art voient se développer de nouvelles formes d'expression issues de ces outils. Les autres sciences, enfin, s'appuient de façon de plus en plus massive sur les sciences des données, l'intelligence artificielle et les sciences quantitatives de façon générale. Ces transformations s'accompagnent d'attentes de plus en plus élevées dans le monde professionnel et rendent nécessaire et pressante une montée en puissance concomitante des opportunités de formation.

- De nouveaux modules d'enseignement ont déjà vu le jour dans le Collège Sciences, Humanités et Société grâce au parcours « Sciences des données, arts et cultures ». Dauphine-PSL a également lancé, en 2022, une nouvelle double licence en intelligence artificielle et sciences des organisations et, en 2019, un nouveau parcours de **master « Intelligence artificielle, systèmes, données »** ainsi qu'un semestre numérique commun à l'ensemble des étudiants de deuxième année de licence, incluant du codage, une introduction aux sciences des données et aux humanités numériques.
- Aux niveaux master et doctorat, la demande étudiante est également très forte. Le **programme transverse DATA de l'Université PSL** a lancé en septembre 2020 ses premiers modules en coordination avec les programmes gradués (semaines de mise à niveau et de pré-rentree ou PSL weeks). En 2022, et grâce aux financements du CMA IA, le programme transverse DATA a développé de nouvelles actions, à commencer par une mineure certifiante (votée au CA de l'Université PSL en octobre 2023) et des modules de « formation des formateurs » pour les chercheurs et enseignants-chercheurs de l'établissement.

Les fonds qui pourraient être reçus dans le cadre de l'appel à projets « Cluster IA », déposé en septembre 2023, viendront renforcer cette dynamique. Celui-ci prévoit notamment la création d'un master en IA et sciences sociales computationnelles après que les masters **Humanités numériques** et « Technologies numériques appliquées à l'histoire » opérés par l'ENC-PSL ont déjà positionné l'Université PSL dans le champ florissant des humanités computationnelles. Il s'agit d'un axe stratégique de développement pour l'Université PSL et d'une manière innovante de conjuguer sciences et lettres.

- En lien avec le site PariSanté Campus, l'Université PSL se positionne également tout spécialement sur le **numérique en santé**. La nouvelle formule du master ingénierie de la santé, qui sera lancée en septembre 2025, fera une place toute particulière à ces questions.

Au-delà de l'environnement et des sciences des données, de nouvelles compétences « péri-académiques » sont désormais attendues des diplômés et doivent être proposées à l'ensemble de la communauté étudiante de l'Université PSL : *soft-skills*, prise de parole, *media training*, sont désormais des atouts valorisés dans de nombreux secteurs pour les nouveaux diplômés. Un grand nombre de ces compétences sont d'ores et déjà intégrées au référentiel des attendus pour les cycles ingénieurs.

3.3. Appels à projets et « Compétences et métiers d'avenir » (CMA)

Les appels à projets permettent de renforcer les formations de l'Université PSL, notamment par une redistribution active aux établissements-composantes, tandis qu'il est difficile d'espérer une hausse significative de la dotation pour charge de service public aux établissements-composantes comme à l'université. Ils permettent aussi de nourrir nos réflexions sur les compétences attendues dans un grand nombre de filières en tension qui sont autant de débouchés et d'opportunités pour nos étudiants.

	Montants	Commentaires
CMA IA	8,8M€	
Pilote quantique	1M€	
CMA quantique nat.	4,5M€ (pour Université PSL)	
ExcellencES	23,9M€	
CMA industries créatives et culturelles		Non lauréat
CMA décarbonation		Non lauréat / à redéposer à l'automne 2023
CMA recyclabilité		Non lauréat
CMA spatial	2,6M€ (pour Université PSL)	
CMA santé numérique	1,2M€	
CMA <i>bachelor</i> ingénierie		Dépôt à l'automne 2023
Cluster IA		Dépôt en sept. 2023 (130M€ demandés)
TOTAL	42M€	

Appels à projets déposés et gérés par la direction de la formation de l'Université PSL (nov. 2023)

L'objectif pour 2024-2026 est de continuer à accompagner le déploiement de dispositifs déjà financés par appels à projets et de positionner favorablement l'Université PSL sur les compétences et métiers d'avenir pertinents au regard de ses communautés étudiantes et académiques ainsi que de ses stratégies. Ces appels à projets permettent notamment de pérenniser plusieurs instruments déjà déployés au sein de l'Université PSL.

Université PSL

Stratégie Recherche 2024

La stratégie de recherche de l'Université PSL s'appuie sur cinq piliers : la consolidation et l'amplification de la dynamique des Programmes Gradués, la poursuite d'actions ciblées pour attirer de nouveaux talents et favoriser des thématiques émergentes, la mise en place des futurs Grands Programmes, une politique volontariste en matière de documentation et science ouverte et une implication forte dans le partage des savoirs. Elle reposera sur une vision intégrée en matière de Ressources Humaines et bénéficiera de la mise en place d'un Service d'Aide et d'Appui aux Projets.

Confirmer et amplifier la dynamique des Programmes Gradués

Dans une logique de continuité Master-Doctorat et d'internationalisation de ses formations, l'Université PSL a fait le choix d'organiser son offre de formation par la recherche en 18 Programmes Gradués. Ceux-ci s'inspirent des *Graduate Schools* telles qu'on les rencontre dans la plupart des grandes universités dans le monde. Après une phase d'amorçage de deux ans (2019 et 2020), ces Programmes Gradués ont pris leur plein essor grâce au financement obtenu dans le cadre de l'AAP SFRI (20M€). Au début de l'année 2021, l'Université PSL a notifié à ses Programmes Gradués leur premier budget triennal.

Reposant sur la mise en commun des forces et des ressources des établissements composantes et des membres associés de l'Université PSL, les Programmes Gradués ont sur celle-ci un pouvoir tout à la fois structurant et transformant. Un pouvoir structurant, car ils renforcent l'intégration entre établissements selon un maillage souple et dynamique, et donnent davantage de lisibilité et de visibilité à l'offre de formation. Un pouvoir transformant, car ils permettent de renforcer le lien enseignement/recherche, de créer des ponts entre disciplines, de développer l'innovation pédagogique et enfin d'accroître l'attractivité internationale des formations.

L'Université PSL compte aujourd'hui 18 Programmes Gradués : Arts, Astrophysique, Chimie, Droit, Sciences de la Terre et Biodiversité, Économie, Finance, Informatique, Ingénierie/ISAI, Management, Mathématiques, Physique, Sciences historiques, Sciences religieuses, Sciences sociales, Sciences du vivant, FrontCog et TransLitterae (ces deux derniers Programmes Gradués sont financés depuis 2018 au titre du PIA EUR 1). Les Programmes Gradués mettent en synergie :

- Les laboratoires qui, au sein des établissements, nourrissent l'écosystème humain, scientifique et technique
- Les grands programmes de recherche
- Les masters
- Les diplômes des grandes écoles
- La formation doctorale

La carte des Programmes Gradués est désormais alignée avec la carte des Masters, cohérente, lisible et resserrée. L'Université PSL entend renforcer la cohérence d'ensemble en prévision de la prochaine vague d'accréditation. L'alignement progressif des pratiques relatives au fonctionnement des Masters (présentation commune sur le site de PSL et sur celui des établissements membres ; alignement des calendriers de recrutement et de scolarité, etc.) est un facteur déterminant pour la mise en place de formations transverses et la stimulation de la circulation étudiante entre Programmes Gradués.

Le cadre offert par les Programmes Gradués permet à PSL de développer une politique doctorale ambitieuse, en termes de financement doctoral, de formation par la recherche, de suivi des doctorants et d'insertion professionnelle. Soucieuse de mieux maîtriser son offre de formation et de la rendre plus lisible pour les étudiants, l'Université PSL souhaite promouvoir un meilleur alignement des programmes gradués et des écoles doctorales. Ainsi, l'année 2023 a été marquée par la création de l'école doctorale Sciences du Vivant alignée avec le Programme Gradué éponyme. En 2024, l'Université PSL va maintenir la place centrale qu'occupe le doctorat dans sa stratégie : 77 nouveaux Contrats Doctoraux (CD) seront ainsi ouverts, représentant presque un tiers de la masse salariale dans le budget de l'Université PSL. Pour plus de la moitié, ces contrats doctoraux seront financés sur l'IDEX, ce dans un contexte marqué par deux considérations majeures :

- D'une part, le nombre de CD financés dans le périmètre de l'Université PSL est bien supérieur au nombre de CD financés par PSL (de l'ordre de 500 nouveaux CD chaque année, et même 600 si l'on tient compte des doctorants effectuant leur thèse dans un laboratoire du périmètre de l'Université PSL mais inscrits dans une autre université). Ainsi, l'effort consacré par l'Université PSL pour augmenter sa capacité de financement doctoral doit porter non seulement sur la dotation MESRI, mais également sur d'autres types de financement pour lesquels l'effet de levier est potentiellement plus important. A cet égard, l'Université PSL a déjà prouvé sa capacité à attirer des financements autres que ceux provenant de la dotation MESRI ou IDEX pour ouvrir de nouveaux CD (Programme BIOGEN, Chaire L'Oréal, programme européen COFUND « IA for the Sciences ». Ces efforts seront poursuivis dans les années à venir. En 2024, le projet ExcellenceS ONEPSL-IMPACT, le CMA Quantique et le CMA spatial permettront ainsi de financer de nouveaux CD. Des marges de manœuvre existent par ailleurs pour augmenter la capacité de financements CIFRE, notamment en SHS.
- D'autre part, la revalorisation du montant des CD. A l'origine, la loi de programmation de la recherche (LPR) prévoyait une revalorisation progressive de 30 % d'ici à 2025, les augmentations successives s'appliquant à chaque nouvelle cohorte de doctorants : +10% pour la cohorte 2021, puis +5% pour chaque nouvelle cohorte par rapport à l'année de référence pendant 4 ans. Depuis, la trajectoire d'exécution de la LPR a été modifiée afin que ces revalorisations soient désormais applicables à l'ensemble des doctorantes et doctorants, et non plus seulement lors de la signature des nouveaux contrats. Cette situation crée un besoin de financement important pour maintenir le nombre de CD financés sur ressources propres, tant par l'Université PSL que par ses établissements et leurs laboratoires qui assurent une part importante du financement doctoral. Dans ce contexte, l'Université PSL garde pour objectif de substituer des contrats financés par l'État à une partie de ceux financés sur fonds IDEX (qui nécessitent une mobilisation supplémentaire de ressources propres), tout en stabilisant le nombre de nouveaux CD ouverts chaque année. Cette politique, nécessaire pour engager l'Université dans une démarche soutenable à long terme, suppose bien sûr une augmentation de la dotation en CD de l'État telle qu'elle est prévue dans la LPR.

Les Programmes Gradués, pour la plupart centrés sur une discipline bien identifiée (chimie, économie, physique, sciences historiques, sciences du vivant, ...), sont maintenant bien installés dans le paysage et tendent à devenir la boussole de l'ensemble des personnels et étudiants de l'Université. La Saison 2 a démarré, avec la volonté partagée par les établissements de l'Université PSL, non seulement de consolider leur dynamique, mais aussi de développer des formations

transverses accessibles à l'ensemble de leurs étudiants. Plus généralement, cette volonté s'inscrit dans l'objectif de développer une stratégie de formation bi-pluri-disciplinaire de la licence au doctorat, en cohérence avec le projet ONEPSL – IMPACT, lauréat de la 2e vague d'appel à projets « ExcellenceS sous toutes ses formes ». Si un apprentissage disciplinaire au meilleur niveau restera le gage de l'excellence académique des étudiants de l'Université PSL, c'est en offrant à ceux-ci l'opportunité de s'ouvrir à d'autres champs d'expertise qu'on répondra à leur volonté d'être les acteurs capables de répondre aux défis d'un monde toujours plus complexe.

Quatre domaines jugés stratégiques ont ainsi été identifiés pour la mise en place de formations transverses. Le programme DATA a déjà été créé pour fédérer la formation de l'Université PSL en Intelligence Artificielle (IA) et en IA aux interfaces des autres disciplines scientifiques. Après l'ouverture de ses premiers modules en 2020, il sert cette année de terrain d'expérimentation pour la mise en place d'une mineure DATA. Les autres domaines qui vont donner lieu à la création de nouvelles formations accessibles à un très large panel d'étudiants venant de disciplines variées sont l'environnement (création en cours du Master « Transitions » dédié à la transition globale), la santé numérique (Master « Sciences et ingénierie de la santé » en cours de création) et l'action publique (ouverture en 2024 d'une mineure à destination des scientifiques, mineure intégrée à l'Institut d'action publique de l'Université PSL dont la création vient d'être annoncée).

S'agissant des doctorants, une formation « Entrepreneuriat Deeptech et innovation » leur est accessible depuis l'année 2021/2022. Une soixantaine en ont bénéficié en 2022/2023. Le Collège doctoral travaille par ailleurs à la mise en place de deux blocs de formation accessibles à l'ensemble des doctorants, pour une ouverture prévue en 2024 : « Culture et intégrité scientifiques », d'une part, et « Insertion professionnelle et soft skills », d'autre part.

Le développement de la circulation étudiante passe par des cours offerts en commun par plusieurs Programmes Gradués et par des mineures que ceux-ci construisent progressivement. Le dispositif PSL Weeks, repensé et élargi en 2021, joue également à cet égard un rôle majeur en offrant, chaque semestre, à des étudiantes et étudiants des différents Programmes Gradués l'opportunité d'explorer, sous un angle pluridisciplinaire, un sujet en profondeur. L'un des objectifs du projet ONEPSL-IMPACT est de promouvoir des PSL Weeks en mode Hackathon et en partenariat avec l'industrie. Au moins un cours par semestre doit pouvoir être pris dans l'offre de formation transverse, notamment grâce aux PSL Weeks, conformément à la recommandation du Sénat Académique.

A l'automne 2021, les principes de gouvernance et de fonctionnement des Programmes Gradués ainsi que les critères pour leur évaluation ont été validés par le Directoire. La gouvernance se veut souple, reposant sur une représentation équilibrée des différentes structures de formation et de recherche au sein d'un comité de pilotage et s'adapte à l'écosystème de chaque Programme Gradué. Les actions se déclinent dans le cadre d'un plan triennal qui précise les objectifs à atteindre et les moyens alloués. Après une période d'amorçage de 2 ans (2019-2020), le premier plan d'actions a été validé, pour chaque Programme Gradué, par le Directoire pour la période 2021-2023. La première évaluation approfondie des Programmes Gradués sera lancée entre la fin de l'année 2023 et le début de l'année 2024 pour un démarrage des nouveaux plans triennaux en septembre 2024. Dans ce contexte, les directrices et directeurs des programmes gradués seront auditionnés en mars 2024 par le conseil d'orientation stratégique de l'Université PSL. Cette période de bilan des programmes gradués sera aussi l'occasion d'ouvrir la réflexion sur l'articulation entre la School of Engineering et les programmes gradués.

Le budget des Programmes Gradués pour la période 2024-2026 sera construit dans le cadre d'une concertation entre PSL siège et les établissements-composantes. Il s'agira en particulier de veiller à la bonne mutualisation des moyens financiers et humains.

La logique de formation par la recherche se décline aussi en premier cycle. Ainsi, l'année 2023 a été marquée par le démarrage du programme UROP@PSL (*Undergraduate Research Opportunities Programme*) qui offre à des étudiantes et étudiants de licence l'opportunité d'une première expérience de recherche en laboratoire. Sept premiers collectifs de recherche se sont constitués pour les accueillir, avec à la clé la publication de plus de 70 offres de stage.

Attirer, accueillir et conserver les meilleurs talents, favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et de nouveaux partenariats

Ces dernières années, l'Université PSL a expérimenté de nouvelles voies de recrutement alignées sur les meilleurs standards internationaux, et d'importants moyens ont été mobilisés pour aider les jeunes recrues à développer leur projet.

Ainsi, l'Université PSL a pleinement intégré le dispositif de Chaires de Professeurs Juniors à sa politique de recrutement académique dans une logique d'excellence, d'attractivité et d'ouverture. Le bilan des deux premières campagnes est très positif : les lauréats des cinq premières CPJ, dont quatre venant de l'étranger et une en revenant, sont de qualité exceptionnelle.

Dans le cadre du COMP (Contrat d'Objectif de Moyens et de Performance), l'Université PSL va tester un dispositif pour alimenter son vivier de recrutement de chercheurs et enseignants, tout particulièrement pour les CPJ : en s'inspirant d'un programme du LabEx ICFP (lui-même inspiré du programme Pappalardo du MIT), il s'agit de lancer un programme « Junior Research Chair » pour attirer des post-doctorants au meilleur niveau international en leur donnant la possibilité de développer des activités de recherche autonomes et originales. Un effort particulier sera porté sur l'interface SHS/sciences.

L'Université PSL va continuer à déployer le programme « Young Researcher Starting Grant » (anciennement baptisé « jeunes équipes »). Ses lauréat(e)s (cinq en 2023), qui postulent sur un poste à l'Université PSL ou qui viennent d'y être recrutés, reçoivent une enveloppe de 150 k€ (couvrant le recrutement d'un premier doctorant et des dépenses de fonctionnement) pour poser les bases d'un projet ambitieux qu'ils pourront ensuite présenter à l'ERC (parmi les 14 jeunes chercheurs déjà accompagnés, 6 en ont obtenu une ERC grant).

Parallèlement, il s'agira de soutenir l'émergence de nouvelles thématiques et le développement de partenariats internationaux. Ainsi, dans la lignée de la réflexion prospective menée en 2022 par le Sénat Académique, le soutien à des projets interdisciplinaires et inter-établissements sur des thématiques émergentes est envisagé. Par ailleurs, la direction de la recherche s'associera à la direction des Relations Internationales (RI) pour lancer l'appel à projet « PSL Global Seed Fund 2024 ». Il s'agit de donner plus d'ampleur à cet appel qui vise à encourager et soutenir les initiatives de coopération de recherche à l'échelle internationale. Le premier appel, lancé par la direction RI au printemps 2023, a récompensé 12 projets.

Grands Programmes de recherche

L'Université PSL poursuivra son implication dans la définition, le montage et la mise en place de grands projets institutionnels, stratégiques et structurants (structurants par leur thématique scientifique, les enjeux sociétaux qu'ils abordent et la complémentarité recherche-formation-innovation qu'ils peuvent induire).

Le projet PariSantéCampus s'est concrétisé. Les quatre Instituts portés ou co-portés par l'Université PSL (Physique pour la Médecine, PRAIRIE, QBio et Santé Numérique en Société) sont installés dans le bâtiment FRESK, lieu préfigurateur. Il s'agit d'une étape clé dans l'implication de l'Université PSL comme opérateur de recherche et de formation dans ce projet de long terme. La feuille de route scientifique doit être validée d'ici la fin de l'année 2023, avec en ligne de mire la perspective de l'installation dans de PariSantéCampus dans les locaux du Val de Grâce à horizon 2030. Concernant l'Institut PRAIRIE, les financements s'arrêtent à la fin de l'année 2023. L'Université PSL a répondu à l'AMI IA Cluster dans le cadre d'un consortium où figurent aussi l'INRIA, le CNRS, l'Institut Pasteur et l'Université Paris Cité. L'objectif est de donner une suite au projet PRAIRIE en lui donnant une plus grande ampleur, notamment sur le volet formation, et en couvrant un spectre disciplinaire plus large. En cas de succès, une notification des crédits est espérée début 2024.

Plus généralement, profitant de sa large couverture disciplinaire, l'Université PSL se donne pour objectif de mettre toutes les sciences au service de la santé. C'est dans ce contexte que l'Institut Curie, l'Université PSL, l'INSERM et leurs partenaires ont créé un Institut des Cancers de la Femme grâce à l'obtention du label IHU (Institut Hospitalo-Universitaire) en 2023.

Les Labex actuels se termineront à la fin de l'année 2024. Un processus en deux phases a été conçu pour définir les Grands Programmes de l'Université PSL qui leur succéderont au 1^{er} janvier 2025. La première phase, qui a débuté en décembre 2022 par le lancement d'un Appel à Manifestation d'Intérêt ouvert à l'ensemble des communautés de PSL, est maintenant terminé. Sur les 34 projets déposés, 20 ont été présélectionnés par le directoire sur proposition du Comité recherche. Les porteuses et porteurs des projets pré-sélectionnés sont invités à déposer un dossier complet avant le 14 décembre 2023. Celui-ci sera adressé à des experts extérieurs dont le rapport d'évaluation sera attendu en mars 2024. Sur cette base, un classement des projets sera proposé au Directoire par le Comité Recherche. Il reviendra au Directoire de valider la carte des futurs Grands Programmes de recherche et les budgets affectés à chacun d'eux. Des auditions des porteurs de projet par le Directoire pourront être organisés.

Enfin, si les chercheurs de l'Université PSL et de ses établissements participent à un grand nombre de PEPR (Programmes d'Équipement Prioritaires de Recherche), qu'il s'agisse de PEPR exploratoires ou de PEPR des stratégies d'accélération, l'impact de ces instruments sur la trajectoire de recherche de l'Université méritera d'être évalué.

Politique documentaire et science ouverte, valorisation du patrimoine

Une restructuration de la direction du SMS « Documentation, ressources et partage des savoirs » a été menée en 2023. La politique en matière de partage des savoirs sera désormais mise en œuvre au sein de la direction « Communication, partage des savoirs et marketing » afin d'optimiser les compétences métiers nécessaires à des actions bien maîtrisées et cohérentes avec la stratégie de marque de l'Université PSL. Une direction "Politique documentaire et Science ouverte" s'est donc substituée à la précédente direction du SMS. Sa future directrice prendra ses fonctions à la fin de l'année 2023.

Une de ses premières missions sera d'œuvrer à donner plus de cohérence et de visibilité à la politique de l'Université en matière de science ouverte. Celle-ci a pris de l'ampleur depuis 2020, avec l'adhésion au consortium français ORCID, la nomination d'une référente (Véronique Stoll, directrice des bibliothèques de l'Observatoire de Paris), et le vote par le CA d'une Charte dédiée. On trouve par ailleurs sur le portail *PSL Explore* un guide pour l'élaboration d'un plan de Gestion de Données¹ ainsi que le baromètre de la Science Ouverte de l'Université PSL (78 % des publications scientifiques de l'Université PSL avec DOI publiées en 2021 sont en accès ouvert contre 76 % en 2020). Au-delà de la mise à disposition des publications en accès libre, via l'archive ouverte HAL PSL dont le développement va se poursuivre, l'effort doit maintenant porter sur l'ouverture des données de la science. Dans ce contexte, l'école interne de l'Université PSL a proposé en 2023 une première série de formations à la rédaction d'un plan de gestion des données, d'abord destinées aux personnels d'accompagnement (avril 2023) puis à l'ensemble des chercheurs (novembre 2023). La plupart des établissements de l'Université PSL ne disposant pas aujourd'hui des ressources et compétences nécessaires pour accompagner les chercheurs dans la mise en œuvre de leur plan de gestion des données, un personnel dédié sera par ailleurs prochainement recruté dans le cadre du COMP pour accompagner les chercheurs. Enfin, l'Université PSL va adhérer à la plateforme *Research Data Gouv* qui offre une solution de stockage de données finalisées aux communautés ne disposant pas d'entrepôts disciplinaires. Plus généralement, l'année 2024 sera consacrée à définir une stratégie globale qui se déclinera dans un plan d'actions.

¹ <https://explore.psl.eu/fr/se-former/publier/comment-elaborer-un-plan-de-gestion-de-donnees-pgd>

La politique documentaire continuera de s'appuyer sur le réseau des bibliothèques et des musées des établissements-composantes, membres-associés et établissements partenaires de l'Université PSL dans une logique de mutualisation. Le portail *PSL-Explore* constitue la porte d'entrée dans les collections documentaires et patrimoniales des établissements en donnant accès au catalogue commun des bibliothèques et à un bouquet de ressources électroniques mutualisées des bibliothèques et des musées. En 2024, il s'agira de poursuivre les efforts de mutualisation des abonnements et de s'assurer que les collections documentaires et patrimoniales des bibliothèques et musées de l'Université PSL sont bien accessibles à l'ensemble des étudiants de l'Université PSL et de ses établissements, ce conformément à la charte des bibliothèques et musées de l'Université PSL.

Enfin, la valorisation du patrimoine scientifique et historique de l'Université PSL, qui consiste tout à la fois en des lieux, des collections et des archives, est un autre enjeu majeur pour les années à venir. Mettre en valeur et faire connaître le patrimoine exceptionnel de l'Université PSL contribuera à la visibilité et au rayonnement de l'Université. En interne, la valorisation de ce patrimoine est un levier potentiellement fort pour le renforcement du sentiment d'appartenance à une communauté PSL, et la mise en avant d'une histoire et d'une culture communes. Il s'agit également d'un projet naturellement unificateur entre humanités, sciences et arts.

Partage des savoirs

En janvier 2021, l'Université PSL a adopté en Directoire les grandes lignes de sa politique de partage des savoirs et un groupe de travail spécifique, soutenu par le financement obtenu dans le contexte de l'AAP IDEES, a été chargé de développer et de coordonner des actions « Science et Société ». Ces actions visent à aborder les grands enjeux de société sous un angle pluridisciplinaire et au plus près de la recherche en train de se faire. Au-delà d'actions de *médiation scientifique* auprès des publics traditionnels (grand public, scolaires et enseignants), il s'agit aussi de mener des actions avec la société civile et les sphères publique, économique et sociale dans une logique de *recherche participative*. Pour développer ces actions, l'Université PSL a obtenu en 2021 le label « Sciences Avec et Pour la Société » (SAPS) délivrée par le MESR, avec à la clé un financement pour trois ans. Au-delà, la pérennisation des financements passera par la réponse à des AAP futurs.

Les actions de *médiation scientifique* s'inscrivent chaque année dans un nouveau thème. Ainsi, "l'Eau" a été retenu comme thème pour l'année académique 2022/2023. L'année de l'eau a été lancée à l'occasion de l'inauguration de l'exposition "Salgado Aqua Mater" le 9 mai 2022. Une quinzaine de chercheurs de l'Université PSL ont contribué aux textes des panneaux présentés lors de cette exposition organisée par le Fonds de dotation « Contemplation ». Cet événement a contribué à consolider le réseau *partage des savoirs* en réunissant les chercheurs et partenaires qui y sont impliqués. En partenariat avec "Eau de Paris", le groupe *partage des savoirs* a ensuite monté l'exposition "L'eau, ça turbine" dans laquelle scientifiques et artistes ont exploré la relation de l'homme à l'eau. Cette année de l'eau s'est conclue par le "Gala de l'Eau" (22 mars 2023) qui s'est tenu au théâtre du CNSAD – PSL, avec un concert de l'Orchestre PSL, la remise de prix du concours Photo-Poésie 2023 organisé autour du thème de l'eau, et une présentation des différentes actions menées cette année.

En partenariat avec la société SoScience (experte en Recherche et Innovation Responsable), un programme de *recherche participative* a par ailleurs été mis en place sur le thème « The Future of Urban Waters ». Spécifiquement conçu par SoScience pour permettre les collaborations entre les acteurs du monde scientifique et les représentants de la société civile, ce programme s'appuie sur une méthodologie reconnue comme bonne pratique en faveur des Objectifs de Développement Durable par l'ONU et la Commission Européenne. Le programme « The Future of Urban Waters » a permis de réunir 50 acteurs et organisations expertes (chercheurs, entreprises, startups et acteurs de la société civile) afin de faire émerger des collaborations autour de projets de recherche d'innovation responsable sur le thème de l'eau en environnement urbain et d'explorer des solutions sous forme de coopération publique-privée, de façon transsectorielle et transdisciplinaire.

L'ensemble de ces actions sont soutenues par un important volet formation proposé dans le contexte de l'école interne. Trois types de formation à la médiation scientifique sont ainsi proposées à destination des chercheurs, doctorants, post-doc : Masterclass organisées par l'association Traces; ateliers d'initiation au journalisme scientifique assurés par l'Institut Pratique du Journalisme de Dauphine-PSL ; formations délivrées par SoSciences autour du thème "Sciences Participatives et Innovation responsable et sociétale".

Retenir un nouveau thème chaque année permet de guider le choix des actions à mener et à leur donner une cohérence, mais cela n'exclut pas d'autres initiatives, telles que la participation à la "Nuit Européenne des Chercheurs" ou à la Fête de la Science. En 2023/2024, les actions se déclineront dans le cadre du thème « Sports et Santé ».

Appui aux projets de recherche

L'Université PSL et ses établissements ont une activité très importante de recherche sur projets. Celle-ci est soutenue par des financements tant publics (projets ANR, bourses ERC, projets européens collaboratifs, COFUND, ...) que privés (recherche partenariale, chaires industrielles, etc.) ou mixtes « public/privé » (CIFRE, chaires industrielles de l'ANR, projets ANR ou projets européens collaboratifs impliquant des partenaires publics et privés, etc.).

Néanmoins, si l'on tient compte des forces de recherche de l'Université PSL (depuis la recherche la plus amont jusqu'à la plus appliquée) et des perspectives d'évolution offertes par certains guichets de financement (budget *Horizon Europe* en hausse par rapport à celui d'*Horizon 2020*, développement des appels du *PIA* -aujourd'hui *France 2030*-, augmentation forte des budgets ANR et ANRT), le volume de projets de recherche financés dans le périmètre de l'Université PSL peut augmenter significativement dans les prochaines années.

Dans ce contexte, un Service Mutualisé Support (SMS) porté par l'ENS-PSL va être lancé de façon opérationnelle en 2024. Ce Service d'Aide et d'Appui aux Projets (SAAP) offrira aux chercheurs de l'Université PSL et de ses établissements un service efficace pour les aider à monter davantage de projets. Ses principes d'organisation, son modèle économique, ses objectifs de performance et les outils de pilotage associés, et enfin le calendrier pour son déploiement ont été validés par le Directoire en septembre 2023. Au-delà des ETP qui y seront mis à disposition par les établissements, six postes supplémentaires seront financés dans le cadre du projet lauréat de l'AAP « Accélération des Stratégies de Développement des Établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche »). Conçu comme un service conjuguant les exigences de proximité et de spécialisation, le SAAP mènera des actions de veille, lobbying, information, détection et aide au montage de projets. Il sera aussi un instrument de pilotage scientifique précieux pour bien articuler la stratégie de l'Université PSL et celle des établissements pour la réponse aux AAP.

2024 sera par ailleurs l'année de la négociation et de la signature de la nouvelle convention entre le CNRS et l'Université PSL.

Politique RH

La politique en matière de Ressources Humaines académiques de l'Université PSL s'inscrit dans une vision intégrée incluant une cohérence des recrutements opérés par les établissements avec des objectifs de programmation pluriannuelle, la mise en place d'une charte de qualité aux standards européens (label HRS4R) pour les recrutements et l'implication des organismes de recherche. Elle s'appuie sur la conférence annuelle RH.

Les Programmes Gradués, dont chacun doit assurer un dialogue continu entre les établissements concernés, sont un vecteur décisif dans la coordination des stratégies de recrutement des différents établissements composantes et membres associés de PSL. La pratique consistant à afficher, à l'occasion de la conférence RH, le lien entre les postes d'enseignants - chercheurs ouverts au recrutement par les établissements et les Programmes Gradués d'appartenance sera pérennisée,

avec un objectif d'harmonisation des recrutements et de construction d'une vision partagée (en permettant des exceptions dans le cas de recrutements très spécifiques). La politique RH académique coordonnée s'appuiera également sur le nouveau dispositif des Chaires de Professeurs juniors, pleinement intégré à la politique de recrutement académique de l'Université PSL.

Accessible à tous les programmes gradués, le dispositif des *Professeurs attachés* continuera à être déployé. Il s'adresse à des chercheurs des organismes ayant une activité de recherche visible à l'international et souhaitant s'investir de manière plus importante dans l'enseignement (charge d'enseignement de 64h/an à laquelle s'ajoute une responsabilité pédagogique). Grâce au financement SFRI, 13 professeurs attachés qui avaient été recrutés dans le cadre du dispositif historiquement développé par l'ENS et le CNRS ont été intégrés dans le dispositif piloté par l'Université PSL et 51 nouveaux professeurs attachés ont été recrutés. 19 postes supplémentaires ont par ailleurs été financés sur d'autres projets (CMA, CPES, LabEx, EUR,...), ce qui porte à 83 le nombre total de Professeurs attachés en fonction à la rentrée 2023. Ils interviennent dans les masters, les formations doctorales ou encore les PSL Weeks. 12 programmes gradués bénéficient actuellement de ce dispositif qui favorise un enseignement au plus près de la recherche.

En 2021, l'Université PSL a créé le dispositif des *PSL Visiting Fellows* qui permet d'attirer au meilleur niveau international des enseignants-chercheurs qui s'impliquent dans les enseignements aux niveaux Master et Doctorat. Ce dispositif, cofinancé par l'Université PSL et ses établissements, est un levier précieux pour renforcer l'ouverture internationale des Programmes Gradués. 16 Visiting Fellows ont été accueillis par 7 programmes gradués depuis 2021.

Le programme *PhD Track* permet à des étudiants sélectionnés par un jury (composé de membres désignés par le programme gradué dans lequel est affecté le PhD track) de suivre un parcours de formation de 5 ans, depuis leur première année de Master jusqu'à la finalisation de leur doctorat. L'étudiant est financé par une bourse d'excellence pendant les deux années de Master puis dans le cadre d'un contrat doctoral. C'est ainsi dans une logique de continuité master-doctorat qu'il prépare son projet de recherche et construit son parcours de formation. Le dispositif a permis de recruter 5 étudiants en 2021, 6 étudiants en 2022 et 7 en 2023 (dans les PG Astrophysique, Chimie, Finances, Maths, Physique, Sciences de la terre & biodiversité et Sciences du Vivant). En 2023, 367 candidatures ont été reçues (125 % d'augmentation par rapport à 2022) dont 96% de candidats internationaux (56 nationalités représentées), ce qui atteste de l'attractivité internationale du dispositif. Un dernier AAP a été lancé dans le contexte du projet SFRI pour recruter de nouveaux PhD Tracks en 2024. De nouveaux moyens devront être mobilisés par l'Université PSL et ses établissements pour assurer la pérennité et l'extension du dispositif, notamment dans le cadre du COMP.

Sous la coordination du Collège doctoral, la politique RH autour du doctorat devra permettre de définir et de faire respecter des bonnes pratiques en matière de financement, de durée des thèses, et d'encadrement (nombre de doctorants par HDR), comme recommandé par le Sénat académique.

Jalons atteints fin 2023

- *Création de l'ED Sciences du Vivant*
- *Ouverture de la mineure DATA*
- *Démarrage du programme UROP*
- *Préparation de la fin des Labex*
- *Fin de la première phase du processus de sélection des grands programmes*
- *Lancement officiel du SAAP*
- *Lancement de l'évaluation triennale des Programmes Gradués*

Jalons 2023 repoussés en 2024

- *Ouverture des blocs de formation « Culture et intégrité scientifiques » et « Insertion professionnelle et soft Skills »*
- *Définition d'un plan d'actions pour la Science Ouverte*

Jalons 2024

- *Ouverture des blocs de formation « Intégrité et Culture scientifiques » et « Insertion professionnelle et Soft Skills » en septembre 2024*
- *Validation d'un plan d'actions pour la Science Ouverte*
- *Adhésion à la plateforme Research Data Gouv et recrutement d'un personnel dédié*
- *Démarrage du nouveau plan d'actions triennal des programmes gradués en septembre 2024*
- *Validation de la carte des grands programmes de recherche de l'Université PSL*
- *Lancement d'un nouvel appel « Young Researcher Starting Grant » et de l'appel « Junior Research Chair »*
- *Signature de la nouvelle convention PSL/CNRS*

Jalons fin 2025

- *Lancement des futurs grands programmes de l'Université PSL le 1^{er} janvier 2025*
- *Renouvellement de l'accréditation des écoles doctorales de l'Université PSL (septembre 2025)*
- *Création d'au moins une nouvelle école doctorale de l'Université PSL (septembre 2025)*
- *Pérennisation et extension du programme PhD Track*

Stratégie Internationale – feuille de route 2024

PSL : Une université de recherche de rang mondial

- ❖ riche de la diversité et du rayonnement de ses composantes
- ❖ engagée avec des partenaires qui partagent ses valeurs
- ❖ au service d'étudiants, d'enseignants et de chercheurs mobiles, éclairés et responsables

Introduction

Les relations internationales sont partie intégrante de la vie de l'université. Elles portent les valeurs et l'identité de l'université dans un contexte international en profonde mutation où l'engagement est de mise pour former des citoyens capables de proposer des réponses aux crises et aux défis qui touchent nos sociétés.

A cet égard, les relations internationales soutiennent la politique de formation et de recherche de PSL à travers des partenariats ciblés, représentatifs de la richesse et de la pluridisciplinarité de ses parcours, et tournés vers l'accès à des infrastructures, des plateformes ou des écosystèmes de recherche et d'innovation uniques permettant d'accélérer l'accès à la connaissance.

Une place particulière est accordée à l'Europe, au sens communautaire et géographique. Malgré le rôle structurant des programmes européens portés par la DG EAC et la DG RTD, des progrès importants restent à faire pour favoriser les mobilités et les collaborations intra-communautaires qui, au-delà de minimiser leur impact environnemental, permettent de renforcer le poids et la voix de l'Europe dans le paysage mondial de l'ESR.

Cette feuille de route se décline à travers un rôle plus opérationnel conféré au comité international afin de répondre au plus près des attentes des communautés (étudiants, chercheurs, enseignants) tout en favorisant les interactions entre établissements et en capitalisant sur les collaborations fortes existantes. **Une recherche de convergences et d'économies d'échelles est en cours.** Elle s'appuiera sur un état des lieux des ressources dédiées aux différentes activités internationales incluant la cartographie (réalisée en 2022 et 2023), **les mobilités, les outils et les adhésions à des réseaux ou associations afin de voir ce qui doit être consolidé et ce qui peut être rationalisé.**

L'université PSL a acquis une meilleure visibilité à l'international, notamment grâce à sa place dans les classements. **Elle doit maintenant développer la lisibilité de son offre de formation et de sa recherche tout en travaillant sur ses facteurs différenciants au-delà de son modèle institutionnel et de sa réputation d'excellence.** Aussi, tout en poursuivant et en approfondissant les actions entamées en 2022-2023 qui répondent aux trois principes structurants de sa stratégie, la direction internationale s'engagera pleinement dans l'effort commun de consolidation et de définition d'une identité PSL, forte, visible, porteuse de valeurs partagées.

Principes structurants :

Les relations internationales à PSL sont guidées par trois principes essentiels :

- ❖ **Rationaliser** : objectiver l'action internationale afin d'établir un cadre logique et installer les conditions les plus favorables pour répondre aux besoins de PSL et de ses composantes.
- ❖ **Consolider** : poursuivre les dynamiques engagées les dernières années et renforcer l'attractivité de l'université PSL en affirmant son identité auprès de ses partenaires européens et internationaux et en soutenant des liens avec des partenariats durables.
- ❖ **Simplifier** : fluidifier les relations inter-établissements et inter-partenariales, proposer des processus flexibles en structurant et mutualisant toutes les actions internationales en synergie.

Axes prioritaires :

PSL développe ses actions à l'international en privilégiant les axes prioritaires suivants : partenariats stratégiques, engagement européen, développement et harmonisation des mobilités et rayonnement et influence

1. *Consolider et structurer une politique internationale pour PSL*

Il s'agira en 2024 de poursuivre et d'approfondir les sujets prioritaires définis conjointement en 2022 qui ont permis au Comité international :

- d'établir une cartographie des collaborations internationales de PSL qui plaide pour une consolidation/rationalisation des partenariats et activités de promotions à l'international
- de lancer le PSL *Global Seed fund* pour soutenir l'internationalisation de la recherche
- d'avancer sur l'intégration et la simplification des mobilités

Ce comité poursuivra ses travaux en format groupe de travail. Il contribuera ainsi, en bonne coordination avec les comités formations et recherche, à la **consolidation et à la structuration d'une politique internationale à l'échelle de PSL**.

Rationaliser, consolider, simplifier le paysage de conventionnement international à l'échelle de PSL

- ❖ **Consolider, à l'échelle de PSL, des partenariats faisant apparaître une masse critique de collaborations** actives impliquant plusieurs établissements afin d'y intégrer un volet recherche autour de priorités transversales et d'optimiser les conditions d'accueil pour les étudiants, enseignants, chercheurs de PSL.
- ❖ Identifier les **partenariats actuellement insatisfaisants** pour les établissements par ce qu'ils entraînent des flux déséquilibrés, parce qu'ils ne génèrent pas assez d'activités à l'échelle du seul établissement, parce qu'ils sont en dormance et reprendre les négociations avec ceux avec lesquels un conventionnement PSL permettrait de résoudre ces difficultés

- ❖ Identifier collectivement des **nouveaux partenaires** qui répondent à des **logiques de développement convergentes au sein de PSL** afin de contribuer à l'internationalisation des programmes de formation et de recherche (notamment des *Phd Tracks*) dans une logique d'attractivité.
- ❖ Mener un travail spécifique **sur les réseaux français à l'étranger** pour mettre en place des accueils de chercheurs et d'étudiants (UMIFRE, EFE, IP, IRC...)
- ❖ En accord avec la stratégie ODD de PSL, prioriser les coopérations axées sur les ODD, en particulier à travers l'université européenne EELISA.

Structurer nos actions à travers des outils communs

- ❖ **Poursuivre l'harmonisation et simplification du conventionnement** avec les partenaires au service de processus communs (accords interinstitutionnels, accords-cadres, conventions de reversement etc.), afin d'éviter la stratification juridique.
- ❖ **Poursuivre et développer le PSL *Global Seed Fund*, en lien avec la direction de la recherche, avec une augmentation substantielle des moyens dédiés** et une démarche encourageant les co-financements avec nos principaux partenaires afin de consolider ces collaborations dans la durée. Lancé au premier semestre 2023 avec une enveloppe de 100K, il est prévu de publier deux appels par an (automne/printemps) avec un financement de 150K chacun afin de mieux répondre aux besoins d'internationalisation des activités des enseignants-chercheurs.
- ❖ **Soutenir l'internationalisation des formations** en favorisant la mise en place de **stages de recherche, de double-diplômes et de co-tutelles** internationales de thèses. Ce sujet est traité en lien étroit avec la direction de la formation et notamment avec l'équipe en charge du recrutement.

Développer, harmoniser et simplifier les mobilités

- ❖ **Faire un état des lieux détaillé des mobilités intra et extra européennes et des ressources qui sont dédiées à leur gestion et à leur suivi dans les établissements.** L'objectif étant de proposer un schéma de **simplification** permettant de lever les difficultés des étudiants inscrits dans des programmes conjoints, de réaliser des économies d'échelle et d'augmenter notre capacité collective à remplir nos objectifs comme cela a été le cas avec la gestion des mobilités de l'ENC et de l'ESPCI en 2023 par la DRI de PSL.
- ❖ Poursuivre la mise en œuvre de la digitalisation des procédures ERASMUS dans le cadre de l'initiative carte étudiante européenne (réseau d'entraide, logiciels Erasmus+, harmonisation des services ouverts aux étudiants internationaux).
- ❖ Mettre en place une offre commune, optimisée, pour l'accueil des étudiants internationaux en lien avec le *welcome desk*.
- ❖ **Mettre en place une permanence internationale au sein de la DRI de PSL** (en présentiel ou en ligne) pour renseigner les étudiants sur les opportunités d'études et de stage et offrir un accompagnement personnalisé pour le montage des dossiers et le suivi des mobilités. Cette permanence sera également ouverte aux enseignants-chercheurs et aux personnels ayant des projets de collaboration et de mobilité à l'international.

2. Promouvoir le modèle de PSL à l'international

A travers notre engagement européen

- ❖ Consolider le positionnement et la visibilité de PSL en Europe à travers une **présence renforcée à Bruxelles** et une politique de réseaux plus active. L'adhésion de PSL à **la Guilde des universités européennes** s'inscrit dans cette perspective.
- ❖ Renforcer la place de PSL dans l'université européenne EELISA, en élargir la portée au-delà de l'ingénierie et ainsi impliquer tous les établissements PSL dans le projet ; **Capter davantage de co-financements européens** et nationaux pour embaucher du personnel dédié, obtenir des contrats doctoraux et des projets de recherche et de formation. EELISA pourra être aussi un point d'appui à l'augmentation de la mobilité étudiante et un terrain d'expérimentation pour l'innovation pédagogique et une recherche répondant aux enjeux de développement durable.
- ❖ Au-delà d'EELISA, consolider/développer des **partenariats européens bilatéraux** ancrés sur la recherche et répondant à des objectifs ciblés intégrant notamment la force des universités britanniques et allemandes.
- ❖ Coordonner les consortiums internationaux dans les appels à projets européens (Horizon Europe, Erasmus +). Un premier projet a été remporté en 2023 avec un consortium d'universités africaines.

A travers le développement de la réputation de PSL à l'international

- ❖ Renforcer la présence de PSL au sein des réseaux universitaires et sur des événements internationaux ciblés par une représentation « sous la bannière » PSL lorsque cela est pertinent. L'exercice de simplification et de rationalisation entamé devrait entraîner se poursuivre et permettre de réaliser des économies d'échelles d'au moins 18 000 euros dès 2024.
- ❖ **Promouvoir l'engagement étudiant à l'international** : associer les étudiants à la promotion de PSL dans les lycées publics et privés suivant des priorités définies en lien avec la direction de la formation et après l'expérimentation du programme pilote à l'automne 2023 aux Etats-Unis. Suivant la charte de mobilité vertes, dont l'adoption est recommandée par le Sénat académique, ces missions seront organisées de manière à tirer une véritable plus-value du déplacement de l'étudiant.
- ❖ En lien avec le comité international et la direction de la communication, valoriser le modèle institutionnel de PSL et la singularité de ses offres de formation à l'international (bi-disciplinarité, stages de recherche en licence, PG, etc.) à travers la mise à jour de nos outils de promotion. L'actualisation du site web de la direction ayant été réalisé en 2023 conformément à la feuille de route.
- ❖ Poursuivre le développement de programmes innovants favorisant une première expérience internationale « @home » avec nos partenaires disposant de campus à Paris, à travers l'ouverture linguistique et culturelle, l'organisation d'événements et conférences internationales etc./.

Jalons de l'action internationale de PSL

Numéro	Domaine d'activité	Jalons	Objectifs	Horizon
1	Consolider et structurer une politique internationale pour PSL	A partir de la cartographie établie en 2023, identifier les priorités communes et conventionner à l'échelle de PSL	Rationaliser, consolider, simplifier les accords	2024
1	Consolider et structurer une politique internationale pour PSL	Consolider et développer le Global Seed Fund en lien avec la direction de la recherche avec des actions de promotion auprès des partenaires et en interne	Augmenter nos capacités de pilotage et d'amorçage en matière de recherche	2024
1	Consolider et structurer une politique internationale pour PSL	Développer des stages de recherche, des double-diplômes et de co-tutelles internationales de thèses en s'appuyant sur nos partenariats stratégiques et sur nos réseaux français à l'étranger	Soutenir l'internationalisation des formations et de la recherche	2024
1	Consolider et structurer une politique internationale pour PSL	Faire un état des lieux des flux d'étudiants en mobilité et des ressources affectées par les établissements. Recenser et simplifier les adhésions et participations financières des établissements aux différents réseaux et associations internationaux	Effectuer des économies d'échelle et simplifier les processus	2024
2	Promouvoir le modèle de PSL à l'international	Amorcer la phase 2 d'EELISA avec la participation active de l'ensemble de PSL et déposer le projet PIA4 complémentaire	Renforcer la place de PSL dans l'alliance et le retour des financements EELISA pour tous les établissements	2024-25
2	Promouvoir le modèle de PSL à l'international	S'appuyer sur de nouveaux outils (Etude THE et entrée de Guilde) pour renforcer la visibilité, la notoriété et l'attractivité de PSL	Promouvoir, consolider la réputation de PSL et rayonner à l'international	2024
2	Promouvoir le modèle de PSL à l'international	Promouvoir l'engagement étudiant à l'international en déployant le programme pilote d'étudiants ambassadeurs lancé en 2023	Accroître la lisibilité de l'offre de PSL à l'international	2024
2	Promouvoir le modèle de PSL à l'international	Poursuivre le travail entamé avec la direction de la communication sur la mise à jour et le développement de nos outils de promotion	Valoriser le modèle institutionnel de PSL et la singularité de ses offres de formation à l'international	2024

Stratégie Vice-Présidence Développement, Innovation et Entrepreneuriat Novembre 2023 *Université PSL*

Le monde universitaire est de plus en plus sollicité par les acteurs du monde socio-économique, et non plus uniquement par les grandes entreprises françaises qui sont traditionnellement les partenaires des laboratoires de recherche, mais également par des acteurs publics, start-up, PME, ou ETI, et par des entreprises internationales. Leurs besoins sont très larges : recrutement de talents, formation de salariés, besoin en R&D et innovation, partenariats, etc. L'université doit donc se structurer pour répondre à ces nouvelles demandes émanant d'organisations diverses.

De plus, outre ses deux missions historiques que sont la formation et la recherche, une troisième mission de l'université vient à se renforcer : l'innovation et l'entrepreneuriat¹. Les universités ont ainsi réalisé leur propre importance dans la diffusion des technologies et connaissances, et l'implication qu'elles peuvent avoir dans la création de start-ups technologiques.

Forte de son histoire et du rayonnement de ses établissements-composantes, l'Université PSL dispose de très nombreux atouts pour augmenter son impact envers la société.

Le portefeuille de la vice-présidence développement, innovation et entrepreneuriat de l'Université PSL regroupe l'innovation et l'entrepreneuriat, la formation continue, les relations entreprises et le mécénat.

L'objectif est de garantir le rayonnement mondial de PSL au travers de ses actions de recherche et d'innovation, notamment auprès des acteurs socio-économiques. Les actions menées par la VP développement, innovation et entrepreneuriat doivent également permettre d'apporter de nouveaux moyens financiers à l'université PSL et ses établissements-composantes, et d'assurer ainsi leur pérennité dans un contexte international compétitif.

L'action du vice-président, de la direction développement et de la direction innovation et entrepreneuriat s'inscrit dans une logique de subsidiarité et de coordination avec les établissements-composantes.

Le CA de la Fondation est mobilisé sur les projets de la vice-présidence développement, innovation et entrepreneuriat. Le CA, notamment au travers des personnalités qualifiées, est invité à juger de l'opportunité et de l'intérêt, pour le monde socio-économique, des projets de PSL et, le cas échéant, peut suggérer des synergies avec des acteurs du monde socio-économique.

¹ Selon l'article L123-3 du code de l'éducation, les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

1. La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
2. La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
3. L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
4. La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
5. La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
6. La coopération internationale.

INNOVATION ET ENTREPRENEURIAT

La stratégie de la direction innovation et entrepreneuriat se poursuivra en 2024 autour de trois axes : la sensibilisation et la formation, la valorisation et le transfert, et l'accompagnement et le financement de start-up, dans la continuité des trajectoires de développement de PSL Valorisation et du pôle PSL Pépite.

La coordination et l'intégration avec les acteurs du périmètre sont poursuivies, les initiatives des établissements composantes et associés, telles que MINES Paris Spin-off, incubateurs, Instituts Carnot, etc. sont soutenues, dans un esprit de subsidiarité. Le modèle PSL Valorisation est complémentaire des autres modèles de valorisation existant dans le périmètre (Armines, Institut Curie, organismes) ; il s'appuie sur les incubateurs portés par les établissements (Chimie Paris - PSL, Dauphine - PSL et ESPCI - PSL). La coordination entre les acteurs et les synergies entre ces modèles seront renforcées dans le cadre de la création d'un Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) associé au site PSL.

PSL et ses établissements, associés à Agoranov, au CNRS à l'INRIA et à l'INSERM sont en effet lauréats de l'appel à projets PUI, pour un montant de 11 M€ sur 4 ans. Par ailleurs, les activités de ParisSanté Campus, dans le domaine de la santé numérique, poursuivront leur déploiement en 2024. PSL est membre du GIS, et impliqué fortement dans l'Hôtel d'Entreprises.

a. Sensibilisation et Formation

Le pôle PSL Pépite a obtenu début 2023 sa relabellisation, suite à une évaluation par le MESR; il a fait la preuve de l'attractivité de son modèle, et de son impact sur le développement de l'entrepreneuriat à PSL. Dans la prochaine phase de son développement, il pourra renforcer encore ses interactions avec l'ensemble des établissements, développer ses actions de sensibilisation et de rayonnement international, et structurer ses actions pédagogiques, autour du Diplôme d'Étudiant Entrepreneur (D2E). Un poste dédié à l'accompagnement d'étudiants entrepreneurs portant des projets deeptech sera créé grâce aux ressources apportées par le COMP.

Les programmes portés par les établissements, tels que celui opéré par l'incubateur Dauphine - PSL², seront intégrés dans une vision globale. Les actions de sensibilisation seront renforcées ; le programme PSL iTeams poursuivra son développement, suite au passage en langue anglaise, qui a encore accru son impact. Une formation transverse innovation et entrepreneuriat a été lancée dans le cadre des Programmes Gradués. Elle s'appuie sur le Mastère Spécialisé Entrepreneuriat Deeptech et Innovation, porté par Mines Paris – PSL, son objectif est d'apporter aux étudiants de master et de doctorat une connaissance de base sur ces deux thématiques.

b. Valorisation et transfert

Les actions de transfert et de valorisation de PSL poursuivront leur développement, conformément à la trajectoire de croissance présentée à l'ANR et au SGPI dans le cadre de l'expérimentation FNV³ PSL Valorisation. Cette trajectoire fixe des objectifs en matière de brevets, maturation / preuves de concept, start-up et licences, qui ont été atteints avec succès jusqu'ici. PSL participe de plus à 8 consortiums créés dans le cadre de l'appel prématuration/maturation du PIA 4, qui apporteront des ressources supplémentaires fléchées vers les Stratégies Nationales d'Accélération concernées

La structuration des activités sera revue en prenant compte la croissance des activités, et la mise en œuvre du PUI, ainsi que l'évolution des structures de recherche partenariale.

² Programme « bac à sable » des étudiants entrepreneurs en herbe, est une initiative de Dauphine - PSL lancée en janvier 2015. Son ambition : promouvoir et développer l'esprit entrepreneurial auprès des étudiants de l'Université.

³ FNV – Fonds national de valorisation. Les actions de maturation de PSL sont notamment financées par le FNV, qui a renouvelé son soutien à PSL en 2020 à hauteur de 6 M€ sur 3 ans. Ce financement permet notamment le financement d'un appel à projets de pré-maturation, commun à PSL Valorisation et à l'Institut de convergence Qlife.

c. Accompagnement et financement de start-up

La chaîne de financement mise en place ((pré-)maturation FNV, PSL Tech Seed⁴, PSL Innovation Fund⁵) est un acquis important. L'analyse des besoins de financement des projets innovants sera poursuivie et les actions de maturation seront développées, en assurant la complémentarité avec le dispositif French Tech Seed et avec le fonds d'amorçage.

L'accompagnement de start-up Deep Tech sera renforcé dans le cadre du PUI, en continuité avec le programme PSL Tech Accélération, dont les composantes principales (analyse marché, pré-industrialisation et ressources humaines), sont conçues pour favoriser l'accès au marché des start-up issues de l'écosystème..

La croissance des revenus générés et les autres indicateurs représentatifs de l'impact socio-économique des activités seront suivis avec attention, de manière à définir un modèle économique pérenne. Ce modèle sera basé sur des financements publics récurrents et sur projets, et sur la croissance des revenus de licences, et issues des participations au capital des start-up, pour lesquels des premiers succès prometteurs ont été obtenus.

Le renforcement des ressources humaines du service innovation & entrepreneuriat reste une priorité majeure. Au-delà de cet enjeu concret à court et moyen terme, une attention particulière sera portée aux questions de développement et de valorisation des carrières des personnels impliqués, à PSL Valorisation et dans les autres structures du périmètre.

Le PSL Innovation Fund, créé en 2018, a terminé en 2023 sa période d'investissement. Un 2ème fonds sera créé prochainement, assurant la continuité de l'accès au financement des start-up PSL, tout en prenant en compte des priorités majeures, notamment le développement durable et la santé numérique.

DÉVELOPPEMENT

La direction développement répond aux demandes croissantes des entreprises et des organisations publiques d'avoir accès à l'ensemble de l'écosystème de recherche de PSL. Pour cela, elle se base notamment sur la cartographie de la recherche à PSL.

La notoriété portée par les classements et le plan de relance du gouvernement sont des opportunités de tester ce rôle de guichet unique auprès des industriels et de lancer ainsi des projets pilotes nécessitant une forte coordination entre nos composantes.

Le développement des relations entreprises de l'université PSL s'appuie sur les établissements-composantes pour porter des projets inter-établissements, ce qui participe ainsi à la structuration de l'université.

La direction du développement cherche à donner des marges de manœuvre financières à l'université PSL sur la base des stratégies recherche, formation, vie étudiante et international. Son approche vis-à-vis des entreprises est de proposer une palette de projets et de moyens de financement : recherche contractuelle, mécénat et formation continue.

a. Recherche contractuelle

Aujourd'hui la recherche contractuelle est essentiellement portée par les trois écoles d'ingénieur, Dauphine – PSL, l'ENS - PSL et l'Institut Curie. Les classements internationaux ont donné plus de visibilité à PSL auprès d'entreprises, notamment étrangères. Des entreprises entrent actuellement

⁴ « PSL Tech Seed », consortium porté par l'Université PSL et incluant l'Institut Pasteur, a été lauréat en janvier 2019 de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par Bpifrance. Ce nouveau dispositif de pré-amorçage permettra le cofinancement de start-up deep tech par le nouveau fonds d'investissement French Tech Seed, doté de 400 millions d'euros.

⁵ PSL s'est associée à Elaia Partners pour créer un fonds d'investissement en amorçage dédié aux start-up de son écosystème. PSL et Elaia ont levé ce fonds auprès d'investisseurs publics et privés, cette levée a dépassé l'objectif initial de 50 M€ pour atteindre un closing final à 77M€. Ils travaillent ensemble pour détecter, évaluer et accompagner des projets à haut potentiel, qui deviendront les champions de demain.

en contact avec PSL pour accéder à l'ensemble de l'écosystème de PSL, depuis la recherche fondamentale jusqu'à la recherche appliquée, toutes disciplines confondues.

La Vice-Présidence développement, innovation et entrepreneuriat travaille en étroite collaboration avec la Vice-Présidence recherche pour garantir une bonne corrélation entre l'excellence académique et le partenariat industriel.

En 2023-2024, en lien avec la VP Recherche, l'objectif est d'augmenter la capacité de financements CIFRE, notamment en SHS. En 2023, le soutien de la direction du Développement aux appels à projets "Cluster IA" et "CMA Décarbonation" a généré des promesses de financement de la part d'entreprises et de partenaires pour une quinzaine de thèses CIFRE. Ces engagements du secteur privé concourent à la réussite des candidatures de l'Université PSL. Fort de ces succès, ce type de soutien pourra être étendu en 2024 aux actions COFUND qui demandent également un lien éprouvé avec les acteurs socio-économique.

L'université PSL est aujourd'hui membre de l'association de recherche Armines. En 2022, la recherche contractuelle a été étendue au périmètre de PSL.

Une coordination avec les services de valorisation et le SAAP a été mise en place et se verra renforcer en 2023-2024.

b. Mécénat

En coordination avec les Vice-Présidences recherche et formation, PSL identifie les opportunités de financement pour les projets phares de PSL, notamment sur les thématiques telles que le développement durable, la santé, l'IA et la prospective. En 2024, PSL accordera une attention toute particulière aux projets en lien avec les objectifs de développement durable et le financement de contrats doctoraux. Pour répondre aux besoins de PSL et de ses établissements-composantes, PSL met en place des actions de prospection auprès d'entreprises et de fondations françaises et internationales, publiques ou privées.

Ces projets phares sont portés par un établissement-composante ou un membre-associé de PSL et fédèrent plusieurs autres. La direction développement de PSL accompagne le projet du montage jusqu'au lancement et fait par la suite le relais avec l'équipe en charge de la gestion du programme, notamment pour s'assurer de développement de relations durables avec les mécènes.

En 2023, avec le soutien d'un mécène, la Fondation PSL a lancé un appel à projets pour financer des initiatives étudiantes sur la transition écologique. Ce type de projets sera également porté par la direction du développement en 2024.

Des événements seront organisés, pour remercier et fidéliser certains mécènes, mais également pour solliciter de nouveaux soutiens. Les formats de ces actions seront diversifiés : visite de lieux emblématiques de PSL, dîner avec des chercheurs de grande renommée, cocktails, invitations aux concerts de l'orchestre et chœur, etc.

Enfin, plusieurs établissements-composants se sont rapprochés de la Fondation PSL pour étudier la possibilité de créer leur fondation abritée sous l'égide de la Fondation PSL. En 2023, le conseil d'administration de la Fondation de coopération scientifique (FCS) PSL a approuvé la capacité de la Fondation PSL de créer des fondations individualisées placées sous son égide. Ainsi, la FCS PSL a accueilli la Fondation de l'Ecole nationale des chartes – PSL sous son égide. Cette fondation abritée a pour mission de maintenir la dynamique de dons suscitée par les célébrations du bicentenaire de l'Ecole nationale des chartes - PSL ; de développer des campagnes de levée de fonds vers des mécènes privés et des entreprises ; et de diversifier les types d'actions à financer.

En 2024, le pôle mécénat de la direction du développement a pour objectif d'accompagner d'autres établissements-composantes dans leur création de fondations abritées sous l'égide de la Fondation PSL. Le pôle mécénat applique également le principe de subsidiarité en accompagnant les établissements-composantes non dotés d'équipe mécénat dans des levées de fonds et ainsi permettre la création de leur fondation abritée, avec l'apport d'une dotation initiale.

Enfin, le pôle mécénat coordonne la structuration de la Fondation PSL, devenue fondation abritante et qui évoluera début 2024 notamment vers une gestion administrative et financière privée.

c. Formation continue

Les années 2020 et 2021 sont caractérisées par la crise COVID qui a repositionné le fonctionnement de la formation continue sur le numérique, positionnement obligatoire pour les établissements d'enseignement supérieur. PSL a cherché à tester de nouveaux formats, notamment au travers de contenus numériques et hybrides.

La formation continue à PSL est historiquement et essentiellement portée par Dauphine - PSL. La formation continue de PSL reposera sur les compétences des établissements-composantes, notamment pour les formats en présentiel.

Les projets de formation continue de PSL font l'objet de coordination et de coopération entre les établissements-composantes. La création d'une offre de formation continue au niveau de PSL repose sur trois principes :

- La coordination avec les établissements-composantes : travailler étroitement avec un ou plusieurs établissements-composantes,
- La réponse à des appels d'offres lancés par des entreprises ou dans le cadre d'appels à projets publics,
- La transdisciplinarité et l'innovation pédagogique, notamment l'hybridation des contenus.

En 2022, la fondation a lancé un certificat dédié à la transition numérique en partenariat avec un opérateur (NetExplo), qui a coordonné la production des contenus en ligne et la commercialisation. Les résultats financiers ont été concluants en 2023 et la formation a été mise à disposition d'une première promotion d'élèves en cycle initial.

L'objectif sera en 2024 de reproduire ce type de partenariat pour lancer deux autres certificats sur la santé numérique, en se reposant plus sur les compétences internes à PSL en ingénierie pédagogique.

Dans le cadre du projet ExcellencES, un des objectifs est de maintenir une relation bi-directionnelle long terme avec les alumni. Une des actions prévues en 2024 est de développer des formations à destination des alumni et utilisant les compétences professionnelles de ceux-ci.

JALONS 2023-2024

Innovation et entrepreneuriat

a. Sensibilisation et Formation

- Montée en puissance de la formation transverse « Innovation et entrepreneuriat scientifique »
- Mise en œuvre du Deeptech Institute

b. Valorisation et Transfert de technologies

- Poursuite et pérennisation des activités soutenues par l'expérimentation FNV
- Mise en œuvre des activités de sensibilisation, et transfert du PUI

c. Accompagnement et financement de start-up

- Mise en œuvre des activités start-up du PUI, dans la continuité du programme PSL Tech Accélération
- Créalisation du fonds successeur au PSL Innovation Fund

d. Organisation

- Structuration des activités Innovation et Entrepreneuriat
- Articulation avec PariSanté Campus, en lien l'appel CMA Santé Numérique
- Articulation avec la recherche partenariale (Armines, SAAP, Instituts Carnot), dans le cadre du PUI),

Développement

a. Relations Entreprises

- Développement et promotion des thèses CIFRE en lien avec l'ANRT
- Développer la recherche contractuelle au périmètre Armines/PSL

b. Mécénat

- Renforcement du financement des projets en cours et développement de nouveaux mécènes
- Structuration de la Fondation PSL et de ses abritées

c. Formation continue

- Lancement des nouveaux certificats numériques notamment en lien avec les CMA
- Coordination avec les établissements-composantes d'actions de formation continue en lien avec les CMA et PSL3 et promouvant l'objectif de double spécialisation

d. Organisation

- En lien avec l'AAP Ressources propres développement des GT Mécénats
- En lien avec l'AAP Ressources propres participation à la préfiguration du SAAP 2.0

JALONS A 5 ans

Innovation et entrepreneuriat

- Une offre « Innovation et Entrepreneuriat » de PSL en partie en Anglais et attirant des profils internationaux

Relations Entreprises

- Visibilité de PSL auprès des entreprises au travers d'une offre attractive collective, notamment dans le cadre des PG

Formation continue

- Catalogue de formation certifiant en français et anglais

Mécénat

- Visibilité en France et à l'international de la Fondation PSL et de ses projets emblématiques.

Stratégie Vie Etudiante et Responsabilité sociale 2024

Université PSL

Université d'excellence reconnue à l'échelle nationale et internationale, l'Université PSL a pour ambition, à l'instar de ses homologues internationales, de développer et soutenir, à l'échelle institutionnelle, « la vie étudiante », celle-ci étant clé pour la réussite dans les études et le développement personnel en cette période d'entrée dans la vie adulte.

Plusieurs axes sont considérés :

- 1- Soutenir la communauté étudiante dans les aspects du quotidien (santé, logement, questions administratives, aides financières...),
- 2- Favoriser la construction de liens au travers de la vie associative et l'organisation d'événements,
- 3- Favoriser l'inclusivité pour que chacun et chacune se sente accueilli tel qu'il est.

Notre objectif est également de développer une véritable culture de l'accueil à insuffler auprès de tous les personnels en contact avec les étudiantes et étudiants.

Depuis 2023, la stratégie intègre un volet d'amorçage de chantiers communs relatifs à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), chantiers transverses à l'ensemble des directions.

La vie étudiante s'appuie sur différents leviers d'actions :

- Une **offre de services mutualisés** à l'échelle de PSL, apportant un soutien clé aux étudiantes et étudiants dans des domaines phares tels que la **santé, le logement, le sport, l'accueil aux étudiants internationaux**. Ces services ont vu le jour à PSL à compter de 2019, suite à la décision des établissements-composantes de PSL et de certains partenaires (ENSAD, ENSAPM, La Fémis) de mettre en commun une partie de leur CVEC (Contribution de Vie Etudiante et de Campus). La constitution de ces services mutualisés supports (dits SMS) permet de bénéficier de synergies de moyens et de compétences pour que chaque étudiant puisse accéder à une offre de services quelle que soit la taille de son établissement.
- **Des actions de soutien**, qu'elles soient ponctuelles lors des distributions alimentaires et événements solidaires organisés sur les campus, ou plus structurelles autour des programmes d'aides financières en cas de crise, et le financement des initiatives étudiantes visant à développer la circulation au sein des établissements et ainsi le **sentiment d'appartenance** à l'Université PSL. Ces actions permettent de nourrir le lien entre l'institution PSL et ses communautés étudiantes par le biais du riche maillage associatif. L'objectif est ainsi d'enrichir la vie de chaque établissement-composante en lui faisant bénéficier d'une ouverture plus grande à l'ensemble du tissu associatif et des initiatives de chaque campus. Une attention plus particulière sera donnée aux initiatives pour développer **un campus « durable »** et soutenir toutes les actions permettant de réduire l'impact écologique de nos activités.
- Enfin, la promesse de l'accueil de toutes et tous dans le respect de la diversité invite PSL à renforcer ses engagements en matière de **responsabilité sociale** et d'inclusivité, notamment au travers de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations et à compter de 2024 de la structuration d'une politique « handicap ». En 2024, ce volet de la stratégie sera renforcé grâce à la mise en place

d'une cellule IDEA (Inclusivité, Diversité, Egalité, Accessibilité) visant à traiter de manière transversale ces questions.

Les grandes réalisations de 2023

L'événement phare de la rentrée 2023 fut l'ouverture du **Centre de la vie étudiante de PSL**, rue Mazet, en partenariat avec le CROUS. Ce lieu réunit d'ores et déjà les équipes du Service santé étudiante, le Welcome Desk, l'équipe transversale *vie étudiante*, le service logement soit une équipe de 16 personnes, et prochainement les personnes rejoignant l'équipe IDEA. Lieu d'accueil d'ateliers et événements étudiants, parfois en partenariat, différents événements ont déjà eu lieu (Agora d'associations, formations au développement durable pour les étudiants internationaux, Ateliers recherche logement, soirée jeux...) et la programmation s'intensifie (env. 50 événements d'ici fin 23). Ce lieu incarne la **culture de l'accueil et du soutien** que nous souhaitons insuffler. Il a également vocation à être un lieu d'expérimentations de la transition environnementale en accueillant ateliers et initiatives étudiantes accompagnant de nouveaux modes de vie.

Autre projet phare répondant à la demande du Ministère de l'Enseignement Supérieur : l'élaboration du **Schéma Directeur de la Vie Etudiante**, projet mené par le Groupe de Travail vie étudiante de l'Université PSL en plusieurs phases (diagnostic, idéation, partage avec les partenaires institutionnelles, phase de concertation avec les élus étudiants). Le Schéma directeur développe de façon plus détaillée les grandes lignes ici mentionnées.

La stratégie Vie étudiante jouit désormais d'une existence institutionnelle forte au sein de PSL par le biais de différentes instances. Au-delà de la création de Vice-présidence vie étudiante de l'Université PSL en 2018, les différents établissements qui n'en étaient pas dotés ont nommé un ou une responsable de la vie étudiante en leur sein, en lien avec la direction des études. Par ailleurs, une commission permanente du Sénat Académique se tient depuis février 2021 pour échanger et faire des recommandations spécifiques en la matière. Par ailleurs, du fait de la mutualisation de la CVEC, une commission se tient annuellement et rend un bilan consolidé des actions des services mutualisés. A compter de 2024, l'amélioration du pilotage de la vie étudiante constituera un axe du schéma directeur, au travers du suivi d'indicateurs partagés et à terme de la création d'un observatoire de la vie étudiante.

La suite du document développe les axes stratégiques énoncés ci-dessus

I. Soutenir les étudiants grâce aux services mutualisés supports (SMS)

Depuis 2019, le transfert à PSL d'une partie de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) opéré par les établissements de PSL et certains partenaires a permis la mise en place de quatre services mutualisés supports en 2019 et 2020.

Service santé étudiante de l'Université PSL

Le service santé de PSL, lancé en septembre 2020, réunit une offre de **médecine préventive universitaire** (1 médecin de prévention à 80% et une infirmière) **et de prévention et orientation en matière de santé psychologique des étudiants** (5 psychologues et psychiatres pour l'équivalent de 2,6 ETP). Il est présent sur 2 sites : Dauphine - PSL et le centre de la vie étudiante rue Mazet.

Le service santé a la charge de diverses missions de prévention et d'orientation, mais également de l'accompagnement des étudiants et étudiantes en situation de handicap ou nécessitant des aménagements de scolarité.

Le service exerce également un rôle de conseil auprès des personnels et enseignants de l'Université, dans des situations difficiles ou complexes, voire dans des cas de crise où des cellules de soutien doivent être mises en place. Pour cela, chaque établissement bénéficie d'une psy « référente », contact privilégié connaissant bien l'environnement et les équipes.

Au-delà de son activité de consultation (1660 consultations sur 22-23), il a également pour mission de construire un réseau de partenaires ou centres de soins pour améliorer l'orientation et le suivi des étudiants, notamment avec les CMP du 5ème et du 16ème, ou encore le Centre d'Accueil et de Crise de l'hôpital Sainte Anne.

Le service en présentiel est complété par un partenariat avec le **service de téléconsultation Qare**, qui permet de proposer une offre de soin gratuite, illimitée et confidentielle à tous les étudiants de PSL, dans plus d'une quarantaine de spécialités. Septembre 2022 a vu la fin du régime d'exception de la sécurité sociale, aussi, Qare est devenu partiellement payant pour les étudiants sans mutuelle, ce qui explique une baisse du nombre de TC annuelle (3468 en 22-23 contre 4632 en 21-22)

Les enjeux et projets en 2024 :

- Mettre en place la réforme des SSE formalisant la gouvernance au travers d'un conseil du service de santé étudiante
- Travailler encore plus étroitement avec les établissements pour mieux prévenir les situations et s'assurer qu'étudiants et personnels en contact avec les étudiants connaissent et comprennent le fonctionnement du service
- Renforcer l'équipe pour augmenter le nombre de consultations et les actions du service ;
- De travailler en coordination avec le réseau des référents handicap à une **harmonisation des pratiques sur l'accompagnement des étudiants en situation de handicap** et sur les aménagements de scolarité sur l'ensemble de PSL ;
- Réévaluer le partenariat avec Qare dans le cadre de la fin du régime d'exception; Recruter un nouveau médecin de prévention consécutif au départ à la retraite du médecin en poste.

Sur le plus long terme :

- **Financement** : Recherche de financements extérieurs à PSL pour développer le service (ARS, Région...) ;
- Développement de **partenariats** avec un plus grand nombre d'acteurs de la santé étudiante, et notamment avec un **centre de planning familial (CPEF)** pour proposer des consultations de santé sexuelle et contraception ;
- Développer une démarche réflexive et de recherche sur le service et la santé mentale des étudiantes et étudiants (enquêtes, évaluations, etc.)

Welcome desk

Le Welcome Desk est un service mutualisé dont l'objectif est d'améliorer l'accueil des étudiants et chercheurs internationaux au sein de l'université PSL. Il accompagne ces publics dans leur vie quotidienne et dans toutes les démarches qu'ils ont besoin de faire (visa, assurance, sécurité sociale, CAF, etc..). Son rôle est particulièrement clé pour les étudiants ressortissants de pays en crise (ex. étudiants Ukrainiens pour lesquels des dispositifs

spécifiques sont pilotés avec l'aide du Welcome Desk). Ce suivi personnalisé (près de 800 rdv en 22-23 en plus des webinaires et activités culturelles et festives), ainsi que les activités de cohésion et d'intégration organisées tout au long de l'année permettent en outre de créer des liens entre les différentes communautés qui composent PSL, au-delà des frontières entre les établissements.

Les missions du Welcome Desk sont les suivantes :

- **Offrir** aux étudiants et chercheurs internationaux **un accueil chaleureux** pour commencer l'expérience PSL (et parisienne) dans les meilleures conditions et sans stress ;
- **Aider, conseiller et orienter** ces personnes dans leurs démarches administratives et **faciliter** leur arrivée à Paris ;
- **Contribuer** à leur **intégration socioculturelle** ;
- **Être à l'écoute et aiguiller** vers les services compétents lorsque le Welcome Desk ne peut pas répondre aux demandes ;
- **Accompagner les acteurs de l'accueil** des établissements-composantes (veille, *reporting*, partage de ressources, participation aux webinaires de rentrée et de prérentrée organisés par les formations.

Le service est renforcé depuis la rentrée 2021 et compte 3 salariés, en plus des tuteurs étudiants, dont une personne dédiée à l'accueil des enseignants-chercheurs.

Les enjeux et projets en 2024 et après :

- Le dépôt du dossier pour le renouvellement de la labellisation « Bienvenue En France »
- La proposition d'un projet « CVEC » autour de l'accueil des populations internationales.
- L'avancement et/ou la réalisation d'une Staff Week autour de l'accueil.
- La synergie entre les deux programmes de parrainage de « Partner.psl.eu » et une installation plus marquée pour le programme d'échange linguistique.
- La mise en place des points d'accès numériques ou helpdesk.
- Le déploiement de nouveaux partenariats non commerciaux (ex. mutuelles) sur la base du cadre conventionnel désormais mis en place
- Rejoindre l'Université Numérique Paris IdF (UNIF) pour l'Online Welcome Desk.

De manière plus générale, le cadre de référence d'évaluation des candidats au **label « bienvenue en France »** sera utilisé comme fil conducteur de l'amélioration du service. Ce cadre se compose de 20 indicateurs de niveau 1 à 3 censés rendre compte de la qualité de l'accueil. L'ambition du Desk est d'atteindre le niveau 3 (optimum) sur tous les indicateurs qui le concernent et d'accompagner les autres composantes de l'établissement sur les autres.

Service Accueil Logement

Initialement porté par Dauphine-PSL, le fonctionnement du service a été repensé en 2023 pour fonctionner en synergie avec l'équipe centrale de la vie étudiante basée dans le centre de la rue Mazet. Il sera animé à compter de janvier 2024 par une personne dédiée à la mise en œuvre des missions suivantes :

- 1- Orienter et conseiller les étudiants en termes de logement (renseignements sur le marché du logement parisien, les fourchettes de prix, les informations nécessaires pour constituer un dossier, les aides proposées aux étudiants ainsi que des solutions de logement, outre celles de PSL)
- 2- Piloter et mettre en œuvre les partenariats actuels (CROUS notamment) avec la coordination du processus d'attribution des chambres dont sont dotés les établissements-composantes

3- Fédérer et coordonner les actions des acteurs du logement dans les établissements composantes de PSL – certains disposant de résidences ou internats (gestion de la vacance, développement d'outils communs de gestion communs...)

4- Développer l'offre de logements de l'Université PSL en contribuant à l'augmentation de l'offre de logements pour tous les étudiants. Il travaille par exemple à élargir les possibilités de logement en mettant à disposition des bailleurs privés souhaitant louer leurs biens à des étudiants de PSL via une plateforme d'annonce.

Les enjeux et projets en 2024 :

- Organiser la restructuration du service au sein des services centraux de la vie étudiante ;
- **Définir et mettre en place les dispositifs de conseil et d'orientation des étudiants en matière de logement** (pages Web, vademecum, ateliers en présentiels et Webinaires...) et participer au développement de la plateforme de service aux étudiants ;
- **Fédérer et animer le groupe de travail inter-établissement des responsables logement** ;
- **Continuer à développer l'offre** : L'objectif principal du pôle logement est de continuer à élargir l'offre de logement pour les étudiants de PSL, à travers la structuration des partenariats existants et la recherche de nouveaux partenaires.

PSL sport

PSL Sport promeut, favorise et organise les activités physiques, sportives et artistiques auprès de la population étudiante et des personnels de l'Université PSL. À ce titre il développe et encadre des activités hebdomadaires et ponctuelles sur 4 axes :

- En unité d'enseignement (UE) dans certains établissements, pour que les étudiants puissent valoriser leur engagement sportif dans leur cursus ;
- En loisir ;
- En compétition ;
- En mettant en valeur l'activité physique dans le cadre du bien-être et de la santé.

Dans ce cadre, il dispose d'installations sportives propres sur le campus dauphinois et loue d'autres installations autour de ce campus et sur la montagne Sainte-Geneviève pour pouvoir compléter l'offre qu'il propose à ses adhérents. Cette offre se compose d'une quarantaine d'activités différentes, renforcée par des activités plus ponctuelles : Passer le permis bateau ; Participer à des séjours ski à prix réduit ou à des activités de plein air comme sorties VTT, escalade.

En 2022-23, 4309 adhérents (3980 étudiants et 329 personnels) étaient inscrits à PSL Sport, retrouvant ainsi un niveau d'adhésion supérieur à celui d'avant-COVID.

L'année 2023 a été marquée par un fort renouvellement de l'équipe permanente portant le service, constituée de 4 professeurs d'EPS et de 3 personnels administratifs. Un nouveau professeur d'EPS a rejoint l'équipe en vue de reprendre la direction laissée vacante, ainsi qu'une nouvelle Responsable Administrative et Financière et une nouvelle assistante administrative portant plus spécifiquement les sujets de communication.

Les enjeux et projets en 2024 :

- Relancer la dynamique du service autour de la nouvelle Direction au travers des missions initiales :
 1. Offre d'UE à faire monter en puissance dans l'ensemble des établissements,
 2. Offre plus complète de sport santé,

3. Présence en compétition via la création d'équipes PSL.
- Repenser l'offre au cœur de Paris dans le contexte de la réouverture du CSU Sarrailh rentrée 2024 et de l'ouverture du centre de la vie étudiante PSL, rue Mazet ;
- Redynamiser la communication par une remise à plat des canaux de communication (sites, réseaux sociaux...) et l'élaboration d'une ligne éditoriale en coordination avec celle des autres services de la vie étudiante ;
- Renforcer la visibilité et l'impact des événements existants et en faire des temps forts de l'année, en collaboration avec les acteurs sportifs de PSL et notamment les BdS : Course PSL, Tournoi de l'Union PSL.

A horizon 2024, profitant de la tenue des JO à Paris, PSL souhaite se positionner pour participer et faire participer ses étudiants à l'organisation de l'événement, PSL sport ayant obtenu le label Génération 2024.

De manière transversale, optimiser l'organisation et la communication des services mutualisés

Compte tenu de la récence du lancement des services, leur passage à l'échelle reste un défi et une priorité se traduisant par un besoin de structuration des processus et de fluidité de la communication auprès des cibles : étudiantes et étudiants, mais aussi interlocuteurs clés dans les établissements (vie étudiante, responsables de formation, enseignants-chercheurs...).

A compter de 2024, le schéma directeur vie étudiante prévoit un chantier spécifique dédié à l'optimisation des canaux de communication à destination des étudiants (cartographie des outils et canaux, création de relais plus nombreux via les membres associatifs, etc...). En parallèle, les équipes collaboreront au chantier de développement de la plateforme ONEPSL30, proposant notamment de rassembler sur un même outil l'accès aux informations et procédures numériques liées aux services de la vie étudiante.

II. Renforcer les liens avec et entre les étudiants au travers de temps forts et du soutien à la vie associative et aux élus

Durant les crises survenues ces dernières années (Covid, Ukraine..., l'Université s'est engagée pour soutenir les étudiants au travers de l'organisation de campagnes de tests, de distributions alimentaires ou l'organisation de fonds d'aides financières (près de 120k€ distribués aux étudiants ukrainiens dans le cadre du fonds voté en CA en mars 22). Certains de ces dispositifs sont désormais pérennisés et font partie de l'activité récurrente de la *vie étudiante*.

Au-delà de ces actions ponctuelles, c'est au niveau des associations étudiantes que se joue le cœur de la vie étudiante. Le rôle de l'Université consiste alors à soutenir ces associations, sur le plan financier et sur le plan organisationnel et juridique (formations, etc...). C'est l'objet de l'axe 2 du schéma directeur de la vie étudiante.

Plusieurs dispositifs sont ainsi à l'œuvre :

Événements conjoints entre les services vie étudiante, les associations étudiantes et les partenaires sur les campus

Aujourd'hui portée par l'existence d'un lieu central, le Centre de la vie étudiante de l'Université PSL, la dynamique de construction d'une vie de campus autour d'un écosystème *services de la vie étudiante, associations étudiantes, et partenaires extérieurs* demeure et sera mobilisée pour des actions à impact sur nos campus.

Plusieurs événements sont prévus au titre de l'année 2024 afin de soutenir et animer nos campus.

Par exemple, **les journées santé-bien être** seront maintenues sur 2 sites : campus de Dauphine-PSL et centre de la vie étudiante sous la forme de stands et activités ludiques autour de la santé et du bien-être (bien manger, lutte contre la précarité menstruelle, sexualité et contraception...). Organisés par les services de la vie étudiante et le service santé PSL, ils s'appuient aussi sur des partenaires extérieurs (Nightline, Checkpoint) ou internes (Cellule d'écoute et de Veille, Service Santé...).

Dans la même logique, **les distributions alimentaires** seront également maintenues, en alternance sur les deux sites à nouveau, sous la forme d'événements solidaires, en partenariat avec l'association Epicoop PSL (fondée par des étudiants de plusieurs établissements PSL). Le Schéma Directeur prévoit dès 2024 de réfléchir et renforcer les dispositifs de lutte contre la précarité, notamment alimentaire et les actions favorisant le bien-manger.

L'ouverture du Centre de la vie étudiante de la rue Mazet a permis de développer de nouveaux partenariats avec le monde associatif pour animer des ateliers et événements (ex. présence d'un Repair café mensuel, atelier de prévention des MST avec l'association Checkpoint Paris, etc...). Le Schéma Directeur prévoit d'ouvrir une réflexion plus large sur la mobilité douce (bourse aux vélos, ateliers de réparation de vélo, études de stockage et parking...).

Ces actions seront pensées notamment dans le cadre de la politique de développement durable de PSL, en lien avec les chargés de mission Développement Durable des établissements, et en complément des volets recherche et formation de ces politiques, inscrites au cœur de la labellisation DD&RS promue par la CPU.

Ces actions nourrissent un triple objectif :

- 1- faire circuler les étudiants entre établissements, afin de développer les liens entre étudiants et le sentiment d'appartenance à PSL;
- 2- Manifester proximité et soutien à nos étudiants en tant qu'Université par des actions visibles et concrètes, en collaborant avec eux;
- 3- Construire l'esprit PSL en faisant travailler ensemble les acteurs de la vie étudiante des établissements (équipes vie étudiante ou SMS).

Soutien aux associations qui construisent PSL via les Appels aux Initiatives Etudiantes (AIE) et les bourses de soutien aux initiatives de lutte contre le changement climatique

Le dispositif des Appels à Initiatives Etudiantes (AIE) sera maintenu en 2023-2024 avec une enveloppe budgétaire dédiée. Son objectif : aider des associations des campus à monter des événements ou actions ayant une envergure multi-établissements. Ces actions seront ensuite accompagnées et soutenues par les services vie étudiante et communication de PSL afin de les valoriser, et augmenter leur impact. Le service vie étudiante de PSL se positionne alors comme catalyseur d'événements et projets de son tissu associatif.

La focale sera mise sur des propositions en lien avec les axes stratégiques de la vie étudiante : essor d'un campus durable, développement d'un campus plus inclusif et plus accueillant, actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

En complément, en partenariat avec l'équipe mécénat, des bourses financées par la Fondation *Singular Planet* (à hauteur de 20k€/an sur deux ans) permettront de soutenir des initiatives d'étudiants et associations d'étudiants œuvrant à la lutte contre le changement climatique.

Soutien aux associations et élus de l'Université PSL

L'Axe 2 du Schéma Directeur prévoit un développement progressif du soutien aux étudiants engagés pour l'Université, élus étudiants des instances ou responsables associatifs.

Pour 2024, des premières initiatives seront mises en place : parcours de formation pour les élus, recensement des formations proposées aux responsables associatifs dans les établissements, mais également au niveau de la Ville de Paris, de la région et des acteurs de l'Île de France puis lancement de formations pilote.

Plus globalement, l'appui aux associations portera sur la mise en place d'outils communs assurant tout à la fois une saine gestion des associations ainsi qu'une plus grande visibilité de leurs actions : rédaction d'une charte commune, élaboration d'un annuaire des associations et mise en réseau des associations œuvrant sur une même thématique, mise en place d'outils communs...

En outre, cette réflexion d'accompagnement et d'outillage des associations et élues étudiantes et étudiants se traduit également dans le projet OnePSL30, auquel la vie étudiante participe.

Soutien aux associations inter-établissements comme l'Union PSL ou l'Orchestre et Chœur

En ligne avec les années précédentes, le soutien aux associations qui s'investissent dans la construction de PSL sera maintenu ou développé selon programmes spécifiques de chacun. L'Union PSL, fédération des BDE (Bureau des élèves / étudiants) organise près de 10 événements par an ouverts à tous les étudiantes et étudiants, dont un forum annuel des associations. Ces associations servent de pont pour faire connaître les tissus associatifs de chaque établissement et en faire bénéficier les étudiantes et étudiants des établissements moins dotés.

Notre soutien peut revêtir plusieurs formes : subventions, aide dans les démarches administratives ou besoin technique (IT, conseil DPO), relais de communication.

L'Orchestre et Chœur a quant à lui travaillé ses critères de sélections afin de s'assurer d'être représentatif des communautés PSL, et travaille en collaboration avec la communication des PSL et les services vie étudiante pour un meilleur relais de ses actions et de sa programmation.

III. Une université inclusive

L'université PSL mène une politique active d'ouverture et de diversité au travers de son recrutement. Celle-ci doit s'accompagner d'actions de soutien en faveur d'une plus grande inclusivité. En 2024, cette politique prendra une envergure plus grande avec la mise en place d'une cellule IDEA (Inclusivité, Diversité, Égalité, Accessibilité) visant à aborder de manière transverse, c'est-à-dire quels que soient les freins rencontrés (égalité femme-homme, situations de handicap, fragilité économique et sociale) et pour tous les publics (personnels et étudiants). Cette cellule réunira pour commencer 4 personnes (chargés de mission RSE, handicap, égalité F-H, soutien pour l'accès au droit).

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

Le lancement de la cellule d'écoute et de veille

L'Université PSL s'est dotée à la rentrée 2021 d'une cellule d'écoute et de veille contre les violences sexistes et sexuelles, les faits de bizutage ou les actes de discrimination à destination des communautés étudiantes et des personnels. Cette cellule comptant une trentaine de membres formés à l'écoute et à l'accompagnement juridique a pour mission, au-delà de la prise en charge des signalements, de bâtir et mettre en œuvre un plan d'actions de sensibilisation, de formation et de communication auprès des différents publics de l'Université. Active, elle a traité 48 prises de contact entre son lancement et fin juin 2023. La cellule s'est également élargie en intégrant l'ENSA Malaquais et l'Institut Curie.

Au-delà de cette mission, elle a mené en 2022 une enquête diagnostique auprès des communautés étudiantes et du personnel, à l'appui de laquelle des plans d'action ont été développés et présentés dans chacun des établissements-composantes.

Actions à accélérer en 2024

- Gestion des signalements
- Elaborer et mettre en œuvre un calendrier d'actions et d'événements sur l'année pour sensibiliser et faire connaître la cellule
- Continuer à développer avec l'école interne plusieurs formats de formations et les inscrire dans les plans de formation des personnels

Elargissement des actions et formations à l'ensemble des formes de discriminations telles que prévues dans le périmètre de la cellule, notamment les actions concernant le racisme et les discriminations. Une personne de l'équipe IDEA sera en charge du développement de ce volet.

Le déploiement du mentorat Femmes & sciences à destination des doctorantes

Sur la base du constat de la moindre présence de femmes dans les plus hauts niveaux des carrières académiques ou comme porteuses de grands projets de recherche, le programme de mentorat développé par l'association Femmes & Sciences vise à former et mentorer durant une année les doctorantes afin de les aider dans la prise de conscience de biais et d'accompagner leurs prises de décision. Le mentorat a été lancé en novembre 21 réunissant 17 dyades doctorantes et mentores de l'Observatoire de Paris-PSL et l'EPHE-PSL.

Lors de la 2^{ème} édition (22-23), l'ENS-PSL et l'ESPCI-PSL ont intégré désormais le dispositif visant à terme environ 40 dyades annuelles. Le programme continuera son déploiement en 2024.

La mise en place d'une politique d'accueil des situations de handicap

Le nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap, pérenne ou transitoire, augmente ainsi que celui des étudiants neuro-atypiques. Ces situations nécessitent parfois une adaptation de la scolarité aujourd'hui portée par des enseignants-chercheurs référents dans les établissements gérant les demandes au cas par cas. Dans un contexte de professionnalisation et de structuration de cet accueil sous la forme d'un schéma directeur Handicap, un travail de fond sera mené à l'échelle PSL pour mettre à jour le Schéma Directeur Pluriannuel Handicap, le faire vivre au sein d'un groupe de travail et proposer un appui aux référents établissements grâce à l'aide d'une personne dédiée, recrutée en juin 2023, pour une prise de poste au 1er novembre 2023.

La mise en place d'un pôle supplémentaire au sein de la vie étudiante ouvert à tous pour l'aide aux démarches administratives et le financement des études

Afin de promouvoir une véritable égalité des chances, il faut que tout étudiant, quel que soit son contexte social (situation financière, éloignement géographique...) puisse être conseillé et déchargé des soucis matériels. Au-delà de l'aide spécifique de l'assistante sociale du CROUS détachée à PSL qui ne peut traiter que les cas plus urgents, plusieurs leviers d'action ont été identifiés :

- Centralisation des supports et de guides sur les aides fournies localement (IDF, Ville, etc) et les bons réflexes à avoir à Paris ;
- Organisation des Webinaires ou des ateliers d'orientation sociale et de lutte contre le non-recours au droit : « Aides sociales, bourses, APL (constitution de son dossier) » (dès le printemps, après les résultats Parcoursup, et à la rentrée), logement

(informations sur le budget, les APL, la notion de garants, de caution, les relais associatifs), Solutions pour financer ses études...

- Rendez-vous individuels pour aider à résoudre un problème individuel (de façon ponctuelle)

IV. Piloter, Former, Communiquer en matière d'Objectifs de Développement Durable (ODD)

La plupart des établissements, à des degrés différents, ont engagé une réflexion transversale sur leur politique en matière de développement durable et plus particulièrement en matière environnementale. Sur ce volet, plusieurs établissements ont réalisé un BEGES (Bilan d'émission des Gaz à effets de serre), 1^{ère} pierre à l'élaboration concrète d'un plan de réduction. Une première mise en commun à l'échelle de l'Université a été réalisée en 2022 au travers des travaux de la commission Responsabilité environnementale du Sénat. Des premiers projets communs ont vu le jour : redynamisation du réseau de référents (représentant chaque établissement) pour la constitution d'un GT régulier à l'initiative de projets mutualisés ou coordonnés et de partage d'expérience et veille, réalisation d'une cartographie des enseignements en matière de DD à l'échelle de l'ensemble des formations de l'Université, travail sur une charte pour des achats durables, élaboration d'une charte de la mobilité responsable (avec le GT et la commission Relations Internationales).

Pour aller plus loin dans la construction progressive d'une démarche unifiée, plusieurs actions sont envisagées :

- Réalisation d'un rapport ODD recensant l'ensemble des initiatives de tous les établissements-composantes
- Finalisation du bilan d'émissions des gaz à effets de serre (BEGES, dit « bilan carbone ») de PSL centre et définition de la trajectoire de réduction.
- Collaboration avec le CIP pour le montage d'une communauté d'enseignants avec une expertise spécifique DD
- Mise en place d'une offre de sensibilisation et formation sur les sujets DD via l'école interne et généralisation des fresques du climat pour les personnels de l'Université PSL
- Montage de partenariats et événements pour et avec les étudiants sur des thématiques de DD (mobilité durable, réparation, etc...)

Jalons

Jalons à 2 ans

- Mise en œuvre des plans de développement des 4 SMS (ci-dessus enjeux et projets 2024) ;
- Mise en œuvre des actions de l'année 1 du Schéma Directeur de la Vie Etudiante (SDVE)
- Mise en œuvre des Appels à Initiative Etudiante (AIE) ;
- Mise en œuvre des journées thématiques et événements sur les campus ;
- Développement du projet OnePSL30 ;
- Structuration du pôle IDEA au sein de la vie étudiante et réalisation des objectifs suivants :
 - Rédaction d'un nouveau schéma directeur pluriannuel du handicap, coordonné avec les établissements de PSL ;
 - Mise en place d'une politique Aides Sociales harmonisée au niveau inter-établissement et de plusieurs animations et actions sur les sujets de lutte contre le non-recours au droit ;
 - Développement des axes sensibilisation, enquête et formation de la cellule d'écoute et de veille ;
- Participation de PSL aux JO 2024 via du bénévolat étudiant et autres actions

Jalons à 5/7 ans

- Mise en œuvre du Schéma Directeur de la Vie Etudiante (SDVE) sur ses 4 axes ;
- Développement des actions de la cellule IDEA (Inclusion, Diversité, Egalité, Accessibilité) ;
- Développer les actions en matière d'égalité des chances en coordination avec la formation.



Projet – Novembre 2023

Stratégie des Services en appui – Vision 2018/2030

Les acteurs de PSL bâtissent une université sur un modèle spécifique dans le cadre national. En termes de ressources humaines, comme dans les autres domaines, c'est un défi à plusieurs titres puisqu'il s'agit de créer, dans un délai court à l'échelle universitaire, une communauté et un environnement de gestion partagés entre des établissements parfois multiséculaires. L'Université PSL relève ce défi avec la conviction que sa principale richesse est le talent, l'expérience et l'investissement de ses équipes et que l'attention portée aux ressources humaines est la principale condition de l'excellence visée par l'Université intégrée.

Compte tenu de la transversalité de la stratégie RH et du niveau d'évolution de l'Université PSL, *la stratégie RH* devient *la stratégie des services en appui* et comprend désormais les chantiers organisationnels, de communication, et informatiques, en plus des sujets RH.

Dans ce cadre, l'organisation de PSL repose sur plusieurs principes :

- A. PSL ne se substitue pas aux établissements dans la gestion de leurs personnels et n'a pas vocation à en devenir l'employeur ;
- B. L'organisation des ressources humaines est fondée sur la subsidiarité ;
- C. L'implication des organismes de recherche est centrale ;
- D. Beaucoup de domaines administratifs sont ou pourraient être concernés par une mutualisation des moyens humains, qui ne signifie pas une centralisation : les services sont, chaque fois que cela est possible, portés pour la communauté par un établissement-composante.

L'Université PSL entend réduire la trop grande séparation entre les corps académiques, administratifs et techniques dans son organisation, la gestion de projets et celle des services. Elle vise également à faire prévaloir des valeurs communes qui traduisent sa responsabilité sociale en termes de ressources humaines :

- Respect de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Promotion de la diversité sous toutes ses formes : origine sociale, nationalité, handicap ;
- Recherche de la qualité de vie au travail (QVT) dans toutes ses composantes ;
- Adaptation des compétences face aux mutations du champ d'activité, développement des compétences afin de favoriser les projets professionnels et les évolutions de carrière ;
- Promotion des dispositifs inclusifs afin d'offrir à tous des possibilités de participer à la vie de l'Université et au développement de son projet.

I. Organisation

D'importants chantiers organisationnels sont en cours, qui résultent à la fois des stratégies sectorielles et des opportunités d'innovation et d'ouverture. Ils concernent la vie institutionnelle de l'Université PSL avec l'intégration de nouveaux établissements-composantes, la formalisation et le développement des Services mutualisés supports (SMS), la simplification des modes de fonctionnement communs et l'évolution des services vers la communauté des établissements, par le biais d'une restructuration mieux orientée.

1. Intégration de nouveaux établissements-composantes

L'Université PSL s'apprête à accueillir deux nouveaux établissements-composantes : l'Ecole nationale supérieure des Arts décoratifs (ENSAD) et l'Ecole nationale supérieure d'architecture

Paris-Malaquais, qui étaient jusqu'à présent partenaires de l'Université PSL. Cette intégration nécessite une actualisation des statuts, qui devra être approuvée par le Conseil d'administration. Elle implique aussi une dimension opérationnelle, i. e. l'intégration effective dans les communautés, les projets, les comités et les groupes de travail.

Les jalons à venir

2024

- 1) Entrée officielle de Paris-Malaquais et de l'ENSAD par modification des Statuts de l'Université PSL (vote en Conseil d'administration) ;
- 2) Intégration des personnels des nouveaux établissements-composantes dans les communautés, les projets, les comités et groupes de travail.

2. Services mutualisés supports (SMS)

On distingue plusieurs types de services au sein de l'Université PSL, ceux de PSL-Siège et ceux établissements-composantes. Les personnels administratifs relèvent très majoritairement des seconds. Les services mutualisés support (SMS) sont, eux, portés directement ou non par les établissements pour le compte de la communauté. L'Université PSL en conserve une responsabilité directe ou indirecte.

Depuis 2016, elle a choisi d'appuyer son action sur la structuration de services propres. En effet, pour réussir son intégration, l'Université PSL a besoin de construire en transversal des fonctions de support et d'appui. Le processus de création de ces services repose sur une logique de subsidiarité et de complémentarité : identification d'une fonction, d'un métier, d'un besoin que le niveau de l'Université permet de mieux assurer que celui des établissements isolément ; choix d'un établissement porteur et des établissements qui profitent de la création du service concerné et mettent à disposition une fraction significative du temps de certains de leurs personnels, sur une base volontaire d'une équipe à affecter dans le service concerné.

Sur le principe des unités mixtes entre les organismes de recherche et des universités, les personnels qui rejoignent les services mutualisés support ou les plateformes communes de services gardent leur employeur d'origine tout en étant placés sous l'autorité fonctionnelle du responsable du service.

A. Une phase pilote

Quatre services mutualisés pilotes ont été lancés dès janvier 2018 ; leur périmètre et leur organisation sont chaque fois adaptés à leurs objectifs :

- Le pôle PETREL de gestion des retraites (porté par Chimie Paris-PSL) pour l'ensemble des personnels publics sous tutelle du MESR. Le processus a été lancé à la fin du 1^{er} semestre 2017, pour une mise en œuvre opérationnelle à partir de septembre 2018 ;
- L'Ecole interne (portée par Dauphine-PSL) pour la formation collective des personnels ainsi que pour des formations spécifiques ;
- L'Appui aux contrats (SAAP porté par l'ENS-PSL) afin de coordonner et mutualiser la veille, la détection, l'information et la formation aux appels à projets. Suite à des départs de personnel, ce service n'a plus officié depuis 2021. Un travail a été réalisé au cours de l'année 2023 qui permet une reprise d'activité de ce SMS en 2024. Le SMS couvre l'accompagnement du montage des projets relevant de tous dispositifs publics, semi-publics, ou relevant de recherche partenariale (soutien AAP ASDESR et IDES).
- Systèmes d'information dans un premier périmètre de quatre établissements afin de permettre une totale convergence à deux ans et la coordination de plateformes de services (ERP ou CRM par exemple) pour une communauté plus large.

Quatre autres services ont été entérinés par la conférence RH 2018 dans le domaine de la vie étudiante grâce au transfert de la contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC) perçue par les établissements à PSL :

- Accueil logement (porté par l'Université PSL). Au cours de l'année 2023, le portage a été transféré à l'Université-PSL ;
- Sport (porté par Dauphine-PSL) ;
- Service de Santé étudiante (porté par l'Université PSL) ;
- Accueil des étudiantes et étudiants internationaux, dit « Welcome desk étudiant », (porté par l'Université PSL).

Les évolutions du service interuniversitaire de santé (SIUMPPS) de l'Université de Paris ont incité à créer, à la rentrée 2020, un *service de santé étudiante* incluant une présence renforcée de médecins, infirmières, psychologues et psychiatres sur deux sites (Montagne Sainte Geneviève et Dauphine), ainsi que l'accès gratuit pour l'ensemble des étudiantes et étudiants à un service de téléconsultation (Qare). Septembre 2022 a vu la fin du régime d'exception de la sécurité sociale, aussi, Qare est devenu partiellement payant pour les étudiants sans mutuelle, ce qui explique une baisse du nombre de TC annuelle (3468 en 22-23 contre 4632 en 21-22).

En 2023, l'ouverture du Centre de la vie étudiante de PSL, rue Mazet, en partenariat avec le CROUS de Paris, a permis d'accueillir l'ensemble du service Santé étudiante, le Welcome Desk, l'équipe transverse Vie étudiante, ainsi que le service Logement (soutien financier ExcellencES).

L'AAP hybridation (2021) a permis de développer un nouveau SMS dédié à l'ingénierie pédagogique : le *Centre d'Innovation pédagogique (CIP)*. Son fonctionnement repose sur le co-financement des établissements-composantes et de PSL (via l'AAP DEMOES). Ce SMS a d'ores et déjà atteint un premier objectif avec la création d'un *learning management system* (LMS) commun. Il doit encore mieux faire connaître son offre de service à la communauté enseignante et permettre à chaque établissement d'atteindre ses objectifs d'accompagnement de projets d'innovation pédagogique. PSL dispose de moyens (financements MESR) pour des *teaching assistant* numériques (PNNR).

L'AAP IDEES a permis de structurer et renforcer la mutualisation des actions de médiation et de valorisation scientifiques. Désormais rattaché à la direction de la Communication, le service bénéficie de financements multiples : AAP IDEES, label « Sciences avec et pour la société » (MESR), co-financement des établissements, ainsi qu'une part de 3% sur les nouveaux AAP déposés.

Enfin, en septembre 2023, un centre de langues, porté par Mines Paris-PSL, a vu le jour, qui propose une offre étendue et tous niveaux pour les LV2 et LV3 à l'échelle de toute l'Université. Il n'intègre pas de cours d'anglais dès lors que ces derniers sont déjà très largement proposés au sein des établissements-composantes. Ce centre favorise la circulation étudiante au sein de l'Université PSL et répond aux besoins de plusieurs établissements-composantes : aucun d'entre eux n'aurait pu proposer isolément une telle offre.

B. Des évolutions et une étape de formalisation

Les services de l'Université PSL se développent progressivement. Une première étape, de 2018 à 2023, a consisté à installer des services mutualisés. La suivante consiste en l'évaluation des services et, le cas échéant, en une évolution.

Le comité des DGS, à l'occasion de son séminaire en juillet 2023, a engagé une réflexion sur le développement de nouveaux SMS ou partage de financement de postes. Parmi les pistes explorées figurent :

- la communication (mutualisation de deux postes, événementiels et médias entre Mines-PSL et PSL-Siège),
- l'égalité des chances entre ENS-PSL et PSL-Siège (un travail de coordination resserré étant opéré avec le service Egalité des chances de Dauphine-PSL),
- l'Assistance à maîtrise d'ouvrage dans le domaine de l'immobilier (pas d'avancée à ce stade),
- Des initiatives en termes d'objectifs de développement durable,
- des équipes technico-fonctionnelles des plateformes de systèmes d'information (SIRH, SIFAC...) dans le cadre du plan de convergence informatique co-financé par les AAP IDEES et DEMOES.
- Un service de santé de prévention (expérimentation entre la délégation centre du CNRS et l'ESPCI-PSL),
- un SMS Mobilité est à l'étude dans le cadre de la stratégie internationale de l'Université PSL avec l'objectif de développer, d'harmoniser et de simplifier les mobilités intra et extra-européennes (état des lieux des mobilités et de leur gestion en vue d'un schéma de simplification, développement des opportunités dans une optique de développement durable, carte d'étudiant européenne, mise en place d'une permanence internationale).

Parallèlement, l'Université PSL développe les emplois mutualisés, c'est-à-dire co-financés par des établissements, pour des plateformes de services ou de développement d'outils (recrutement des étudiantes et étudiants, cartographie de la recherche, juriste, opérationnel SI fonctions support, etc.). Dans cette perspective, PSL envisage à ce stade avec Chimie Paris-PSL, OBSPM-PSL et ENC-PSL le partage d'un poste d'archiviste (poste ENC-PSL) pour mener à bien les questions de désherbage, de cartographie des documents administratifs, d'instruction d'archivage aux services, le tout dans la perspective d'une stratégie d'archivage des laboratoires et d'archivage numérique.

L'Université a décidé en 2022 la création d'une *School Of Engineering* (soutien COMP et IDEES), dont la structuration constitue un des enjeux forts de 2024.

Le retour d'expérience de ces services pilotes est extrêmement positif, dans la mesure où ils facilitent la démarche d'intégration de l'Université PSL. La phase qui s'ouvre à présent est celle d'une formalisation plus structurée et plus systématique. Il s'agit d'une part de définir ce qui, d'un point de vue structurel, caractérise ces SMS : périmètre d'action, modèle économique, nombre d'établissements impliqués. Il s'agit d'autre part d'en optimiser le mode de pilotage et de définir des indicateurs d'activité. Les SMS étant des services centrés sur le faire et non sur la stratégie, il importe de définir ce qui impulse la stratégie qu'ils doivent suivre. Le Comité des DGS est naturellement porté à participer au CoPil des SMS.

Ce travail de formalisation devra aboutir sur un règlement intérieur type, ou charte de fonctionnement, autour de deux axes :

- Assurer une soutenabilité financière à long terme, et pour cela : calculer le coût complet de chaque SMS et élaborer une cartographie avec l'implication des établissements (participation financière, en personnel, et en locaux, voire en outils) ;
- Assurer une continuité RH, et pour cela poser la question des personnels des SMS (et notamment de leur direction vis-à-vis des autres services par exemple du point de vue de leurs sièges aux réunions / instances internes des établissements), de l'organisation de la vie du service et de leur mécanique managériale.

C. Les jalons à venir

2024

- 3) SMS Analyse de l'existant et proposition de formalisation (contractualisation) ;
- 4) Mise en œuvre du SAAP dans sa nouvelle configuration ;
- 5) Développement de services mutualisés ou d'équipes technico-fonctionnelles mutualisées, d'emplois mutualisés ou de postes partagés ;
- 6) Structuration et développement de la School of Engineering ;
- 7) Développement de l'Université européenne EELISA 2.0 ;

2025

- 8) Mise en application de la formalisation des sms (modèle économique, conventionnement, périmètre, pilotage...)
- 9) Elargissement de la mutualisation de services de Santé de prévention à destination des personnels.

3. Simplification

Le comité d'experts internationaux mandaté pour la sortie de l'expérimentation a assorti son avis de recommandations incitant l'Université à poursuivre sa dynamique intégrative. Il a notamment relevé la lourdeur administrative de la gestion des projets entre les établissements et le manque d'indicateurs communs pour piloter l'ensemble. Le séminaire de direction 2022 a été l'occasion de préciser la feuille de route du comité des DGS concernant les chantiers de simplification prioritaires à mettre en œuvre.

A. Conventions

Le chantier est sous la responsabilité de la direction générale des Services de l'ENS-PSL. Le travail a consisté à déterminer d'un point de vue légal, quand, entre personnes morales de droit public dotées de personnalités juridiques, il était nécessaire de conventionner, partant d'une perspective de rapports contractuels simplifiés basés sur l'instauration d'une zone de confiance sur l'ensemble du périmètre de PSL.

Tout acte de moins de 23K€ ne nécessite pas de conventionnement bipartite, mais uniquement une décision de financement unilatérale. Ce montant pourrait être revu à la hausse.

Dans la perspective de privilégier la formalisation du conventionnement, il importe de mobiliser la fonction politique du Directoire pour acter les règles de fonctionnement et la répartition des moyens, après avis du Comité idoine (VP, DGS, etc.). C'est à partir de la note de présentation, de ses annexes et du relevé de proposition dudit comité que le directoire peut approuver ou non ladite proposition et décider de sa mise en œuvre (à l'instar des décisions de CA – support pour charges et produits nécessaire aux AC).

Enfin, les conventions-cadres (ou lettres d'adhésion) seront déclinées sous forme de décisions, d'avenant (voire de conventions simplifiées) précisant : montant, échéancier, durée.

B. Enquête fonction

Une forte tension est constatée sur certains emplois administratifs. Afin de mieux se connaître, l'Université PSL déploiera, sous la responsabilité de l'ENSCP-PSL, une enquête fonction des personnels BIATSS, dont l'objectif à l'échelle des établissements-composantes sera d'identifier les possibles redéploiements de compétences à l'échelle de l'université, de favoriser la mobilité interne, d'adapter et d'optimiser enfin l'organisation (création de nouveaux services mutualisés - soutien COMP).

C. Immobilier

Une cartographie des surfaces est en cours sous la responsabilité de l'ESPCI-PSL, qui permet l'analyse des données connues, tout en pointant, le cas échéant, les imprécisions et les manques. Cette enquête permet également d'identifier la politique et l'usage des établissements en termes de location et de mise à disposition des locaux au sein des établissements et auprès de tiers.

Les premiers résultats montrent des usages hétérogènes, qui reflètent la disparité des locaux tant du point de vue de leurs spécificités que de leur statut (ERP ou non, intérêt patrimonial, présence d'amphithéâtre, etc.).

L'enquête a néanmoins révélé qu'une optimisation de la valorisation du parc immobilier pouvait être mise en œuvre. Une expérimentation a donc été amorcée dans la perspective d'une utilisation mutualisée des locaux disponibles dans les établissements. Un tel partage suppose l'utilisation d'un outil unique de gestion des salles (soutien DSG 2019). Les portails d'accès devront être adaptés et permettre la reconnaissance des cartes des étudiants de PSL.

Inauguré en décembre 2021, le site PariSanté Campus dans le 15^e arrondissement de Paris abrite désormais tous les instituts de recherche PSL (Institut Santé numérique en société, IPM, PRAIRIE, Qbio), ainsi que les formations s'y rapportant pour un total de 2330 m² SUN. A horizon 2030, l'ensemble de ces infrastructures, auxquelles s'ajouteront un centre de recherche Curie-PSL et les services de PSL Valorisation, rejoindra le site rénové du Val-de-Grâce (5^e arrondissement de Paris), soit 11.000 m² de SUN, dont 3390 m² d'espaces de formation. S'agissant de cette deuxième opération, l'avis d'appel public à la concurrence en vue de déterminer un concessionnaire a été lancé début mai 2023 pour se clore en octobre de la même année. La procédure de négociation démarrera à la fin de l'année 2023 et se poursuivra jusqu'à début 2025. Le marché sera notifié en 2025 et la concession signée en 2026. Les travaux commenceront au printemps 2026 et seront réceptionnés en décembre 2029.

Enfin, un Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) global doit être établi à l'échelle de l'Université PSL, intégrant les schémas directeurs pluriannuels des établissements, de même qu'un schéma directeur immobilier.

D. Les jalons à venir

2024

- 10) Enquête fonction ;
- 11) Conventions : mobilisation de la force politique du Directoire pour acter les règles de fonctionnement et la répartition des moyens (sur la base de relevés de proposition) ;
- 12) Finalisation de la cartographie des surfaces.

2025

- 13) Outil unique de gestion des salles ;
- 14) Finalisation de la procédure de négociation pour la concession PariSanté Campus.

2026

- 15) Signature de la Concession PariSanté Campus, démarrage des travaux ;
- 16) Adaptation des portails d'accès des établissements (en lien avec la convergence des outils informatiques via la carte d'étudiant européenne).

2029

- 17) Réception des travaux PariSanté Campus.

4. Des services en évolution vers la communauté

1) Direction de l'Aide au pilotage et de la Qualité (DApiQ)

Les indicateurs actuellement collectés au sein des établissements ne recouvrent pas systématiquement les mêmes périmètres, ce qui rend leur analyse, leur comparaison et leur consolidation difficiles.

Afin de parfaire les indicateurs locaux (au niveau des établissements-composantes) et globaux (au niveau de l'Université PSL), les différentes structures de pilotage doivent s'accorder sur les données exploitées et analysées.

A cet effet, une direction de l'Aide au pilotage et de la Qualité a été créée au 1er janvier 2023 afin de coordonner les efforts des composantes dans le domaine (AAP IDES axe 1). La direction a intégré la cellule bibliométrie.

Son objectif est de parvenir à des indicateurs au niveau de l'Université PSL d'ici 3 ans pour les grands agrégats (budget consolidé, effectifs, masse salariale, GVT, pyramide des âges, etc.). Un socle de données sera construit dès 2024. Il visera l'amélioration des informations quantitatives comme l'harmonisation des indicateurs et permettra un pilotage global de l'université, d'une part, et celui des établissements-composantes, d'autre part, afin d'accompagner le développement de l'Université PSL.

Si un travail de concertation et de formation a été initié, la démarche est longue et l'équipe trop restreinte pour atteindre l'objectif d'harmonisation rapidement. C'est pourquoi des moyens humains supplémentaires ont été demandés dans le cadre du COMP afin de constituer des binômes au sein de la direction mutualisée de l'Aide au pilotage et de la Qualité : selon les thématiques, ces binômes se déploieront dans les établissements pour définir avec leurs homologues quels indicateurs sont à construire et quelles informations sont à collecter. Les indicateurs seront arrêtés en GT « pilotage » afin d'assurer l'adhésion de tous. Les procédures d'élaboration des indicateurs seront alors rédigées, argumentées et communiquées. Cette phase aura tout son sens dans le cadre de l'implémentation d'un système d'information d'aide à la décision.

Toutes ces actions doivent participer à l'optimisation et la rationalisation des tâches dans un contexte de simplification et d'efficacité des process. Elles seront menées concomitamment et en adéquation avec les différents projets déjà engagés par l'Université PSL notamment dans le cadre de la convergence informatique intégré à l'appel à projet IDEES (Axe 1). Dans ce cadre, l'Université PSL a notamment lancé en 2019 une étude de généralisation d'un système commun de SI finances pour s'interconnecter avec la suite logicielle SI Labo annoncée pour le début de l'année 2021. La majorité des établissements ont par ailleurs choisi d'évoluer vers un SIRH commun. Dans les deux cas, PSL travaille à développer des référentiels et des indicateurs communs avant de mutualiser des ressources technico-fonctionnelles communes.

80 indicateurs en cible font office de jalons, répartis par métier (5 : formation, recherche, vie étudiante, innovation/partenariat, pilotage). Pour chaque métier, plusieurs axes sont déployés (international, programmes gradués, moyens en RH, genre, etc.).

2024

18) 50% des indicateurs socles ;

2026

19) 100% des indicateurs socles.

	Valeur initiale 2023	2024	2025	2026
Nb d'indicateurs socles	8 soit 10%	40 soit 50%	60 soit 75%	80 soit 100%

2) Direction de la politique documentaire et de la Science ouverte

Le service de la Documentation a été réorganisé en SMS « Politique documentaire et Science ouverte ». Son périmètre recouvre la coordination de l'offre des bibliothèques et des musées de l'Université PSL, la veille et la réponse aux appels à projets, le portail de valorisation documentaire PSL Explore, le patrimoine (conservation partagée, valorisation, numérisation, etc.), les ressources documentaires mutualisées (bouquets d'abonnements et outils mutualisés) et les services à la recherche (science ouverte, signalement des thèses).

La direction est restée vacante en 2023, ce qui en a considérablement ralenti l'activité. L'arrivée d'une nouvelle directrice en décembre 2023 relancera la dynamique. Elle sera placée sous la responsabilité de la Vice-présidence à la Recherche et l'autorité fonctionnelle de la Direction générale des services.

Le SMS est doté d'un comité directeur des bibliothèques et musées de PSL (GT-GLAM), composé des responsables de ces services dans les établissements, présidé par la directrice ou le directeur du SMS. Il instruit lors de ses réunions régulières les questions liées à la gestion des activités mutualisées.

La feuille de route du SMS, ses résultats, son projet de budget sont examinés par le Conseil de la documentation, dont les avis sont transmis au Directoire puis au Conseil d'Administration de l'Université PSL.

Un rapport d'activité est transmis annuellement au Sénat académique et au Conseil d'administration de l'Université PSL.

3) Réorganisation de la direction du Développement

La direction Développement répond aux demandes croissantes des entreprises et des organisations publiques d'avoir accès à l'ensemble de l'écosystème de recherche de PSL. La notoriété apportée par les classements et le plan de relance du gouvernement incitent à proposer un guichet unique auprès des industriels et à lancer des projets pilotes nécessitant une forte coordination entre nos composantes (PUI).

Il conviendra de s'appuyer sur la cartographie de la recherche à PSL et déployer une stratégie de recherche contractuelle, mécénat et formation continue, qui propose aux entreprises une palette de projets et de moyens de financements et à l'Université PSL des marges de manœuvre financières (sur la base des stratégies Recherche, Formation, Vie étudiante et International). Ce développement des relations avec les entreprises s'appuie sur les établissements-composantes pour porter des projets inter-établissements et participe de la sorte à la structuration de l'Université.

4) Réorganisation de la direction de la Communication

La direction de la Communication connaît une restructuration importante. Il intègre et coordonne dorénavant les activités de marketing et celles de partage des savoirs (soutiens IDEES et SAPS) avec l'ambition de structurer une stratégie pluriannuelle du partage des savoirs à l'échelle de l'Université PSL, elle-même articulée aux grandes orientations de la Stratégie pluriannuelle de recherche de l'Université PSL. Cette aire du périmètre de la direction de la Communication est pilotée par un chargé de mission placé sous l'autorité directe du Président et du Vice-président de la Recherche de l'Université PSL et en collaboration étroite avec la Directrice générale des Services et la Directrice de la Communication.

Une chargée de Communication interne a également rejoint l'équipe afin de permettre de développer et mettre en œuvre une politique plus efficace et plus lisible. Ainsi qu'une responsable du digital qui définit et met en œuvre la stratégie digitale de l'Université PSL et ses outils en cohérence avec le positionnement de l'établissement. Une refonte de la stratégie de la direction a été opérée.

II. Une nouvelle stratégie en matière de Communication

Identifiée comme un chantier prioritaire par le Directoire, la stratégie de communication de l'Université PSL repose sur deux principes structurants :

- **Fédérer (communication interne)** : créer une communauté enseignante, scientifique, étudiante et administrative engagée et fière de faire partie de l'Université PSL.
- **Positionner pour mieux promouvoir (communication externe)** : développer la notoriété et accroître l'attractivité de l'Université PSL dans le paysage de l'ESR français et

international.

Elle implique de définir le bon niveau de subsidiarité entre établissements-composantes et PSL siège. Devenue premier grand établissement depuis décembre 2022, l'Université PSL est entrée dans une nouvelle phase. La communication va accompagner cette *saison 2* et entend y contribuer par sa stratégie 2024-2027. La restructuration ci-dessus mentionnée permet d'optimiser les leviers et les outils afin de mettre en œuvre une stratégie globale cohérente.

1. *Fédérer*

Cet objectif implique que les composantes se connaissent mieux les unes les autres et qu'elles aient conscience de la plus-value que leur apporte PSL. Conformément au double marquage, il s'agit de revendiquer une double appartenance à son établissement d'origine et à l'Université PSL.

A. Renforcer la connaissance des services, des outils et des opportunités

1. Notoriété des actions de la direction de la recherche et des opportunités européennes (EELISA).
2. Développer la communication du centre Mazet, mais aussi des appels à initiatives étudiantes et d'autres initiatives, tel le mentorat femmes et sciences.
3. Promouvoir la carte étudiant PSL et les opportunités qu'elle offre en matière d'accès aux écoles et aux bibliothèques, ce qui correspond à une très forte demande de la part de la communauté étudiante.
4. Développer la notoriété des services mutualisés supports.
5. Promouvoir les outils de communication communs (newsletter, ENT) et accompagner le déploiement des futurs outils communs au cœur des projets de convergences informatiques (OnePSL30) ou de la marque employeur (ATS Beetween).
6. Valoriser les parcours internes (marque employeur : volet mobilité interne) et développer un programme ambassadeur (stratégie d'*employee advocacy*).

B. Mieux se connaître par l'événementiel et les associations

- Favoriser les rencontres entre personnels de PSL : *on boarding* RH, lancement d'initiatives concertées sur les différents sites, semaine du handicap, déploiement de volets internes autour d'événements externes : Festival de printemps ou Journées du Patrimoine, célébration des succès aux AAP, événements sportifs et festifs...
- Promouvoir les actions de médiation scientifique (concours d'éloquence, semaine de la pensée, concours photo et poésie, fête de la science), ainsi que les opportunités de rencontres (PSL Weeks, rendez-vous EELISA, événements étudiants).
- Soutenir la communication des associations cross-établissements comme l'Union PSL, Orchestre et Chœur et aux alumni.

C. Jalons à venir

2024

- 20) Accompagner le déploiement des outils communs (ONEPSL30, site PSL recrutement, etc.).

2024-2025

- 21) Editorial co-construit et mise en place d'événements fédérateurs à l'échelle du réseau des communicants internes des établissements.

2024-2025

- 22) Déploiement d'une identité commune PSL visible sur les sites des établissements. Rédactionnel pour la mise en valeur des sujets communs.

2. Mieux positionner pour mieux faire rayonner

Créée en 2011, l'Université PSL est une université encore jeune. Si elle se positionne d'ores et déjà avantageusement dans les classements internationaux, elle jouit d'une notoriété encore faible dans les médias et auprès de ses publics cibles. Sa singularité au sein du paysage de l'ESR en termes d'identité, de programmes de recherche, de formation ou d'activités de valorisation doit elle aussi être mieux défendue. Sur la base du *Mission statement* voté par le Conseil d'administration, il s'agira d'orienter la communication de PSL autour de quelques axes : la recherche (notamment interdisciplinaire) au service des grands enjeux contemporains, la formation par la recherche, l'excellence et la diversité, l'innovation, les partenariats internationaux et l'Université au sein de la Cité.

A. Promouvoir nos forces académiques sur les grands enjeux

L'Université PSL dispose de forces scientifiques étendues qui, si elles contribuent toutes à son excellence, rendent la lisibilité de sa recherche difficile. Pour y remédier, il s'agit de mettre en avant quelques grands sujets en lien avec les enjeux sociétaux.

4 thématiques transverses et structurantes sont proposées pour structurer la communication de PSL :

- L'IA
- La Santé
- L'environnement
- Les Arts et la culture

B. Promouvoir les formations PSL

L'augmentation programmée des effectifs étudiants de l'Université implique de renforcer la notoriété et la visibilité des formations via un accroissement du trafic sur ses pages web et, concomitamment, par un ciblage en direction des professionnels pour la formation continue, des étudiants internationaux, des boursiers, et des femmes pour les formations scientifiques.

Le recrutement d'un/une responsable marketing de l'offre de formation permettra la mise en place d'une stratégie de marketing (webmarketing, techniques de prospection et d'acquisition, mobilisation du réseau des anciens élèves, production de campagnes sur des supports innovants) tenant compte des spécificités de l'international et des contraintes associées.

C. Résoudre la problématique de recrutement par le développement d'une marque employeur à l'échelle de l'établissement

Chantier marque employeur avec le GT RH (en lien avec la stratégie RH) : attirer et fidéliser les talents, renforcer la réputation en tant qu'employeur. Travail avec une agence pour nous accompagner sur la stratégie.

Valoriser notre engagement :

- **RSE** (cf. stratégie Vie étudiante et responsabilité sociale)
Une université inclusive : lutte contre les VSS, réseau de référents "transidentité", handicap.
- **Egalité des chances** (cf. stratégie Formation)
La lutte contre les inégalités d'accès et de réussite dans l'enseignement supérieur : valoriser les cordées de la réussite, la simplification du processus d'admission, la cellule égalité des chances et les dispositifs d'accompagnement (tutorat, aides sociales, etc.).

Partager la science autour de 4 axes :

Axe 1 – Valorisation de la recherche et de la science, et de leurs enjeux auprès du plus grand nombre et notamment auprès des publics scolaires et éloignés.

Axe 2 – Formation à la médiation, la communication, la démarche scientifiques.

Axe 3 – Valorisation de l'actualité et de l'expertise scientifique dans les médias.

Axe 4 – Participation citoyenne à la recherche.

Cette année le thème est le sport et la santé et le rapprochement avec la direction de la Communication a permis de travailler en synergie et de donner beaucoup plus de visibilité et de rayonnement aux actions du partage des savoirs.

Le chantier opérationnel au sein du GT COM est de travailler sur une meilleure collaboration entre les établissements et l'équipe du partage des savoirs afin de mieux contribuer collectivement à la valorisation de la recherche de PSL.

D. Contribuer à la création d'entreprises

Soutenir, dans le cadre d'une stratégie de communication centrée autour du PUI, le positionnement de PSL comme acteur majeur de l'innovation et de l'économie de demain (environ 70 demandes de brevets sont déposées chaque année et plus de 80 start-ups sont créées en moyenne).

E. Les jalons à venir

2024

- 23) Plan presse : indicateur + 15% de retombées dans les médias vs 2022.
- 24) Campagne de marque Université PSL : marché à lancer pour agence (plateforme de marque + campagne et déploiement).
- 25) Ecriture du cahier des charges avec le GT RH pour lancement du chantier marque employeur.
- 26) Création d'un comité éditorial recherche inter-établissement et constitution d'une base de données experts/sujets autour des 4 thématiques.
- 27) Mise en œuvre de la stratégie marketing des formations inscrite au COMP. Indicateurs sur 3 ans : 30% d'étudiants internationaux pour le *Bachelor of engineering* à 3 ans avec une représentation de femmes et de boursiers. Pour les audiences du site web psl.eu à 3 ans : +30% de visites au global, +20% de visiteurs uniques et +30% de pages vues : focus formation et admission.

2025-2027

- 28) Campagne sur "une université engagée socialement" (RSE + égalité des chances).
- 29) Mise en place d'outils de partage des savoirs (support éditorial et activité événementielle).
- 30) Présence dans les salons internationaux.
- 31) Chantier signalétique urbaine + campus durable.
- 32) Chantier lobbying -> prises de paroles coordonnées des chefs d'établissements et de la présidence de PSL.

III. Convergence informatique

La convergence et la définition d'une architecture commune sont des priorités dans le cadre de la mutualisation et de l'intégration de l'Université PSL.

1. Convergence des outils

A. Vers un faisceau d'outils simplifié

L'AAP IDEES permet le co-financement des principaux projets de convergence des systèmes d'information de l'Université PSL. Le plan repose sur cinq sous-projets relevant de quatre sphères métiers représentant les principaux logiciels de gestion : leur convergence permet de structurer un Système d'Information et d'Aide à la Décision (SIAD) par l'intermédiaire d'un entrepôt de données consolidant les informations.

Le périmètre comprend notamment la mise en œuvre des solutions communes suivantes pour lesquelles une identification avait été initialement prévue :

- Un système d'information RH (cible Winpaie+Rh de Cegape) ;
- Un système d'information financier (cible Sifac + de l'Amue) ;
- Un système d'information ERP de scolarité (cible Pegase de l'Amue) ;
- Une plateforme de type CRM (cible Salesforce de l'éditeur Salesforce) ;
- Un environnement collaboratif intégrant un espace numérique de travail (cible Office 365 de Microsoft) ;
- Un outil d'apprentissage (cible Moodle).

Dans ces domaines, les livraisons des éditeurs ont conduit soit à adapter les choix cibles, soit à différer les mises en œuvre :

- Scolarité : les difficultés du projet Amue ont rendu impossible à ce jour la mise en œuvre du progiciel Pegase. Le choix s'est porté pour 7 établissements sur la solution Helisa d'Helvetius (ENS-PSL, Chimie Paris-PSL, OBSPM-PSL, CNSAD-PSL, ENC-PSL, PSL-Siège) ;
- RH : les développements de l'éditeur Cegape sont en retard, avec pour conséquence des mises en production progressives en 2024-025 pour les établissements ;
- Finance : l'Amue prévoit à l'issue d'une phase de recette avec 3 ESR une mise en production progressive des autres ESR (dont PSL) à compter de 2025 ;
- SIAD : ce projet débutera en 2024 ;
- Collaboratif : une mise en œuvre progressive concernant :
 - o Moodle : une adoption progressive par l'ensemble des établissements ;
 - o CRM : la mise en œuvre généralisée pour l'ensemble des admissions aux Masters de PSL et des applications progressives dans le domaine de la relation aux entreprises.

Le projet de convergence dispose d'un financement décennal. Il se fonde sur la mutualisation des équipes technico-fonctionnelles autour de 4 projets (SIRH, SIFAC, ERP Scolarité, O365). S'y ajoute, dans le cadre de la simplification (Séminaire de Direction 2023), un outil partagé de gestion des salles. Sont également à l'étude la prise en compte de nouveaux sujets de convergence autour de solutions structurantes : gestion des instances, gestion des contrats et conventions, sécurité des systèmes d'information, plan de retour à l'activité (PRA).

B. Les jalons à venir

2024

- 33) SIRH Mise en production lot 1 : gestion administrative/Paie et Congés ;
- 34) ERP Scolarité : Finalisation de la migration de l'ENS et évolution des fonctionnalités (Chimie Paris-PSL, ENC-PSL), évaluation pour Dauphine-PSL et hébergement dans un cloud souverain ;
- 35) SIAD : Création de l'infrastructure de l'entrepôt de données PSL ;

- 36) CRM : Evaluation pour l'école des Mines (phase de candidature pour 3 formations (pilote) ;
- 37) Office 365 : Migration de Mines Paris-PSL dans un environnement spécifique, harmonisation des pratiques en termes d'utilisation et d'administration, hébergement dans un cloud souverain et prise en compte des nouvelles tarifications Microsoft, extension de l'ENT Staff ;
- 38) Moodle : évolution dans le cadre du projet Demoes.

2025

- 39) SIRH Mise en production lot 2 ;
- 40) ERP Scolarité : Migration des données d'autres établissements de PSL dans la suite de l'évaluation 2024 ;
- 41) SIAD : Mise en œuvre d'outils d'exploitation du référentiel de données ;
- 42) CRM : mise en œuvre de nouveaux dispositifs autour des admissions – suite évaluation 2024 (Mines) – et de la relation aux entreprises, des fondations et du mécénat ;
- 43) Office 365 : Mise en œuvre de l'ENT les établissements qui le souhaitent.

2026-2028

- 44) SIFAC : Mise en œuvre de Sifac + ;
- 45) CRM : Développement du CRM Rel. Entreprise ;
- 46) ERP Scolarité : Migration des établissements non pris en compte ;
- 47) SIAD : Généralisation de sa mise en œuvre pour les établissements.

2. One PSL 30

Le succès à l'AMI DEMOES a permis d'obtenir un financement important, abondé par les AAP plus récents Excellences (Axe 3) et PSL Cube. Le projet de démonstrateur OnePSL 30 a débuté en janvier 2022 avec pour objectif de renforcer le positionnement de PSL comme université de recherche intensive, pluridisciplinaire et visible à l'international. Il renforce le lien avec les communautés étudiantes, académiques, enseignantes et administratives aux niveaux national et international, tout en améliorant la qualité des services rendus.

A. Une plateforme de services pour toutes les communautés

ONE PSL 30 se veut le point d'entrée unique et sert de fil conducteur de la candidature à la vie professionnelle, évitant toute perte de lien à terme entre l'Université PSL et ses diplômés. En vue d'une simplification du parcours usager, il comprend :

- Une plateforme de services dématérialisés ;
- Un centre de données ;
- Une virtualisation d'environnements d'enseignements ;
- Le développement de la numérisation du Centre d'innovation pédagogique et des outils pour favoriser l'apprentissage ou la simplification de la relation administrative (agent conversationnel).

Cet ensemble de services dématérialisés s'adapte aux profils des usagers et à leurs besoins, du candidat aux alumni, en passant par les apprenants et apprenantes.

Dans le cadre de ce projet, l'université PSL a reçu une dotation de l'Etat pour développer l'ENT étudiant. L'ENT staff a déjà été développé dans 4 établissements : Dauphine-PSL, Chimie Paris-PSL, CNSAD-PSL et PSL-Siège. La partie ENT étudiant a connu des retards, à la suite d'un marché déclaré infructueux.

B. Les jalons à venir

2024

- 48) Après une étude détaillée prenant en compte les besoins de nos publics, livraison d'une Proof of Concept, pour en montrer la viabilité en termes d'usages, d'adaptabilités et de maintenabilité ;
- 49) Livraison d'un premier bouquet de services dématérialisés (Catalogue de formation, offre de service Vie étudiante, Parcours dématérialisés du prospect/candidat à l'étudiant (candidature/Inscription administrative et pédagogique).

2025

- 50) Livraison d'offres de services autour des alumni et de la formation continue ;
- 51) Livraison d'offres de services autour de l'apprentissage numérique (Moodle, PorFolios).

IV. Ressources humaines

L'Université ne recherche pas l'unification des statuts des personnels qu'ils soient académiques ou administratifs : la gestion des personnels est l'affaire des établissements. Elle intervient cependant sur un certain nombre de champs notamment à travers ses services.

Il appartient à PSL de créer une communauté et les conditions de management qui permettent, à tous les niveaux, de créer de réelles occasions de s'engager dans le fonctionnement de l'Université et la vie du campus et améliorer de la sorte le bien-être des salariés.

L'Université PSL déploie tous ses efforts pour protéger ses salariés et s'est engagée résolument, depuis plusieurs années, dans la promotion de la diversité, dans la lutte contre toutes les formes de discriminations ou les violences sexistes et sexuelles (VSS). Un plan d'action en matière d'égalité professionnelle femme/homme a été défini au printemps 2021. Il comporte un volet de prévention et de traitement des cas de violences sexistes et sexuelles (VSS) qui repose notamment sur une cellule d'écoute commune. L'information et la formation dans ce domaine doivent progresser.

L'Université PSL associe les personnels à ses évolutions et à ses décisions. Elle reconnaît et valorise les apports de chacun à son projet, elle veille à l'association étroite des personnels administratifs et académiques au service de ses publics. Ses maîtres mots sont la participation, l'innovation et la qualité.

1. Les orientations générales

Université de rang mondial, PSL doit attirer, recruter et retenir les meilleurs talents académiques ou administratifs. Que le recrutement soit effectué directement par l'Université ou par l'intermédiaire de ses composantes, la présidence est garante des objectifs définis collégialement, des valeurs communes et du respect de procédures rigoureuses de sélection en relation avec les organismes de recherche.

A. Internationalisation

Une attention particulière doit être accordée à l'internationalisation des équipes au sein de l'Université, principalement dans le domaine académique. Par exemple, un objectif de 25% d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs recrutés à l'étranger est atteignable d'ici 2025. Il s'agit en soi moins d'un quota (qui ne pourrait se substituer aux critères académiques) que de l'expression d'une ambition claire : continuer à peser, à l'échéance de quelques décennies, dans une course mondiale à la découverte scientifique et à l'innovation technologique.

Pour atteindre un tel objectif, il convient :

- D'une part, d'améliorer la visibilité des postes ouverts au recrutement au sein de l'Université PSL, en France et à l'international. Le dispositif des CPJ constitue l'un des leviers de cette politique.
- D'autre part, de conduire une réflexion sur les modalités d'accueil afin de renforcer l'accompagnement des candidats et de leur famille.

B. Plateforme de recrutement

Les conférences Ressources humaines (dites « conférence RH ») ont mis l'accent sur la mise en place, en 2020, d'une plateforme commune de recrutement, [PSL Recrutement](#), qui centralise l'ensemble des offres, en français et en anglais, de postes académiques ou administratifs avec la possibilité d'un transfert automatique sur Euraxess des offres en recherche, sur la base d'une maquette de fiche de poste commune.

C. Plan d'attractivité

L'Université et ses composantes, comme tous les établissements publics ou le secteur privé, connaissent une grande difficulté à pourvoir leurs postes depuis la crise sanitaire. Une réflexion sur la marque employeur a été lancée lors de la conférence RH 2022 ; un plan d'attractivité et de fidélisation comprenant plusieurs volets ont été décidés. Afin de correspondre aux besoins de PSL en matière de recrutement, ces plans sont actualisés et enrichis lors de chaque conférence RH. Le plan d'attractivité comprend notamment la création d'un réseau PSL des chargés de recrutement, la refonte du site de recrutement et l'intégration d'un outil de gestion des recrutements (ATS) avec une CVthèque partagée, ainsi qu'un travail de réflexion et d'identification d'abonnements communs à des sites de recrutement. Il reposera également sur des actions de communication interne et externe afin de promouvoir les valeurs de l'Université PSL et de ses établissements.

Le plan de fidélisation prévoit le déploiement d'un événement interne dédié à la mobilité & la mise en valeur des parcours inter établissement.

Université inclusive, PSL est attentive à la prise en compte du handicap. Elle a validé lors de sa conférence RH 2019 un schéma pluriannuel handicap promouvant le développement d'actions favorisant le recrutement de personnes en situation de handicap. Plusieurs d'entre elles ont été déployées dès 2020. Le dispositif devra être actualisé avec un nouveau plan en 2024, en lien avec la structuration d'une démarche globale de l'Université en matière d'inclusion, diversité, égalité et accessibilité (IDEA).

De même, l'Université PSL porte une attention toute particulière à la parité dans ses instances et ses recrutements. Il ne s'agit pas seulement de respecter la législation, mais d'aller au-delà. L'actualisation du plan d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est prévue pour 2024.

D. Les jalons à venir

2025

- 52) Schéma directeur handicap ;
- 53) Phase 2 de l'outil de l'outil ATS avec CVthèque mutualisée ;
- 54) Mise à jour du plan égalité professionnelle Femmes/Hommes ;
- 55) Généralisation de l'implémentation du label HRS4R pour les établissements de la vague 2.

2026

- 56) Poursuite du plan de développement de la marque employeur (réseau recruteur, refonte site, mise en œuvre du plan de fidélisation, actions de communication...)

- avec le GT COM-RH et le développement d'événements internes dédiés à la mobilité intra PSL ;
- 57) Obtenir de l'Etat un dispositif facilitant les mobilités au sein des établissements-composantes doté de leur PMJA.

2028

- 58) Conditionnalité des opérations de recrutement communes à l'insertion dans le dispositif HRS4R ;
- 59) Tendre vers une proportion de l'ordre de 25% d'internationaux au sein du personnel académique.

2. Personnel académique

A. Un environnement RH global

L'Université PSL a adopté, fin 2018, une charte d'intégrité scientifique. Elle a chargé un référent de veiller à son respect, en lien avec les référents de ses membres, et de définir avec le Sénat académique les actions de sensibilisation, de formation dans le domaine. Un Comité de Déontologie a été créé en 2020.

L'Université PSL souhaite renforcer les moyens consacrés au soutien administratif de ses enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs : les laboratoires souffrent d'une sous-dotation de postes d'IT. La mutualisation de certains services peut être une solution à étudier.

Plus globalement, l'Université a entamé un travail d'optimisation de la gestion dans le cadre de la création des Programmes Gradués : l'absorption de la FPGG ou la mise en place des deux EUR obtenues en 2017 permettent de tester des modes d'organisation et d'identifier un potentiel de mutualisation dans l'organisation des laboratoires d'excellence (Labex), IRIS, institut de convergence et nouveaux masters, etc. A 3 ans, l'objectif est de disposer d'une organisation optimisée à l'échelle de l'Université autour de ses programmes gradués.

L'Université PSL va développer les services d'enseignement pour les chercheuses et chercheurs. Cette démarche s'adresse en particulier aux jeunes chercheuses et chercheurs recrutés afin de soutenir la stratégie de PSL dont une des spécificités est de proposer une offre de formation par et pour la recherche.

La conférence RH 2021 a par ailleurs adopté de nouvelles modalités de mise en œuvre du dispositif des professeurs attachés au sein de l'Université PSL par le biais des programmes gradués. Le dispositif, désormais indépendant de l'attribution de PEDR par les organismes, est géré directement par l'Université. La tutelle a exprimé son soutien à travers une évolution du cadre légal intervenue en 2022.

Le service d'accueil international (Welcome desk enseignant) labellisé EURAXESS en 2020 assure depuis l'automne 2021 un nouveau dispositif d'aide aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs internationaux dans leurs démarches administratives et d'installation. Le service s'appuie sur le Welcome desk étudiant de l'Université PSL, qu'il vient compléter et renforcer.

B. Contrats doctoraux

L'Université PSL s'est fortement distinguée au sein du paysage de l'ESR en décidant de consacrer une part très importante des fonds IDEX au financement de contrats doctoraux. Son effort sur fonds propres permet aujourd'hui de plus que doubler le financement de l'Etat dans le domaine. L'université souhaite en renforcer le nombre.

	Pour 2024	%
Dotation MESRI	37	48%
Ressources propres PSL	40	52%
Total par an	77	100%

Sous la coordination du Collège doctoral, la politique RH autour du doctorat devra permettre de définir et faire respecter des bonnes pratiques en matière de financement, de durée des thèses, et d'encadrement (nombre de doctorants par HDR), conformément aux recommandations du Sénat académique.

Le nombre total de contrats doctoraux (CD) financés dans le périmètre de PSL est bien supérieur à ceux financés par l'Université PSL : près de 500 sur 600 au total (et même 700 si on prend en compte les hébergés financés par une autre université).

La revalorisation du montant des CD de 30 % d'ici à 2025 (+10% pour la nouvelle cohorte 2021, +5% par an par rapport à l'année de référence pendant 4 ans ensuite) va créer un besoin de financement important pour maintenir le nombre de contrats doctoraux financés sur ressources propres tant par l'Université PSL que dans le cadre des laboratoires des établissements-composantes (Financements Labex, EUR, SFRI, Cofund, ERC, etc.).

Une troisième considération est apparue fin 2022 avec la décision par l'Etat d'aligner la rémunération de l'ensemble des contrats à partir de janvier 2023 au lieu de procéder avec des niveaux de rémunération différents par cohorte comme cela était initialement prévu (surcoût de 600 K€ sur ressources propres pour PSL).

L'Université est confiante dans sa capacité à pouvoir substituer des contrats financés par l'Etat à ceux financés sur fonds IDEX tout en continuant à créer des contrats supplémentaires chaque année. Une trajectoire d'ouverture de 77 CD par an a été définie que l'Université souhaite conserver.

Il s'agira, à la fois, de continuer à négocier la dotation Etat qui est faible comparativement aux autres universités de recherche (le financement de 15 contrats doctoraux supplémentaires a été obtenu en 2020, 2 contrats supplémentaires en 2021, 6 CD en 2022, 8 CD en 2023 et 4 sont attendus pour 2024), mais aussi de financer de nouveaux contrats à travers les projets de recherche (par exemple candidature au cofund SHS ou cofund data), les levées de fonds ou la recherche partenariale.

L'Université PSL souhaite également définir un montant de financement de ses contrats par le secteur privé qui s'appliquerait quels que soient l'entreprise ou l'établissement-composante sauf dérogation discutée en directoire. Cette politique doctorale ambitieuse profite de l'impulsion créée par les Programmes Gradués, par lesquels l'ensemble des contrats sont désormais attribués, et articule plus clairement le financement de contrats aux priorités stratégiques de l'Université.

C. PHD tracks

L'Université a lancé fin 2021 ses premier PhD track (financement d'une bourse pour deux ans, assortie d'un contrat doctoral de 3 ans). Après 5 attributions de track en 2021, 6 en 2022 et 7 en 2023, elle espère pouvoir développer ce mode de recrutement des meilleurs étudiants internationaux dans le cadre de ses PGs. Un dernier AAP a été lancé dans le contexte du projet SFRI pour recruter de nouveaux PhD Tracks en 2024. De nouveaux moyens devront être mobilisés par l'Université PSL et ses établissements pour assurer la pérennité et l'extension du dispositif, notamment dans le cadre du COMP.

D. Recrutement d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs PSL

Lancée en juillet 2017, la conférence RH a notamment pour fonction de recommander une allocation des postes sur le périmètre de l'Université. Un directoire dédié en fixe désormais le nombre et la répartition. Cette allocation des moyens RH est déterminée en lien avec la stratégie de l'Université PSL et le budget. La conférence RH 2019 a acté le principe d'une programmation pluriannuelle des recrutements modifiée : au lieu de s'appuyer sur la campagne de recrutement, elle s'appuie désormais sur les Programmes Gradués de l'Université PSL, afin d'établir un tableau prospectif à trois ans des priorités en matière de recrutement par grande thématique de recherche:

domaines dans lesquels l'Université prévoit des créations de postes, ceux pour lesquels est prévu le remplacement des départs et ceux pour lesquels les départs ne sont pas compensés.

Étiquettes de lignes	2021	2022	2023	2024	Cumulé
ARTS		1,0			1,0
ASTROPHYSIQUE		1,0		1,0	2,0
AUTRES		1,0			1,0
CHIMIE	3,0	1,0	1,0	3,0	8,0
DROIT			1,0		1,0
ECONOMIE					-
FINANCE	1,0				1,0
GEOGRAPHIE ET TERRITOIRES		2,0			2,0
INFORMATIQUE		1,0	1,0		2,0
LITTERATURES		1,0			1,0
MATHEMATIQUES	1,0	4,0	2,0		7,0
PHILOSOPHIE					-
PHYSIQUE	1,0	2,0	1,0	-	4,0
SCIENCES COGNITIVES	3,0				3,0
SCIENCES HISTORIQUES	1,0	1,0	1,0	-	3,0
SCIENCES POLITIQUES		3,0			3,0
SCIENCES RELIGIONS	-	1,0	-	-	1,0
SCIENCES SOCIALES	1,0	1,0	1,0		3,0
SCIENCES VIVANT	1,0	1,0	2,0	1,0	5,0
TRANSLITTERAE	-	3,0			3,0
INGENIERIE	10,0	9,0	11,0	10,0	40,0
SCIENCES DE LA TERRE ET BIODIVERSITE	1,0	-	1,0	-	2,0
Total général	23,0	33,0	22,0	15,0	93,0

Le lancement de la démarche de labellisation HRS4R en janvier 2019 et la mise en place d'un comité de pilotage dédié tant au niveau de PSL que de chaque établissement concerné ont de nombreux impacts sur la politique RH académique de l'Université PSL et de ses établissements-composantes. Toutes tendront à renforcer le principe d'un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite.

La Charte de recrutement académique de PSL permet de rappeler les grands principes de non-discrimination et d'éthique qui garantissent son exemplarité en la matière. Le déploiement du dispositif d'observateur au sein des organes de recrutement favorise notamment l'équilibre entre les sexes et l'analyse objective des candidatures, mais une formation systématique aux biais cognitifs et des observateurs des commissions de recrutement doivent être mis en place conformément au plan commun adopté. Les dispositifs doivent permettre de respecter la circulaire du 18/6/20 qui vise à « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection ».

L'établissement PSL se dote d'un corps enseignant permanent propre en sus de celui de ses établissements, concernant :

- Le développement des formations qu'elle pilote directement comme le CPES ;
- La promotion des postes dédiés à assoir une politique ou un projet commun ;
- Le développement de ses structures de recherche, de formation ou de valorisation.

Poste / fonction	ETPT 2024
Enseignants titulaires	4
Enseignant Juniors fellows	8
CPJ	9
Autres enseignants contractuels	10
ATER	4
Total général	34

Ces postes sont affectés soit à l'Université PSL (CPES par exemple), soit aux établissements-composantes. Plusieurs dispositifs peuvent entrer en jeu :

- Jeunes équipes :

L'évaluation des actions de PSL a démontré le succès de plusieurs programmes qui doivent être pérennisés et développés. Le soutien aux chercheuses et chercheurs en début de carrière est essentiel pour PSL, le dispositif « Jeunes équipes » a démontré son efficacité (taux de succès aux ERC de près de 75%).

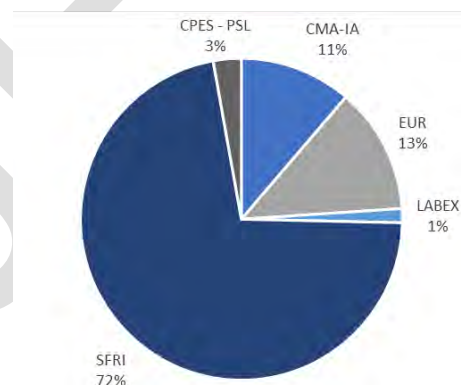
L'attractivité pour les excellents chercheuses et chercheurs au niveau *mid-career* doit être renforcée sous la forme d'opérations communes de recrutement.

- PSL Visiting Fellows :

L'Université PSL développe sa visibilité à l'international à travers des mois d'invitation de professeurs, professeurs, chercheuses et chercheurs internationaux. Ces « *PSL visiting fellows* » sont alloués chaque année sur la base d'une mutualisation d'une partie des mois d'invitation des établissements-composantes. 16 Visiting Fellows ont été accueillis par 7 programmes gradués depuis 2021.

- Professeurs attachés :

Le dispositif des professeurs attachés permet, en contrepartie d'un complément de salaire, une participation active des chercheurs des organismes aux enseignements et à l'encadrement des formations de l'université. Il est également un moyen d'attractivité (Cf. P9). Grâce au financement SFRI, 13 professeurs attachés qui avaient été recrutés dans le cadre du dispositif historiquement développé par l'ENS-PSL ont été intégrés dans le dispositif de l'Université PSL et 51 nouveaux enseignants ont été recrutés. 19 postes supplémentaires ont par ailleurs été financés sur d'autres projets (CMA, CPES, LabEx, EUR, etc.), ce qui porte à 83 le nombre total de Professeurs attachés en fonction à la rentrée 2023. Ils interviennent dans les masters, les formations doctorales ou encore les PSL Weeks. 12 programmes gradués bénéficient actuellement de ce dispositif qui favorise un enseignement au plus près de la recherche.



- Chaire de Professeur Junior (CPJ) :

L'Université PSL s'est engagée dès 2021 dans le dispositif de Chaires de Professeurs Juniors, désormais pleinement intégré à la politique de recrutement académique (une chaire obtenue en 2021, 4 en 2022 et 3 en 2023). Il s'agit pour elle d'un moyen de développer sa stratégie recherche et en particulier de développer ses programmes gradués et ses programmes de formation. La conférence RH valide, chaque année, les candidatures de CPJ du périmètre de l'université et la proposition d'affectation dans les laboratoires des établissements-composantes. En octobre 2023 l'Université a déposé une note stratégique, conformément à la demande de sa tutelle, avec 5 demandes pour l'année 2024 et 4 sur 2025. A minima, trois devrait être attribuées pour 2024.

Campagne de recrutement 2021 : 1 CPJ – dans le domaine Artificial Intelligence, Machine Learning, Chemical Synthesis, Reaction optimization - Laboratoire d'accueil : iCLeHS (UMR 8060) - Chimie Paris-PSL

Campagne de recrutement 2022 : 4 CPJ

1. dans le domaine Biologie quantitative, biophysique, évolution, populations microbiennes, développement - Laboratoire d'accueil : LPENS (UMR 8023) - ENS-PSL ;
2. dans le domaine des Cristaux dopés pour la nano-photonique quantique - Laboratoire d'accueil : IRCP (UMR 8247) – Chimie Paris-PSL ;

3. dans le domaine de l'évaluation des impacts des politiques publiques : Efficacité, équité et acceptabilité - Laboratoire d'accueil : LEDA (UMR8007) - Dauphine-PSL
4. dans le domaine Sciences du climat - Laboratoire d'accueil : LMD (UMR8539) - ENS-PSL.

Campagne de recrutement 2023 : 3CPJ

1. dans le domaine Management et transition écologique - Laboratoire d'accueil : Dauphine Recherches en Management (UMR 7088) - Dauphine – PSL
2. dans le domaine de l'Analyse computationnelle des cultures écrites prémodernes de l'espace occidental - Laboratoire d'accueil : Centre Jean-Mabillon (EA 3624) - École Nationale des Chartes - PSL
3. dans le domaine de la Santé et du changement global - Laboratoire d'accueil : IBENS (UMR 8197, INSERM U1024) - ENS - PSL

L'université PSL est l'employeur des chaires et affecte les postes au sein des laboratoires de ses établissements, lesquels déterminent les projets de recherche et d'enseignement, les contrats et les conditions de titularisation et proposent les compositions des commissions de sélection ainsi que les commissions de titularisation.

Le financement est assuré pour 3 à 6 ans de *tenure track* par l'Etat (création de poste, prise en charge de 55 K€ environ, convention de financement ANR de 200 K€). La prise en charge postérieure par les établissements est progressive ; il faut anticiper que le financement de l'Etat ne couvre à terme que 40% à 50 % du coût total. Dans cette perspective, la soutenabilité des postes doit être envisagée dès le projet même si elle sera conventionnalisée lors de la titularisation : le surcoût sera co-financé par l'Université et l'établissement affectataire ou par plusieurs établissements en cas de projet commun.

L'université PSL veille à ce que le dispositif bénéficie potentiellement à tous les établissements-composantes ou les disciplines. Concernant les arts, PSL prendra contact avec le ministère de la Culture afin d'étudier comment le dispositif pourrait être abondé et développé avec son soutien complémentaire. Une démarche similaire sera effectuée auprès d'autres tutelles des composantes de l'université.

Les conférences RH ont permis à PSL :

- D'établir un premier tableau prospectif à 3 ans des perspectives de recrutement par programme gradué afin de traduire les stratégies de recherche et de formation ;
- D'adopter la charte du recrutement académique PSL, affirmant l'engagement de l'Université PSL en matière de non-discrimination, de transparence et d'ouverture et la mise en œuvre de dispositifs associés tels que les observateurs au sein des comités de recrutement ;
- De lancer la démarche HRS4R de l'Université ;
- De créer le site PSL Recrutement en juin 2020 ;
- De se doter d'un dispositif de mois d'invitation PSL de professeurs internationaux "*Visiting Fellows*".

E. Les jalons à venir

2025

- 60) Augmenter la part de contrats doctoraux financés par l'Etat ;
- 61) En lien avec le comité recherche formation, mettre en œuvre le dispositif d'observateur, les formations au biais cognitifs et le suivi statistique F/H au sein des comités de recrutement des établissements-composantes ;
- 62) Disposer d'une gestion optimisée pour l'ensemble des Programmes Gradués.

2028

- 63) Augmenter le nombre de contrats doctoraux sur ressources propres (hors IDEX) ;
- 64) Définir et suivre une programmation pluriannuelle des recrutements académiques.

3. La formation des personnels

La formation est au cœur de la stratégie de l'Université PSL. Elle permet :

- D'améliorer la performance collective,
- De retenir les meilleurs tant académiques qu'administratifs en leur donnant des perspectives,
- De développer des capacités des collaborateurs afin de réaliser leur potentiel.

Dans le contexte d'intenses changements que vit l'enseignement supérieur et notamment ceux liés à la compétition internationale, la formation doit permettre l'innovation, l'adaptation et l'anticipation ainsi que l'amélioration des compétences et le soutien aux potentiels et aux projets.

A. Objectifs communs

La formation au sein de l'Université vise le développement professionnel et personnel de ses collaboratrices et collaborateurs. Il s'agit d'une des responsabilités principales des établissements employeurs qui ont choisi d'agir dans un cadre largement mutualisé.

Elle revêt ensuite une dimension stratégique par l'appui qu'elle doit apporter aux objectifs. A ce titre, PSL s'est dotée en janvier 2018 d'un plan stratégique de formation comportant trois axes prioritaires, déclinés chaque année en actions et programmes de formation. A six ans, la planification de la formation doit permettre la réorientation de postes vers de nouveaux besoins et métiers de l'enseignement supérieur lorsque des gains de productivité peuvent être atteints par la numérisation par exemple. Le plan stratégique de formation est présenté chaque année en conseil d'administration.

Trois nouveaux axes ont été créés en 2022, au total, le plan repose sur **6 orientations** :

1/ Contribuer au développement de PSL en tant qu'acteur de rang mondial :

- Formation en anglais et en français langue étrangère : l'internationalisation visée impose un effort beaucoup plus structurel avec un éventail d'outils. Chaque service doit compter au moins une personne capable d'interagir en anglais avec ses usagers. Des cours hebdomadaires d'anglais professionnel) et des ateliers d'approfondissement de l'anglais scientifique sont proposés depuis octobre 2018 pour contribuer à l'atteinte de cet objectif. L'offre de cours de FLE proposée par le Welcome Desk est par ailleurs accessible aux personnels depuis septembre 2019 ;
- Accès à l'apprentissage des langues rares avec l'ILARA ;
- Centre d'innovation pédagogique.

2 / Professionnaliser et développer les compétences métiers en favorisant la Qualité de Vie au Travail :

- Accompagner les évolutions liées à la crise sanitaire : télétravail et travail à distance, transformation pédagogique, usage des outils collaboratifs, prévention des risques.
- Management et leadership : un parcours certifiant en management est désormais proposé et l'offre en matière de management a été enrichie et de nouveaux parcours professionnalisants sont à l'étude ;
- Accompagner la convergence des systèmes d'information et la mise en œuvre de l'appel à projet IDÉES en poursuivant et développant les actions de professionnalisation ;

- Construire de nouveaux parcours professionnalisants, à l'image du parcours des gestionnaires pédagogiques et assistants de formation ;
- Développer une offre de formation étoffée en matière de sûreté, sécurité et prévention des risques, notamment psychosociaux ;
- Favoriser le développement personnel et la qualité de vie au travail ;
- Professionnalisation et développement personnel : l'ensemble des personnels des établissements membre de l'Ecole interne PSL ont accès à la plateforme de contenu de formation numérique LinkedIn Learning depuis mai 2019. Ce dispositif d'apprentissage à distance vient en complément des nombreuses formations proposées tout au long de l'année, en lien avec les réseaux métiers de PSL, il s'est développé dans le contexte de crise sanitaire et de travail à distance massif ;
- Proposer des actions de sensibilisation pour une université responsable : transition écologique, prévention du sexisme, sobriété numérique, éthique, etc.

Ce dernier volet de formation doit être encore renforcé pour favoriser la co-construction, avec les personnels, d'initiatives permettant d'être toujours plus responsable dans le cadre de son activité professionnelle.

3/ Développer une offre de formation à destination des chercheuses, chercheurs, enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes, enseignants afin de favoriser la qualité pédagogique et l'excellence de la recherche :

- Dans le cadre de l'évolution réglementaire du statut des maîtres de conférences stagiaires et à l'obligation de formation à la pédagogie donnant lieu à une décharge d'1/6ème pour ceux-ci, un programme de formation dédié est proposé depuis la rentrée 2018, depuis revu. Celui-ci est ouvert à tous les enseignantes, enseignants, doctorantes et doctorants de PSL, y compris les vacataires ;
- Suite à l'analyse des retours des précédentes éditions du programme, et dans une démarche d'amélioration continue, le Centre d'innovation pédagogique a mis en place un nouveau programme de formation à la pédagogie à partir de la rentrée 2023 à destination des nouvelles et nouveaux enseignants et enseignants-chercheurs. Les trois objectifs de ce parcours sont : 1/ Maîtriser les fondamentaux de la pédagogie ; 2/ Devenir un membre actif de la communauté enseignante PSL, en tissant également un lien durable avec le Centre ; 3/ Adopter une approche réflexive sur ses pratiques d'enseignement.
- Accompagner la mise en œuvre du plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), en déployant les actions de formation prévues dans le plan.

4/ Renforcer encore, à travers la formation, la prévention contre les violences sexistes et sexuelles ou les discriminations :

L'école interne organise déjà plusieurs formations dans ce cadre mais elle souhaite aller encore plus loin en proposant un plan massif et pluriannuel de formation pour l'ensemble de ses personnels.

La formation sur ces thèmes est proposée à partir de 2022 pour les nouveaux entrants dans le cadre d'un module d'une demi-journée dédiée, lors de la journée d'accueil qui se déroule deux fois par an.

L'Université et ses établissements souhaitent également que l'ensemble des directeurs et directrices, responsables de services, de laboratoires ou de formation soient formés de façon obligatoire. L'Ecole interne propose en lien avec les directions humaines des établissements un plan pluriannuel de formation en ce sens.

5/ Améliorer la connaissance de l'Université PSL et son fonctionnement :

Les formations « Trajectoire » et ses évaluations montrent que le module dédié à la connaissance de l'Université PSL, son histoire, ses structures et sa gouvernance est très apprécié et qu'il permet aux participants de disposer de clefs de compréhension sur la double appartenance des personnels.

Il est proposé que l'ensemble des nouveaux arrivants puissent participer à un module d'une demi-journée en rassemblant des groupes de 30 personnes environ sur un site de PSL. Cette formation serait également proposée sur inscription à celles et ceux qui le souhaiteraient.

La formation doit jouer un rôle important d'accompagnement sur le télétravail (organisation individuelle, encadrement des enjeux du télétravail pour les managers, organisation de l'espace...), sur les nouveaux modes de travail et de collaboration ainsi que sur le travail en mode projet.

B. Ecole interne

La formation est clairement un domaine mutualisé dans le cadre de l'Université. L'offre de l'Ecole Interne est complétée par celle du Collège doctoral à destination des doctorantes et doctorants. La conférence RH de PSL a créé une école interne sous la forme d'un service mutualisé porté par Dauphine-PSL à laquelle ont été transférés 50 % des budgets de formation des établissements membres du SMS. Ce service est en charge de la définition du plan stratégique de formation collective, de sa déclinaison en plan annuel de formation pour l'ensemble des établissements membres et de la mise en œuvre opérationnelle des formations.

L'école interne met également en place des formations spécifiques :

- Programme « Trajectoires » destiné à retenir ou à développer les compétences des hauts potentiels académiques et administratifs ;
- Programme de développement des compétences pour les cadres ;
- Programme de formation des assistantes et des responsables administratifs de formation et de scolarité (2021) ;
- Programme de formation et de professionnalisation des gestionnaires financiers à compter de septembre 2024.

L'organisation au niveau de l'Université de la formation collective permet d'offrir une gamme d'actions beaucoup plus large (le nombre permettant l'ouverture de formations qui n'auraient pas pu l'être par un établissement seul) et de grande qualité, des gains de productivité et de contribuer puissamment à la création de la communauté PSL par la rencontre des stagiaires.

L'Ecole interne accompagne enfin l'Université PSL dans le déploiement de certains de ses projets structurants, en lien avec les acteurs concernés : démarche HRS4R, politique Sciences Ouvertes, plan égalité professionnelle, schéma directeur du handicap, et plus généralement actions en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité.

Dans le cadre des plans d'action HRS4R, plusieurs actions et dispositifs à destination des personnels académiques seront mis en œuvre, suite à la conférence RH, notamment :

- La mise en place d'un dispositif de mentorat pour les jeunes chercheuses, chercheurs, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs : la conférence RH du 7 novembre 2023 a confirmé que cette action doit être discutée entre les directions des établissements de PSL afin de déterminer son périmètre et ses modalités
- Le déploiement d'ateliers gestion de carrière ;
- La sensibilisation des membres d'organes ou comités de recrutement aux biais cognitifs de sélection systématique lors des recrutements.

C. Jalons à venir

2026

- 65) Etoffer et diversifier l'offre de formation en langues à destination des personnels ;
- 66) Accompagner les évolutions du télétravail et du travail à distance, l'usage des outils collaboratifs, la transformation numérique ;
- 67) Développer l'offre de formation collective relative aux enjeux du développement durable pour l'ensemble des personnels ;
- 68) Renforcer l'offre de formation à destination des chercheuses, chercheurs, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (notamment, dans le cadre d'HRS4R : mise en place d'ateliers gestion de carrière, sensibilisation aux biais cognitifs) ;
- 69) Elaborer et mettre en place le dispositif de mentorat PSL ;
- 70) Développer une formation des gestionnaires financiers à compter de septembre 2024.

2030

- 71) Une personne capable d'interagir en anglais dans chaque service.

4. Labellisation européenne « Human Resources Strategy For Researcher » (HRS4R)

L'Université PSL considère la qualité du recrutement et de l'environnement de travail offerte à ses communautés comme l'une de ses priorités.

Dans le cadre de la labellisation HSR4R, elle a adopté une démarche collaborative en s'appuyant sur l'expérience des établissements-composantes ou organismes de recherches déjà labellisés. Cette approche collaborative a débouché sur un plan d'actions visant à améliorer les conditions d'exercice des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs.

PSL a soutenu financièrement l'Institut Curie dès la fin 2016 afin d'initier le processus. La conférence des Ressources Humaines de PSL (conférence RH) a acté un processus de transfert d'ingénierie des trois organismes de recherche partenaires (CNRS, INSERM et INRIA) et de l'Institut Curie vers trois établissements dans un premier temps, avant une généralisation à l'ensemble des établissements-composantes.

Des comités de pilotage et de projet ont été mis en place aboutissant à l'adoption de 28 actions communes en matière de recrutement, de non-discrimination et d'amélioration de l'environnement de travail des chercheuses, chercheurs, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs lors du Conseil d'Administration PSL de juin 2020. La première vague est aujourd'hui labellisée : Dauphine-PSL en 2020, l'Université PSL et l'ESPCI Paris-PSL en 2021 l'ENS-PSL en 2022.

La deuxième vague d'établissements engagée dans la labélisation devait obtenir la labellisation d'ici à fin 2021. La conférence RH de 2023 a permis de rappeler cet objectif initial et de définir les actions nécessaires à la labélisation de cette seconde vague :

- L'ENC-PSL a confirmé son souhait d'initier la démarche en 2023-2024 ;
- Mines Paris – PSL prévoit le dépôt du dossier début 2024 ;
- Pour l'Observatoire de Paris – PSL la démarche **de préparation avant le dépôt du dossier** est en cours.

La vague 2 pourra capitaliser sur les travaux de la vague 1 et s'appuyer sur le plan d'actions commun de l'Université PSL.

La démarche HRS4R est une démarche d'amélioration continue visant au déploiement d'actions permanentes et durables pour améliorer l'ensemble des processus relatifs à la qualité du recrutement et à l'environnement de travail des communautés de PSL. A ce titre, la mise en œuvre

des actions envisagées dans le plan d'action commun fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la conférence RH et d'échanges lors de comités et GT.

Les actions communes en cours de déploiement, restant à mettre en œuvre ou à réviser ont été évoquées lors de la Conférence RH de novembre 2023.

Le chantier mentorat va supposer un état des lieux des pratiques de mentorat existante à PSL ; le déploiement d'un dispositif de mentorat pour les jeunes chercheurs et chercheuses et la création d'un vivier de mentors PSL. Actuellement seule une action a été lancée en 2022 à l'initiative d'établissements-composantes et à destination des doctorantes : le programme de mentorat Femmes et Sciences PSL. Afin de poursuivre l'effort et construire un programme de soutien aux jeunes chercheurs, la question de la nomination d'un chargé de mission sera à arbitrer pour la fin d'année 2023.

L'action relative à la rédaction de chartes éthiques thématiques par grands domaines de recherche est à revoir ou réorienter et devra faire l'objet d'un échange avec les directions des établissements.

Jalons à venir

2024

- 72) Démarche de labélisation des établissements de la vague 2 ;
- 73) Déploiement de l'action relative au mentorat : état des lieux des pratiques de mentorat et création d'un vivier de mentors PSL ;
- 74) Revoir ou réorienter l'action relative à la rédaction de chartes éthiques thématiques par grands domaines de recherche.

2025

- 75) Labélisation des établissements de la vague 2.





Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 50/2023

Convention de subventionnement de la Fondation PSL

Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu l'ordonnance n° 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 ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres.

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve la convention de subventionnement de la fondation de coopération scientifique « Paris sciences et lettres » par l'Université PSL annexée à la présente délibération.

Article 2 :

Le président est autorisé à la signer.

35 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention(s),

Le Président de séance

Alain FUCHS

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

35 membres présents ou représentés sur 38 membres avec voix délibérative
dont 15 procurations



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 51/2023

Budget initial 2024

**Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023**

Vu le code de la recherche ;

Vu les articles R. 719-51 et suivants du code de l'éducation, notamment l'article R. 719-66,

Décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 relatif aux tableaux budgétaires applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans le cadre de l'élaboration, de la présentation et de l'exécution de leur budget,

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres.

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration vote les autorisations budgétaires suivantes :

- 31 ETPT sous plafond et 157 ETPT hors plafond maximum ;
- 87 666 722 € d'autorisations d'engagement maximum dont 12 606 262 € de personnel, 73 864 460 € de fonctionnement et d'intervention et 1 196 000 € d'investissement ;
- 97 549 439€ de crédits de paiement maximum dont 12 606 262 € de personnel, 83 747 177 € de fonctionnement et d'intervention et 1 196 000 € d'investissement ;
- 78 892 945 € de prévisions de recettes évaluatives ;
- - 18 656 494 € de solde budgétaire évaluatif (déficiaire).

Article 2 :

Le conseil d'administration vote les agrégats financiers et comptables évaluatifs suivants :

- - 18 656 494 € de variation de trésorerie ;

- 158 812 € de résultat patrimonial ;
- 178 812 € de capacité d'autofinancement ;
- 1 017 188€ de diminution de fonds de roulement.

Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, de la situation patrimoniale et des opérations pluriannuelles sont annexés à la présente délibération.

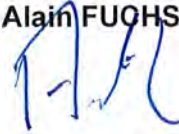
30 voix « pour »,

0 voix « contre »,

5 abstention(s),

Le Président de séance

Alain FUCHS



Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

Tableau 1

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui - 2024

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

			Emplois sous plafond Etat		Emplois financés hors SCSP		(C) = (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT		En ETPT		Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	4,0	(1)		4,0	
		CDI	-		1,0	1,0	
	Non permanents	CDD	9,0		18,4	27,4	
		CD	7,9		4,0	11,9	
S/total EC			20,9		23,4	44,4	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	-	
BIATOSS	Permanents	Titulaires	4,0	(2)		4,0	
		CDI	-		6,8	6,8	
	Non permanents	CDD	6,0		126,4	132,4	
S/total Biatoss			10,0		133,2	143,2	
Totaux			30,9	(3)	156,6	187,6	
							Plafond global des emplois votés par le CA

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat (Contrats doctoraux)			112	(5)
	Poste titre II	PU	1	
		MCF	1	
		PRAG	2	
		BIATSS	9	
Transfert poste PETREL HESAM vers			1	
Plafond global prévisionnel Etat			126	

Délibération du Conseil d'administration
Date : 14/12/2023
N° :

BUDGET INITIAL / 2024

Membres du conseil :

Membres présents : *(quorum physique en application de l'article R 719-68 du code de l'éducation)*

Membres représentés :

Votes :

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve les autorisations budgétaires suivantes :

Budget Grand Etablissement		
ETPT		
Sous plafond	Hors plafond	Total
31	157	188

Budget Grand Etablissement				
DEPENSES				RECETTES
	AE	CP		
Personnel	12 606 262	12 606 262		
Fonctionnement	73 864 460	83 747 177		78 892 945
Investissement	1 196 000	1 196 000		
TOTAL	87 666 722	97 549 439		78 892 945
Solde budgétaire		-18 656 494		

Article 2 :

Le conseil d'administration approuve les prévisions budgétaires suivantes :

Budget Grand Etablissement	
Résultat patrimonial	158 812
Capacité d'autofinancement	178 812
Variation de fonds de roulement	-1 017 188
Variation de trésorerie	-18 656 494

Le président

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023

Tableau 2 : Autorisations budgétaires (pour vote de l'organe délibérant)

Autorisations budgétaires en AE et CP, prévisions de recettes et solde budgétaire

Budget Grand Etablissement

DEPENSES						
	AE			CP		
	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N
Hors enveloppe 'Contrats de recherche'	43 730 061		87 666 722	53 562 019		97 549 439
Personnel	11 567 364		12 606 262	11 567 364		12 606 262
<i>dont contributions employeur au CAS Pension</i>						
Fonctionnement	31 404 364		73 864 460	41 236 322		83 747 177
Investissement	758 333		1 196 000	758 333		1 196 000
Enveloppe 'Contrats de recherche'						
Personnel						
<i>dont contributions employeur au CAS Pension</i>						
Fonctionnement						
Investissement						
TOTAL DES DEPENSES	43 730 061		87 666 722	53 562 019		97 549 439
Solde budgétaire (excédent)						

RECETTES			
	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N
Recettes globalisées	50 521 399		78 892 945
Subventions pour charges de service public	6 370 264		8 458 405
Autres financements de l'Etat	40 950 401		65 625 431
Fiscalité affectée	31 000		43 560
Autres financements publics	67 500		796 765
Recettes propres	3 102 234		3 968 784
Recettes fléchées			
Financements de l'Etat fléchés			
Autres financements publics fléchés			
Recettes propres fléchées			
TOTAL DES RECETTES	50 521 399		78 892 945
Solde budgétaire (déficit)	3 040 620		18 656 494

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023

TABLEAU 3 : Tableau des dépenses par destination (pour information de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

Budget		Dépenses de l'organisme							
		Personnel		Fonctionnement et intervention		Investissement		Total	
		AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP
Formation initiale et continue									
D101	Formation initiale et continue de niveau Licence	2 423 548	2 423 548	936 500	936 500			3 360 048	3 360 048
D102	Formation initiale et continue de niveau Master	1 884 608	1 884 608	1 267 000	1 339 000	280 000	280 000	3 431 608	3 503 608
D103	Formation initiale et continue de niveau Doctorat	218 410	218 410	179 000	179 000			397 410	397 410
D105	Bibliothèques et documentation	133 767	133 767	703 605	703 605			837 372	837 372
D106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé	41 657	41 657					41 657	41 657
D107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies								
D108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur								
D109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies								
D110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement			200 000	200 000			200 000	200 000
D111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	47 712	47 712					47 712	47 712
D112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	1 980 590	1 980 590	56 136 931	65 857 648	80 000	80 000	58 197 521	67 918 238
D113	Diffusion des savoirs et musées	128 963	128 963	335 000	335 000			463 963	463 963
D114	Immobilier	198 802	198 802	1 311 683	1 311 683			1 510 485	1 510 485
D115	Pilotage et support	4 677 581	4 677 581	11 708 741	11 798 741	276 000	276 000	16 662 322	16 752 322
Étudiants									
D201	Aides directes aux étudiants			375 000	375 000			375 000	375 000
D202	Aides indirectes	624 192	624 192	60 000	60 000	560 000	560 000	1 244 192	1 244 192
D203	Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	246 432	246 432	651 000	651 000			897 432	897 432
Total		12 606 262	12 606 262	73 864 460	83 747 177	1 196 000	1 196 000	87 666 722	97 549 439

Solde budgétaire (exédent)

TABLEAU 3 : Tableau des recettes par origine (pour information de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

	Recettes de l'organisme								
	Recettes globalisées					Recettes fléchées			Total
	SCSP	Autres financ. Etat	Fiscalité affectée	Autres financ. Publics	Recettes propres	Financement Etat	Autres financ. Publics	Recettes propres	
Subvention pour charges de service public	8 458 405								8 458 405
Droits d'inscription					84 320				84 320
Formation continue, diplômes propres et VAE									
Taxe d'apprentissage									
Contrats et prestations de recherche hors ANR									
Valorisation									
ANR investissements d'avenir		65 625 431							65 625 431
ANR hors investissements d'avenir									
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région				25 000					25 000
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Union Européenne				755 800					755 800
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres				15 965					15 965
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs									
Autres recettes			43 560		3 884 464				3 928 024
	8 458 405	65 625 431	43 560	796 765	3 968 784				78 892 945

Solde budgétaire (déficit)	18 656 494
-----------------------------------	-------------------

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023

TABLEAU 4 : Equilibre financier (pour vote de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

BESOINS (utilisation des financements)				FINANCEMENTS (couverture des besoins)			
	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	
Solde budgétaire (deficit)	3 040 620		18 656 494				Solde budgétaire (excédent)
Emprunts : remboursements en capital							Emprunts : encaissements en capital
Prêts : décaissements en capital							Prêts : encaissements en capital
Dépôts et cautionnements							Dépôts et cautionnements
Opérations au nom et pour le compte de tiers (décaissements de l'exercice)	5 373 196		4 477 643	5 373 196		4 477 643	Opérations au nom et pour le compte de tiers (encaissements de l'exercice)
Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)							Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme	8 413 816		23 134 137	5 373 196		4 477 643	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme
Variation de la trésorerie				3 040 620		18 656 494	Variation de la trésorerie
dont abondement de la trésorerie fléchée							dont prélèvement sur la trésorerie fléchée
dont abondement de la trésorerie disponible (non fléchée)				3 040 620		18 656 494	dont prélèvement sur la trésorerie disponible (non fléchée)
TOTAL DES BESOINS	8 413 816		23 134 137	8 413 816		23 134 137	TOTAL DES FINANCEMENTS

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023
TABLEAU 5 : Opérations pour le compte de tiers (pour information de l'organe délibérant)
Suivi des opérations au nom et pour le compte de tiers

Budget Grand Etablissement

Opérations ou regroupement d'opérations de même nature	Comptes	Libellé	Prévisions de décaissements	Prévisions d'encaissements
Nouveaux emprunts				
Opérations au nom et pour le compte de tiers			4 477 643	4 477 643
<i>EQUIPEX + DEEPSEA</i>			<i>21 213</i>	<i>21 213</i>
<i>Equipex IMF-NMR</i>		<i>ENS</i>	<i>1 000 000</i>	<i>1 000 000</i>
<i>PROJET EQUIPEX+ ONCO-PHENO-SCREEN</i>		<i>INSTITUT CURIE</i>	<i>1 821 329</i>	<i>1 821 329</i>
<i>Equipex + IDEE</i>		<i>Sciences PO - ENS- UNIV GRENOBLE</i>	<i>1 014 308</i>	<i>1 014 308</i>
<i>Equipex+ Biblissima+</i>		<i>EPHE - ENC</i>	<i>388 368</i>	<i>388 368</i>
<i>FQPS - CMAQ</i>			<i>232 425</i>	<i>232 425</i>
Autres décaissements pour comptes de tiers				
<i>Autres opérations pour comptes de tiers</i>				
TOTAL OPERATIONS COMPTES DE TIERS			4 477 643	4 477 643

N.B. : Dans l'hypothèse d'un écart entre les crédits et les débits d'un même compte, l'opération concernée devra faire l'objet d'une explication spécifique.

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023
TABLEAU 6 : Situation patrimoniale (pour vote de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

Compte de résultat prévisionnel

CHARGES	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	PRODUITS	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N
Personnel	11 517 364		12 566 262	Subventions de l'Etat	48 902 898		91 689 269
Dont charges de pensions civiles				Fiscalité affectée	31 000		43 560
Fonctionnement autre que les charges de personnel et intervention	41 321 322		83 807 177	Autres subventions	802 554		1 100 513
				Autres produits	3 102 234		3 698 909
TOTAL DES CHARGES	52 838 686		96 373 439	TOTAL DES PRODUITS	52 838 686		96 532 251
Résultat prévisionnel : bénéfice			158 812	Résultat prévisionnel : perte			
TOTAL EQUILIBRE	52 838 686		96 532 251	TOTAL EQUILIBRE	52 838 686		96 532 251

Calcul de la capacité d'autofinancement (CAF)

	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N
Résultat prévisionnel de l'exercice			158 812
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	35 000		20 000
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions			
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés			
- produits de cession d'éléments d'actifs			
- quote-part des subventions d'investissement virée au résultat de l'exercice			
CAF ou IAF *	35 000		178 812

*Capacité ou Insuffisance d'AutoFinancement

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	RESSOURCES	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N
Insuffisance d'autofinancement				Capacité d'autofinancement	35 000		178 812
Investissements	758 333		1 196 000	Financement de l'actif par l'Etat			
				Financement de l'actif par des tiers autres que l'Etat			
Remboursement des dettes financières				Autres ressources			
				Augmentation des dettes financières			
TOTAL DES EMPLOIS	758 333		1 196 000	TOTAL DES RESSOURCES	35 000		178 812
AUGMENTATION du FONDS DE ROULEMENT				DIMINUTION du FONDS DE ROULEMENT	723 333		1 017 188

Pour information

	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N
VARIATION DU FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION ou DIMINUTION	-723 333		-1 017 188
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT	2 317 287		17 639 306
Variation de la TRESORERIE : AUGMENTATION ou DIMINUTION	-3 040 620		-18 656 494
Niveau du FONDS DE ROULEMENT	10 600 622	15 058 025	14 040 837
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	4 313 753	-34 994 001	-17 354 695
Niveau de la TRESORERIE	6 286 869	50 052 026	31 395 532

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023
TABLEAU 7 : Plan de Trésorerie (pour information de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

K€ TTC	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	TOTAL Variation de la trésorerie annuelle
(1) SOLDE INITIAL (début de mois)	50 052 026	61 450 557	57 257 919	52 258 212	62 894 845	55 105 552	49 156 263	51 040 337	47 655 581	36 732 827	40 587 401	35 817 747	18 656 494
dont placements													
ENCAISSEMENTS													
A1. Recettes budgétaires globalisées													
Subventions pour charges de service public	2 114 601			2 114 601			2 960 442			1 268 761			8 458 405
Autres financements de l'Etat	15 750 103			15 750 103	656 254		15 750 103			16 406 358	1 312 509		65 625 431
Fiscalité affectée						21 780					21 780		43 560
Autres financements publics	199 191			199 191				199 191			199 191		796 765
Recettes propres	79 376	39 688	793 757	39 688	39 688	793 757	39 688		198 439	238 127	873 132	833 445	3 968 784
A2. Recettes budgétaires fléchées													
Financements de l'Etat fléchés													
Autres financements publics fléchés													
Recettes propres fléchées													
A3. Opérations non budgétaires													
Emprunts : encaissements en capital													
Prêts : encaissements en capital													
Dépôts et cautionnements													
Opérations pour compte de tiers (encaissements de l'exercice) hors TVA			1 014 308	1 614 432		2 744 456							5 373 196
TVA													
Autres encaissements sur comptes de tiers													
A. TOTAL ENCAISSEMENTS	18 143 272	39 688	1 808 065	19 718 016	695 942	3 559 993	18 750 233	199 191	198 439	17 913 246	2 406 612	833 445	84 266 141
DECAISSEMENTS													
B1. Dépenses liées à des recettes globalisées													
Personnel	882 438	882 438	945 470	1 008 501	1 008 501	1 134 564	1 260 626	1 071 532	1 071 532	1 197 595	1 134 564	1 008 501	12 606 262
Fonctionnement	5 862 302	3 349 887	5 862 302	6 699 774	5 862 302	8 374 718	12 562 077	2 512 415	10 049 661	12 562 077	5 862 302	4 187 359	83 747 177
Intervention													
Investissement				358 800			299 000			299 000	179 400	59 800	1 196 000
B2. Dépenses liées à des recettes fléchées													
Personnel													
Fonctionnement													
Intervention													
Investissement													
B3. Opérations non budgétaires													
Emprunts : remboursements en capital													
Prêts : décaissements en capital													
Dépôts et cautionnements													
Opérations pour compte de tiers (décaissements de l'exercice) hors TVA				1 014 308	1 614 432		2 744 456						5 373 196
TVA													
Autres décaissements sur comptes de tiers													
B. TOTAL DECAISSEMENTS	6 744 741	4 232 325	6 807 772	9 081 383	8 485 235	9 509 281	16 866 159	3 583 948	11 121 194	14 058 671	7 176 266	5 255 660	102 922 635
(2) SOLDE DU MOIS = A - B	11 398 531	-4 192 638	-4 999 707	10 636 633	-7 789 293	-5 949 288	1 884 074	-3 384 756	-10 922 754	3 854 574	-4 769 654	-4 422 215	-18 656 494
SOLDE CUMULE (1) + (2)	61 450 557	57 257 919	52 258 212	62 894 845	55 105 552	49 156 263	51 040 337	47 655 581	36 732 827	40 587 401	35 817 747	31 395 532	
											dont trésorerie fléchée		
											dont trésorerie sur op. non budgétaire		

Problème sur une des lignes, voir tableau de vérification

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023

TABLEAU 8 : Opérations liées aux recettes fléchées (pour information de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

	Antérieures à N non dénouées	2024	2025	2026	2027
Position de financement des opérations fléchées en début d'exercice (a)					
Recettes fléchées (b)					
Financements de l'Etat fléchés					
Autres financements publics fléchés					
Recettes propres fléchées					
Dépenses sur recettes fléchées CP (c)					
Personnel					
AE=CP					
Fonctionnement et intervention					
AE					
CP					
Investissement					
AE					
CP					
Solde budgétaire de l'exercice résultant des opérations fléchées (b)-(c)					

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023
TABLEAU 9 : Tableau des opérations pluriannuelles (pour vote de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

A -Dépenses

Opérations	Montant de l'opération	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures à 2024	AE consommées au titre des années antérieures à 2024	AE reportées ou reprogrammées en 2024	AE nouvelles ouvertes en 2024	Total des AE ouvertes pour 2024	CP ouverts au titre des années antérieures à 2024	CP consommés au titre des années antérieures à 2024	CP reportés ou reprogrammés en 2024	CP nouveaux ouverts en 2024	Total des CP ouverts pour 2024	Restes à engager fin 2024 (AE)	Restes à payer sur AE consommées fin 2024 (CP)
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6) = (4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7-8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)	(13)=(8)+(6)-(9)-(11)
COFUND	2 419 560	2 193 332	2 132 161		224 702	224 702	1 535 422	1 535 422		643 547	643 547	62 697	177 894
LABEX	29 189 096	29 189 096	29 189 096				21 516 692	21 516 692		7 301 872	7 301 872		370 532
EUR	18 833 550	18 833 550	1 038 781		9 374 389	9 374 389	1 038 781	1 038 781		9 374 389	9 374 389	8 420 380	
SFRI	20 000 000	10 166 186	8 311 494		2 775 560	2 775 560	10 166 186	8 067 955		2 775 560	2 775 560	8 912 946	243 539
Recherche universitaire	70 442 206	60 382 164	40 671 532		12 374 651	12 374 651,00	34 257 081	32 158 850		20 095 368	20 095 368	17 396 023	791 965
CMA-IA	8 840 705	2 043 326	2 043 326		1 556 383	1 556 383	2 043 326	2 043 326		1 556 383	1 556 383	5 240 996	
EXCELLENCES	23 912 000	2 041 667	2 041 667		3 220 210	3 220 210	2 041 667	2 041 667		3 202 930	3 202 930	18 650 123	17 280
DEMOES	7 250 000	2 232 300	1 756 641		2 488 738	2 488 738	2 232 300	1 756 641		2 488 738	2 488 738	3 004 621	
IDEES	13 000 000	1 634 762	1 634 762		2 015 749	2 015 749	1 479 476	1 479 476		2 015 749	2 015 749	9 349 489	155 286
Contrats d'enseignement	53 002 705	7 952 055	7 476 396		9 281 080	9 281 080	7 796 769	7 321 110		9 263 800	9 263 800	36 245 229	172 566
Programmes pluriannuels d'investissement													
Total	123 444 911	68 334 219	48 147 928		21 655 731	21 655 731	42 053 850	39 479 960		29 359 168	29 359 168	53 641 252	964 531
Financements extérieurs													
Ss total personnel	30 255 659	4 547 464	4 013 797		4 291 675	4 291 675	4 547 464	4 013 797		4 274 395	4 274 395	21 950 187	17 280
Ss total fonctionnement et intervention	87 915 949	62 647 947	42 995 323		15 503 056	15 503 056	36 500 523	34 460 300		23 223 773	23 223 773	29 417 570	814 306
Ss total investissement	5 273 303	1 138 808	1 138 808		1 861 000	1 861 000	1 005 863	1 005 863		1 861 000	1 861 000	2 273 495	132 945

BUDGET INITIAL - 2024 POUR DELIBERATION CA DU 14/12/2023
TABLEAU 9 : Tableau des opérations pluriannuelles (pour vote de l'organe délibérant)

Budget Grand Etablissement

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures à 2024	Encaissements pour 2024	Restes à encaisser
	(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)
COFUND	2 419 560		2 419 560	1 065 480	282 995	1 071 085
LABEX	29 189 096		29 189 096	12 755 235	8 761 457	7 672 404
EUR	18 833 550		18 833 550	5 811 988	1 038 081	11 983 481
SFRI	20 000 000		20 000 000	8 000 000	2 000 000	10 000 000
Recherche universitaire	70 442 206		70 442 206	27 632 703	12 082 533	30 726 970
CMA-IA	8 840 705		8 840 705	3 978 317		4 862 388
EXCELLENCES	23 912 000		23 912 000	3 586 800	1 992 666	18 332 534
DEMOES	7 250 000		7 250 000	6 525 000		725 000
IDEES	13 000 000		13 000 000	4 387 500	1 462 500	7 150 000
Contrats d'enseignement	53 002 705		53 002 705	18 477 617	3 455 166	31 069 922
Programmes pluriannuels d'investissement						
Total	123 444 911		123 444 911	46 110 320	15 537 699	61 796 892

BUDGET INITIAL - 2022 POUR DELIBERATION CA DU 18 DECEMBRE 2020

TABLEAU 10 : Tableau détaillé des opérations pluriannuelles et programmation (pour information de l'organe délibérant)

Suivi par opération (ou par regroupement d'opérations) des autorisations d'engagement, des crédits de paiement et des recettes

Budget Grand Etablissement

A - Prévision d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement

		Prévision pluriannuelle		Prévision 2024 (BI + BR)									Prévision 2023 et suivantes					
Opérations	Nature	Coût total de l'opération	AE ouvertes les années antérieures à 2024	AE consommées les années antérieures à 2024	AE reprogrammées ou reportées en 2024 *	AE nouvelles ouvertes en 2024	TOTAL des AE ouvertes en 2024	CP ouverts les années antérieures à 2024	CP consommés les années antérieures à 2024	CP reprogrammés ou reportés en 2024 *	CP nouveaux ouverts en 2024	TOTAL des CP ouverts en 2024	AE prévues en 2025	CP prévus en 2025	AE prévues en 2026	CP prévus en 2026	AE prévues > 2026	CP prévus > 2026
		(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6) = (4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7-8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Programmes pluriannuels d'investissement	Personnel																	
	Fonctionnement et intervention																	
	Investissement																	
Total Programmes pluriannuels d'investissement (PPI)																		
Contrats de recherche universitaire	Personnel	3 380 841	1 611 306	1 077 639		1 167 646	1 167 646	1 611 306	1 077 639		1 167 646	1 167 646	567 778	567 778	567 778	567 778		
	Fonctionnement et intervention	67 061 365	58 770 858	39 593 893		11 207 005	11 207 005	32 645 775	31 081 211		18 927 722	18 927 722	4 707 943	5 256 369	4 645 246	4 645 246	6 907 278	7 150 817
	Investissement																	
Total contrats de recherche universitaire		70 442 206	60 382 164	40 671 532		12 374 651	12 374 651	34 257 081	32 158 850		20 095 368	20 095 368	5 275 721	5 824 147	5 213 024	5 213 024	6 907 278	7 150 817
Contrats d'enseignement	Personnel	26 874 818	2 936 158	2 936 158		3 124 029	3 124 029	2 936 158	2 936 158		3 106 749	3 106 749	3 799 048	3 799 048	3 122 118	3 122 118	13 893 465	13 893 465
	Fonctionnement et intervention	20 854 584	3 877 089	3 401 430		4 296 051	4 296 051	3 854 748	3 379 089		4 296 051	4 296 051	4 915 075	4 915 075	3 689 302	3 689 302	4 552 726	4 575 067
	Investissement	5 273 303	1 138 808	1 138 808		1 861 000	1 861 000	1 005 863	1 005 863		1 861 000	1 861 000	1 351 667	1 351 667	240 000	240 000	681 828	814 773
Total contrats d'enseignement		53 002 705	7 952 055	7 476 396		9 281 080	9 281 080	7 796 769	7 321 110		9 263 800	9 263 800	10 065 790	10 065 790	7 051 420	7 051 420	19 128 019	19 283 305
	Ss total personnel	30 255 659	4 547 464	4 013 797		4 291 675	4 291 675	4 547 464	4 013 797		4 274 395	4 274 395	4 366 826	4 366 826	3 689 896	3 689 896	13 893 465	13 893 465
		87 915 949	62 647 947	42 995 323		15 503 056	15 503 056	36 500 523	34 460 300		23 223 773	23 223 773	9 623 018	10 171 444	8 334 548	8 334 548	11 460 004	11 725 884
	Ss total fonctionnement et intervention												1 351 667	1 351 667	240 000	240 000	681 828	814 773
	Ss total investissement	5 273 303	1 138 808	1 138 808		1 861 000	1 861 000	1 005 863	1 005 863		1 861 000	1 861 000						
Total		123 444 911	68 334 219	48 147 928		21 655 731	21 655 731	42 053 850	39 479 960		29 359 168	29 359 168	15 341 511	15 889 937	12 264 444	12 264 444	26 035 297	26 434 122

* A l'occasion du budget initial N, cette colonne enregistre les reprogrammations en AE ou en CP de N-1 sur N. Lors du premier budget rectificatif N, le cas échéant présenté avec le compte financier N-1, cette colonne enregistre les éventuels reports en AE et en CP.

B - Prévisions de recettes

Opérations	Nature	Prévision	Prévision 2024		Prévisions en 2025 et suivantes		
		Financement de l'opération	Encaissements des années antérieures à 2024	Encaissement prévus en 2024	Encaissements prévus en 2025	Encaissements prévus en 2026	Encaissements prévus > 2026
		(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
Programmes pluriannuels d'investissement	Financement de l'Etat*						
	Autres financements publics**						
	Autres financements***						
Total Programmes pluriannuels d'investissement (PPI)							
Contrats de recherche universitaire	Financement de l'Etat*	68 022 646	26 567 223	11 799 538	12 014 407	4 342 003	13 299 475
	Autres financements publics**	2 115 360	1 057 680		1 057 680		
	Autres financements***	304 200	7 800	282 995	13 405		
Total contrats de recherche universitaire		70 442 206	27 632 703	12 082 533	13 085 492	4 342 003	13 299 475
Contrats d'enseignement	Financement de l'Etat*	53 002 705	18 477 617	3 455 166	8 158 483	3 455 166	19 456 273
	Autres financements publics**						
	Autres financements***						
Total contrats d'enseignement		53 002 705	18 477 617	3 455 166	8 158 483	3 455 166	19 456 273
	Ss total financement de l'Etat	121 025 351	46 044 840	15 254 704	20 172 890	7 797 169	32 755 748
	Ss total autres financements publics	2 115 360	1 057 680		1 057 680		
	Ss total autres financements	304 200	7 800	282 995	13 405		
Total		123 444 911	46 110 320	15 537 699	21 243 975	7 797 169	32 755 748

* Subvention pour charges de service public, autres financements de l'Etat, fiscalité affectée, financement de l'Etat fléchés

** Autres financements publics (globalisés ou fléchés)

*** Recettes propres et recettes propres fléchés

BUDGET INITIAL - 2023 POUR DELIBERATION CA DU 15/12/2022

TABLEAU 11 : Tableau de synthèse budgétaire et comptable (pour information de l'organe délibérant)

Budget EPE		BI 2024	
Stocks initiaux	1	Niveau initial de restes à payer	20 862 146
	2	Niveau initial du fonds de roulement	15 058 025
	3	Niveau initial du besoin en fonds de roulement	-34 994 001
	4	Niveau initial de la trésorerie	50 052 026
	4.a	dont niveau initial de la trésorerie sur recettes fléchée	
	4.b	dont niveau initial de la trésorerie non fléchée	50 052 026
Flux de l'année	5	Autorisations d'engagement	87 666 722
	6	Résultat patrimonial	158 812
	7	Capacité d'autofinancement (CAF)	178 812
	8	Variation du fonds de roulement	-1 017 188
	9	Opérations bilanciellles non budgétaires	SENS
		Nouvel emprunt / remboursement de prêt	+
		Remboursement d'emprunt / prêt accordé	-
		Cautionnements et dépôts	+/-
	10	Opérations comptables sans flux de trésorerie, non retraitées par la CAF	SENS
		Variation des stocks	+ / -
		Production immobilisée	+
		Charges sur créances irrécouvrables	-
		Produits divers de gestion courante	+
	11	Décalages de flux de trésorerie liés aux opérations budgétaires	SENS
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -
	12	Solde budgétaire = 8 - 9 - 10 - 11	-18 656 494
	12.a	Recettes budgétaires	78 892 945
	12.b	Crédits de paiement ouverts en n	97 549 439
Stocks finaux	13	Décalages de flux de trésorerie liés aux opérations non budgétaires	
	14	Variation du besoin en fonds de roulement = 9 + 10 + 11 + 13	17 639 306
	15	Variation de la trésorerie = 12 - 13	-18 656 494
	15.a	dont variation de la trésorerie fléchée	
	15.b	dont variation de la trésorerie non fléchée	-18 656 494
	16	Restes à payer	-9 882 717
	17	Niveau final de restes à payer	10 979 429
	18	Niveau final du fonds de roulement	14 040 837
	19	Niveau final du besoin en fonds de roulement	-17 354 695
	20	Niveau final de la trésorerie	31 395 532
	20.a	dont niveau final de la trésorerie fléchée	
	20.b	dont niveau final de la trésorerie non fléchée	31 395 532

Comptabilité budgétaire

Comptabilité générale

BUDGET INITIAL 2024

Université PSL

Conseil d'Administration du 14 décembre 2023

SOMMAIRE

Introduction.....3

Partie I – Autorisations budgétaires6

 I.1 - Les recettes budgétaires.....6

 I.1.1 – La subvention pour charges de service public7

 I.1.2 - Les recettes propres8

 I.2 - Les dépenses budgétaires10

 I.2.1 – Masse salariale10

 I.2.2 – Les dépenses de fonctionnement.....14

 2.3 – Les dépenses d’investissement.....16

Partie II – Equilibre financier17

Partie III – Analyse de la soutenabilité21

Introduction

L'Université PSL est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) doté du statut de grand établissement. Elle fonctionne avec un modèle de gouvernance spécifique associant onze établissements et trois organismes de recherche. Aussi la procédure budgétaire de l'Université repose-t-elle sur des mécanismes de collaboration et d'échanges entre « PSL siège » et les établissements qui composent le périmètre de l'Université.

Le vote du budget initial (BI) 2024 s'inscrit dans la continuité de la lettre d'orientation budgétaire 2024 adoptée par le conseil d'administration le 8 juin 2023, qui expose les grandes orientations communes, des conférences RH de juillet et de novembre 2023, qui abordent la politique de recrutement, et enfin de la proposition de cadrage budgétaire, présentée au Directoire du 7 novembre 2023, qui précise la soutenabilité du budget proposé.

Le projet de budget présenté constitue également la traduction des stratégies associées aux vice-présidences de l'Université PSL (Recherche, Formation, International, Vie étudiante et responsabilité sociale, Développement, innovation et entrepreneuriat) et de la stratégie des Services en appui, qui regroupe les chantiers organisationnels, informatiques, de communication, et des sujets RH.

- **Le Budget 2024 de « PSL siège » présente trois caractéristiques majeures.**

D'une part, il est le reflet d'un établissement en développement, au dynamisme fort. On observe ainsi une croissance notable des dépenses. Les dépenses sont évaluées à 87,6 M € en AE (autorisations d'engagement) et 97,5 M € en CP (crédits de paiement) contre 43,7 M d'AE (+ 100%) et 53, 5 M € de CP (+82%) inscrits au BI 2023.

L'importance des co-financements et des dépenses liées à des actions de coopération et de mutualisations entre établissements sont le révélateur d'une démarche de construction d'une Université intégrée au service d'une recherche et d'une formation de haut niveau.

Une part significative de cette hausse tient à des prévisions de dépenses et de recettes (25 M€) liées à de nouveaux Appels à projets (AMI IA Cluster notamment ; CMA Décarbonation, Bachelor of Engineering) déposés mais non signés à ce stade. Cependant, en neutralisant le volume de crédits prévu pour ces nouveaux projets, les dépenses augmentent de plus 43% en AE et 35 % en CP.

Les dépenses de personnel de PSL Siège évoluent de 9%, en lien avec une croissance progressive des effectifs (+22 ETPT).

D'autre part, le budget présenté est étroitement lié à celui de la Fondation de coopération scientifique PSL qui, par le passé, a porté la création de l'Université. Le périmètre d'activité de la fondation est désormais plus restreint : elle continue cependant de porter tout le champ d'activité lié à l'innovation et au développement, l'immobilier, et certains projets de recherche (chaires). C'est pourquoi l'Université verse à la fondation un montant global évalué à ce jour à 6,9 M €.

Dans le cadre du Pôle universitaire d'innovation (PUI), l'Université est la structure de coordination du projet et la fondation PSL l'un des établissements porteurs d'une action. L'Université doit recevoir et reverser 4.4 M€ en 2024 pour le lancement des actions dédiées.

Enfin, troisième caractéristique, le budget est à l'image du modèle économique singulier de PSL. A contrario de la majorité des autres Universités, la Subvention pour charges de service public (SCSP) représente une part relativement faible de ses recettes (11% en incluant le financement du COMP), tandis que les recettes propres représentent l'essentiel de son financement. Le financement des projets et des actions de l'établissement repose ainsi à la fois sur la dotation IDEX pérennisé (26 852 K€) et sur une capacité à porter et à remporter de nouveaux appels à projets.

Cette situation atypique soulève des interrogations. En effet, sur le plan immobilier, PSL siège ne bénéficie qu'indirectement d'un soutien de financement de l'Etat dans le cadre du GIS ParisSanté Campus pour ses loyers, aucun bien ne lui est affecté pour ses activités de formation et/ou de recherche. Les besoins sont croissants et de nouveaux locaux doivent être trouvés. En 2023 l'établissement a ouvert un centre de la vie étudiante, loué au CROUS (rue Mazet à Paris). 2024 sera marqué par l'ouverture d'un nouveau bâtiment destiné aux formations de niveau licence rue Amyot à Paris, le bâtiment est acquis par la fondation PSL (crédit-bail), un loyer sera acquitté par l'université à hauteur de 750K€ à la fondation PSL.

Au budget 2024, l'Université prévoit de financer 77 contrats doctoraux (contre 65 en 2022), pour moitié sur ressources propres. Or, la revalorisation du montant des doctorants impulsée dans le cadre de la loi de programmation et de recherche (LPR) crée un besoin de financement important pour maintenir le nombre de doctorant financés sur fonds propres.

Le projet de budget traduit ainsi une confiance certaine dans le développement des activités de l'établissement, appuyée sur des structures de financement solides. Il existe cependant des incertitudes fortes concernant la pérennité des moyens dévolues à l'établissement dans un contexte marqué à la fois par l'inflation et des revalorisations salariales compensée pour partie seulement.

- **L'élaboration budgétaire 2024 est marqué par plusieurs priorités :**

- Amplifier de la dynamique des Programmes Gradués
- Financer 77 contrats doctoraux
- Développer le 1^{er} cycle de l'Université PSL
- Consolider l'offre de services mutualisés destinés aux étudiantes
- Conforter une politique internationale pour l'Université
- Renforcer la mutualisation dans les domaines des SI, des RH et de la communication

- **Le cadre réglementaire**

Le budget initial 2024 présenté au conseil d'administration a été élaboré conformément au cadre réglementaire. Celui-ci est notamment fixé par le « Recueil des règles budgétaires des organismes » qui précise les modalités d'application du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (dit « décret GBCP »).

Les tableaux budgétaires sont présentés conformément à l'arrêté du 18 décembre 2015 relatif aux tableaux budgétaires applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et aux établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) dans le cadre de l'élaboration, de la présentation et de l'exécution de leur budget.

- Tableaux soumis au vote du Conseil d'administration :

- Autorisations d'emplois (Tableau n°1)
- Autorisations budgétaires (Tableau n°2)
- Equilibre financier (Tableau n°4)
- Situation patrimoniale (Tableau n°6)
- Opérations pluriannuelles (Tableau n°9)

- Tableaux soumis pour information du Conseil d'administration :

- Dépenses par destination et recettes par origine (Tableau n°3)

- g) Opérations pour compte de tiers (Tableau n°5)
- h) Plan de trésorerie (Tableau n°7)
- i) Opérations pluriannuelles détaillées (Tableau n°10)
- j) Le tableau retraçant les moyens des unités mixtes de recherche (tableau 11)

Les tableaux n°8 (recettes fléchées) et n°11 (le tableau retraçant les moyens des unités mixtes de recherche sont sans objet pour l'Université. En revanche, le Recueil des règles budgétaires des organismes prévoit un « tableau de synthèse budgétaire et comptable » qui est également présenté pour information.

Le budget est accompagné d'une note de présentation établie par l'ordonnateur, destinée à éclairer les membres de l'organe délibérant sur la nature et les enjeux des décisions soumises à leur approbation. Sa forme et son contenu sont adaptés à la taille de l'organisme et aux enjeux du budget présenté.

La note de présentation est structurée conformément aux recommandations relatives à l'exercice du contrôle budgétaire, à savoir :

- **Introduction** : contexte et enjeux
- **Partie I** : Autorisations budgétaires en lien avec le tableau n°1 des autorisations d'emplois, le tableau n°2 des autorisations budgétaires et le tableau n°3 des dépenses par destination et recettes par origine ;
- **Partie II** : Equilibre financier en lien avec le tableau n°4 d'équilibre financier ;
- **Partie III** : Analyse de la soutenabilité en lien avec le tableau n°6 de situation patrimoniale, le tableau n°7 du plan de trésorerie, le tableau n°9 des opérations pluriannuelles et le tableau de synthèse budgétaire et comptable.

Le budget initial proposé correspond aux agrégats financiers ci-dessous :

Exercice 2024	Buget initial
Recettes	78 892 945 €
Dépenses	97 549 439 €
Solde budgétaire	-18 656 494 €
Résultat comptable	158 812
CAF/IAF	178 812 €
Variation du Fonds de roulement	-1 017 188 €
Niveau final du FDR	14 040 837 €
Niveau final de la trésorerie	31 395 532 €

I – Autorisations budgétaires

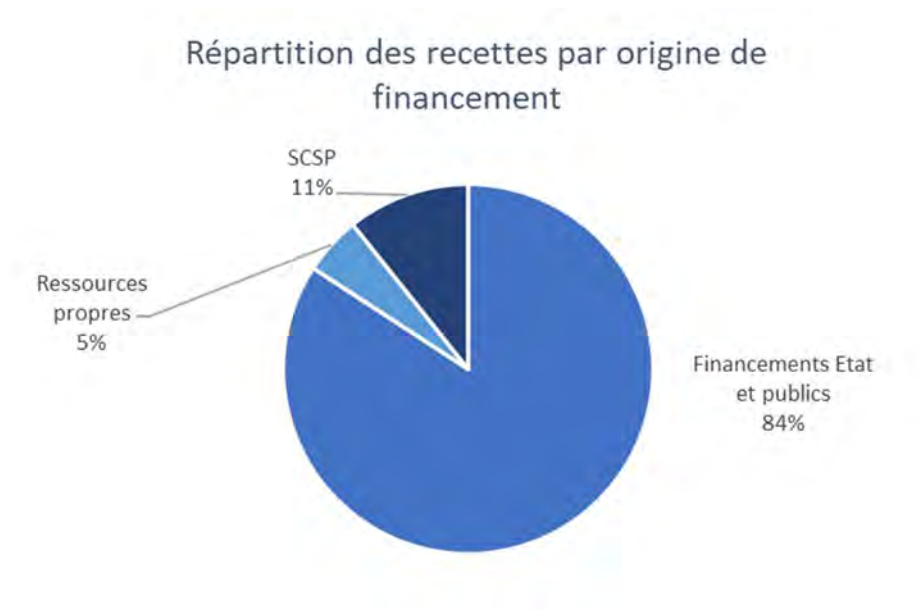
Les autorisations budgétaires sont constituées des autorisations d’emplois, des autorisations d’engagement, des crédits de paiement et des prévisions de recettes de l’exercice ainsi que du solde budgétaire en résultant.

I.1 - Les recettes budgétaires

Le montant des recettes encaissables est évalué pour l’exercice 2024 à 78 892 945 €.

TOTAL RECETTES	BI 2023	BI 2024	Ecart
Recettes globalisées	50 521 399 €	78 892 945 €	28 371 546 €
Recettes fléchées	- €	- €	- €
TOTAL :	50 521 399 €	78 892 945 €	28 371 546 €

	BI2023	%	BI2024	%
Financements Etat et publics	41 017 901 €	81%	66 422 197 €	84%
CVEC	31 000 €	0%	43 560 €	0%
Ressources propres	3 102 234 €	6%	3 968 784 €	5%
SCSP	6 370 264 €	13%	8 458 405 €	11%
TOTAL	50 521 399 €	100%	78 892 945 €	100%



Les recettes évoluent de près de 56 % par rapport au BI 2023, et de + 6.67 % si on neutralise le montant des nouveaux projets évalué à 25 M€.

Les recettes propres représentent 89,2 % des ressources de l'établissement et 77 % si on neutralise le montant des nouveaux projets évalué à 25 M€.

La SCSP ne pèse que 11 % (en incluant le financement COMP) des recettes de l'établissement.

I.1.1 - La subvention pour charges de service public

SUBVENTION POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC	BI 2023	BI2024	Ecart BI 24/23
Masse salariale doctorants	2 774 625 €	3 203 578 €	428 953 €
Masse salariale autres (revalorisation indemnitaire...)	44 120 €	0 €	-44 120 €
Soutien regroupement	250 000 €	250 000 €	0 €
Dotation fonctionnement	1 600 000 €	1 600 000 €	0 €
Transfert masse salariale titre 2 - RCE	931 540 €	931 540 €	0 €
LPR 2022	54 917 €	0 €	-54 917 €
LPR 2023	35 090 €	402 994 €	367 904 €
LPR 2024	0 €	70 113 €	70 113 €
Actions spécifiques	326 944 €	10 374 €	-316 570 €
Protection sociale complémentaire	560 €		-560 €
Financement des psychologues	60 000 €	60 000 €	0 €
Financement des chaires de professeurs juniors	219 999 €	172 992 €	-47 007 €
Mesures salariales interministerielles	72 469 €	23 714 €	-48 755 €
COMP 2023	0 €	1 733 100 €	1 733 100 €
TOTAL	6 370 264 €	8 458 405 €	2 088 141 €

Le recueil des règles de comptabilité budgétaire de l'État dispose que les subventions pour charges de service public sont les subventions versées à des opérateurs « afin de couvrir tout ou partie de leurs charges d'exploitation consécutives à l'exécution de politiques publiques confiées par l'État ».

Le montant de la SCSP s'élève à 8 398 405 €. Le détail ci-dessous reprend les informations de la pré-notification 2024 (courrier de la DGESIP du 15 novembre 2023).

La SCSP intègre des revalorisations engagées dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche (LPR) à hauteur de 473 k€.

Les Chaires de professeurs juniors (CPJ) de PSL bénéficient d'un financement prévisionnel de 172 k€.

Par ailleurs, une subvention au titre du financement d'un poste psychologue est également attendue à hauteur de 60 k€.

S'agissant des contrats doctoraux, l'augmentation de 428k correspond au financement de 4 postes supplémentaires. Sur la cohorte des 77 contrats doctoraux financés par PSL en 2024, 37 le seront par la subvention – et donc 40 sur ressources propres.

Au titre du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) établi entre l'Etat et l'Université PSL, celle-ci percevra en 2024 un financement de 1 733 100 €.

I.1.2 - Les recettes propres

CVEC

	BI 2023	BI2024	Ecart BI 24/23
CVEC	31 300 €	43 560 €	12 260 €
TOTAL	31 300 €	43 560 €	12 260 €

Les financements de l'Etat et les financements publics

Les financements de l'Etat et les financements publics augmentent de 25,4M€.

Cette variation s'explique par le montant des recettes anticipées à hauteur des dépenses (25M€) pour les nouveaux projets déposés mais non encore signés (AMI IA Cluster, CMA Décarbonation, Bachelor of Engineering).

FINANCEMENTS DE L'ETAT ET FINANCEMENTS PUBLICS	BI 2023	BI 2024	Ecart BI 24/23
IDEX	26 852 636 €	26 852 636 €	- €
dont IDEX	17 828 335 €	17 828 335 €	- €
dont labex	9 024 301 €	9 024 301 €	- €
Dotation décennale EUR	1 038 781 €	1 038 081 €	- 700 €
ANR - SFRI ONEPSL-GRP	2 000 000 €	2 000 000 €	- €
ANR - IDEES	1 136 150 €	1 462 500 €	326 350 €
ANR - EELISA	115 668 €	172 256 €	56 588 €
ANR - EELISA 2	- €	707 800 €	707 800 €
ANR - DEMOES	2 239 813 €	- €	- 2 239 813 €
ANR - FINANCEMENT RESSOURCES ET SAVOIRS	125 000 €	- €	- 125 000 €
ANR - EXCELLENCES	2 070 000 €	1 992 666 €	- 77 334 €
ANR - FINANCEMENT CHAIRE DE PROFESSEURS JUNIORS	1 000 000 €	1 200 000 €	200 000 €
ANR - CMA-IA	2 043 326 €	- €	- 2 043 326 €
ANR - CMA-Q	648 000 €	- €	- 648 000 €
ANR - CMA-RP	700 000 €	- €	- 700 000 €
ANR - PUI	- €	4 400 000 €	4 400 000 €
ANR - CMA-SANTENUM	- €	400 000 €	400 000 €
ANR - CMA-SPATIAL	- €	300 000 €	300 000 €
LABELLISATION "SCIENCE AVEC ET POUR LA SOCIÉTÉ"	315 000 €	335 000 €	20 000 €
COMPENSATION ATTENDUE -CONTRATS DOCTORANTS	666 027 €	505 292 €	- 160 735 €
REGION-PEPITE	42 500 €	25 000 €	- 17 500 €
SUBVENTIONS FETE DE LA SCIENCE	25 000 €	15 000 €	- 10 000 €
ANR - PROJETS NOUVEAUX	- €	25 000 000 €	25 000 000 €
RECETTES CROUS	- €	15 966 €	15 966 €
TOTAL	41 017 901 €	66 422 197 €	25 404 296 €

L'IDEX PSL est inscrit pour le montant annuel des intérêts versés de la dotation IDEX (786.6 M€), soit 26 589 k€ dont 17 828 k€ au titre de la dotation Idex et 8 761 k€ des dotations des Labex et EUR (1 038 k€).

L'Université PSL enregistre chaque année de nouveaux succès pour ses projets dans le cadre des AAP de l'ANR et de SGPI / France 2030. Parmi les nouveaux projets lauréats, on note :

- EELISA n°2 (707 k € de crédits en 2024)
- CMA Santé numérique (400 k€)
- CMA Spatial (300 K€)
- Le Pôle universitaire d'innovation (4.4 M €)

L'université PSL continue de bénéficier des crédits de de plusieurs AAP très structurants (notamment SFRI, Excellences, IDEES sur 10 ans) ou encore, à titre d'exemple, le projet déposé dans le cadre du CMA Intelligence artificielle (5 ans).

Les autres ressources propres.

AUTRES RESSOURCES PROPRES	BI 2023	BI 2024	Ecart BI 24/23
Financement CNRS CPJ 2021	150 000 €	- €	- 150 000 €
Droits d'inscription formation initiale	78 000 €	84 803 €	6 803 €
Transfert CVEC	632 200 €	588 640 €	- 43 560 €
Taxe d'apprentissage	15 000 €	- €	- 15 000 €
Financement extérieur Contrats doctoraux & postes adm	312 281 €	276 964 €	- 35 317 €
Mise à dispo-Activités complémentaires	127 000 €	127 000 €	- €
Convention contribution abonnements et outils	330 160 €	330 160 €	- €
Pépité-Frais accès Lab	15 000 €	15 000 €	- €
Support informatique - CNSAD	15 972 €	29 000 €	13 028 €
Participation ERP scalarité- PSL	95 221 €	70 000 €	- 25 221 €
Participation établissement cofund	101 400 €	282 995 €	181 595 €
Contributions GIS PSC	1 050 000 €	142 000 €	- 908 000 €
Contributions GRIE PSC	- €	36 275 €	36 275 €
Reversements FunMoocs	20 000 €	20 000 €	- €
Participation établissement dispositif professeurs attachés	160 000 €	319 176 €	159 176 €
Frais d'inscription Programme NOC	- €	198 000 €	198 000 €
Reversements Aides Ukraine	- €	50 000 €	50 000 €
Financement SMD	- €	1 192 054 €	1 192 054 €
Autres	- €	206 717 €	206 717 €
TOTAL :	3 102 234 €	3 968 784 €	866 550 €

Les autres ressources propres sont évaluées à hauteur de 3 968 784 €, ce qui représente une croissance de 28 % par comparaison avec les données du BI 2023.

Parmi les variations observées, on peut mentionner le Financement SMD (1 192 k€) qui constitue en fait un flux de la fondation PSL vers l'Université au titre de la Licence « Sciences pour un monde durable », la fondation bénéficiant d'un financement pour ce programme mis en œuvre par l'Université.

Au BI 2023, le reversement pour la contribution au GIS PariSanté Campus était prévu à hauteur de 1 050 k€. En 2024, le refinancement des loyers est évalué à 142 k€, auquel s'ajoute le restaurant inter-entreprise (GRIE).

Les droits de scolarité concernent les formations portées par PSL et sont évalués à 84 k€.

I.2 - Les dépenses budgétaires

Les autorisations d'engagement (AE) constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées pendant l'exercice, les paiements afférents pouvant intervenir les années ultérieures. Les crédits de paiement constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être payées pendant l'exercice.

L'évolution des dépenses 2024 se présente comme suit :

	BI 2023	BI 2024	Ecart 24/23
Autorisations d'engagement (AE) :	43 730 061 €	87 666 721 €	43 936 659 €
Crédits de paiement (CP) :	53 562 019 €	97 549 438 €	43 987 419 €

Détails des AE et CP

Globalement en AE, les crédits de personnel représentent 14.3 % des dépenses globales prévisionnelles alors que celles de fonctionnement en représentent 84 % ; les dépenses d'investissement pèsent environ 1% des dépenses envisagées.

	2023		2024		Variation 2023 / 2024
Personnel	11 567 364 €	26%	12 606 261 €	14%	9%
Fonctionnement	31 404 364 €	72%	73 864 460 €	84%	135%
Investissement	758 333 €	2%	1 196 000 €	1%	58%
Total général	43 730 061 €	100%	87 666 721 €	100%	

En revanche, la lecture en CP fait apparaître une représentation des crédits de fonctionnement à hauteur de 86 % des dépenses, 13 % pour les dépenses de personnel, 1 % pour l'investissement.

	2023		2024		Variation 2023 / 2024
Personnel	11 567 364 €	22%	12 606 261 €	13%	9%
Fonctionnement	41 236 322 €	77%	83 747 177 €	86%	103%
Investissement	758 333 €	1%	1 196 000 €	1%	58%
Total général	53 562 019 €	100%	97 549 438 €	100%	

I.2.1 – Le personnel

Budget Grand Etablissement		
ETPT		
Sous plafond	Hors plafond	Total
31	157	188

• Les plafonds d’emplois

La pré-notification 2024 indique 126 ETP, or l’Université inscrit 135 ETPT en raison de cohortes successives de CPJ ainsi que l’ouverture de 3 postes enseignants (1 maître de conférences et 2 professeurs agrégés).

Suivi plafond d'emploi	Emplois notifiés SCSP	Emplois attendus - voté en CA
	2024	2024
ENSEIGNANTS	4,0	13,0
<i>dont PRAG</i>	2,0	2,7
<i>dont CPJ</i>	1,0	9,0
<i>dont MCF/PU</i>	1,0	1,3
BIATSS	10,0	10,0
<i>dont BIATSS</i>	9,0	9,0
<i>dont ESAM</i>	1,0	1,0
CD	112,0	112,0
<i>dont soutien MESRI</i>	110,0	110,0
CD spécifiques / appel d'offre	2,0	2,0
Total	126,0	135,0

En 2024, seuls les contrats doctoraux du Collège de France, sont encore portés par l’Université ainsi que certains doctorants financés dans le cadre d’appels à projets. Ainsi, sur la base des 112 CD comptabilisés dans le plafond d’emplois Etat de PSL, **seuls 7,9 ETP seront consommés par le grand établissement, les 104 autres ETP le seront par les établissements-composantes** de PSL.
Pour accompagner cette mesure, les moyens attribués dans le cadre de la SCSP sont transférés vers les établissements-composantes. Cette charge de 6,9 M€ se traduit par une dépense de fonctionnement pour PSL destinée à financer ces emplois.

Les contrats doctoraux

Le nombre de contrats doctoraux ouverts pour la cohorte 2024 sera de 77, tout comme il l’était en 2023 (rappel : 65 en 2022). Les charges correspondantes aux CD actifs sont les suivantes :

Coûts charges comprises	Fonctionnement	Personnel	Total
Contrats doctoraux CDSN ou ressources fléchées	764 203 €	183 590 €	947 793 €
Contrats doctoraux - enveloppe MESRI	6 953 294 €	283 290 €	7 236 584 €
	7 717 497 €	466 880 €	8 184 377 €

ETPT	Fonctionnement	Personnel	Total
Contrats doctoraux CDSN ou ressources fléchées	30,7	4,0	34,7
Contrats doctoraux - enveloppe MESRI	204,7	7,9	212,6
	235,4	11,9	247,3

Les ETPT correspondent aux effectifs physiques (agents rémunérés) pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine.

Ci-dessous une présentation avec le détail des contrats doctoraux par cohortes (en MS et ETPT) :

	2023		2024	
Détails par cohorte	ETPT	MS	ETPT	MS
Cohorte 2020	44,9	1 508 349 €		
Cohorte 2021	59,6	1 990 832 €	44,8	1 525 354 €
Cohorte 2022	64,0	2 135 633 €	64,0	2 177 683 €
Cohorte 2023	25,7	856 237 €	77,0	2 619 288 €
Cohorte 2024			25,7	874 910 €
prolongation covid	4,3	144 397 €	1,2	39 348 €
Total général	198,5	6 635 449 €	212,6	7 236 584 €

Tableau prévisionnel des emplois :

			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	4,0 (1)		4,0
		CDI	-	1,0	1,0
	Non permanents	CDD	9,0	18,4	27,4
		CD	7,9	4,0	11,9
	S/total EC		20,9	23,4	44,4
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-	-	-
BIATOSS	Permanents	Titulaires	4,0 (2)		4,0
		CDI	-	6,8	6,8
	Non permanents	CDD	6,0	126,4	132,4
		S/total Biatoss		10,0	133,2
Totaux			30,9 (3)	156,6	187,6

• Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnels se répartissent de la façon suivante :

<i>PERSONNEL</i>	BI 2023	BI 2024	Ecart 23/24
Autorisations d'engagement (AE) :	11 567 364 €	12 606 261 €	1 038 897 €
Crédits de paiement (CP) :	11 567 364 €	12 606 261 €	1 038 897 €

Les dépenses dédiées aux personnels sont présentées en globalisant les dépenses inscrites en personnel (12,6M€) et également en fonctionnement (10,2M€).

En effet, la structure de l'Université PSL nécessite d'avoir cette vue consolidée, notamment pour les contractuels doctorants.

	Masse salariale 2021	Masse salariale 2022	Masse salariale 2023	Masse salariale 2024	Variation 2023 - 2024
Contrats doctoraux (Recherche)	1 490 000 €	1 652 663 €	750 940 €	466 880 €	- 284 060 €
Rémunérations des personnels CDD CDI	4 196 824 €	6 011 223 €	6 673 823 €	7 965 553 €	1 291 730 €
Enseignements	913 194 €	1 563 000 €	3 215 698 €	3 059 627 €	- 156 070 €
<i>dont heures d'enseignement CPES</i>	670 000 €	700 000 €	700 000 €	658 216 €	- 41 784 €
<i>dont heures d'enseignement SMD</i>	65 194 €	140 000 €	140 000 €	150 800 €	10 800 €
<i>dont masse salariale enseignant</i>	65 194 €	567 000 €	1 910 550 €	2 039 611 €	129 061 €
<i>dont primes et vacations (SFRI, CMA-IA...)</i>		156 000 €	465 148 €	211 000 €	- 254 148 €
Vacations étudiantes - services civiques	60 000 €	90 000 €	77 000 €	85 000 €	8 000 €
Autres vacations	73 496 €	99 500 €			
Mesures interministérielles, transformation de la FP et LPR (indemnité télétravail, protection sociale complémentaire...)	- €	293 700 €	213 740 €	135 000 €	- 78 740 €
Dispositif de professeurs attachés	- €	144 000 €	480 000 €	607 200 €	127 200 €
Médecine du travail	805 €	805 €	1 500 €	15 000 €	13 500 €
Politique sociale	81 566 €	81 566 €	104 664 €	232 000 €	127 336 €
FIPHFP	30 000 €	50 000 €	50 000 €	40 000 €	- 10 000 €
Total Masse salariale :	6 845 885 €	9 986 457 €	11 567 365 €	12 606 261 €	1 038 896 €

	Fonctionnement 2021	Fonctionnement 2022	Fonctionnement 2023	Fonctionnement 2024	Variation 2023 - 2024
Contrats doctoraux (Transfert)	4 738 698 €	4 468 574 €	6 312 424 €	7 717 497 €	1 405 073 €
Autres (mise à disposition, comp etc.)	712 900 €	615 000 €	717 925 €	2 538 489 €	1 820 564 €
Total fonctionnement :	5 451 598 €	5 083 574 €	7 030 349 €	10 255 986 €	3 225 637 €

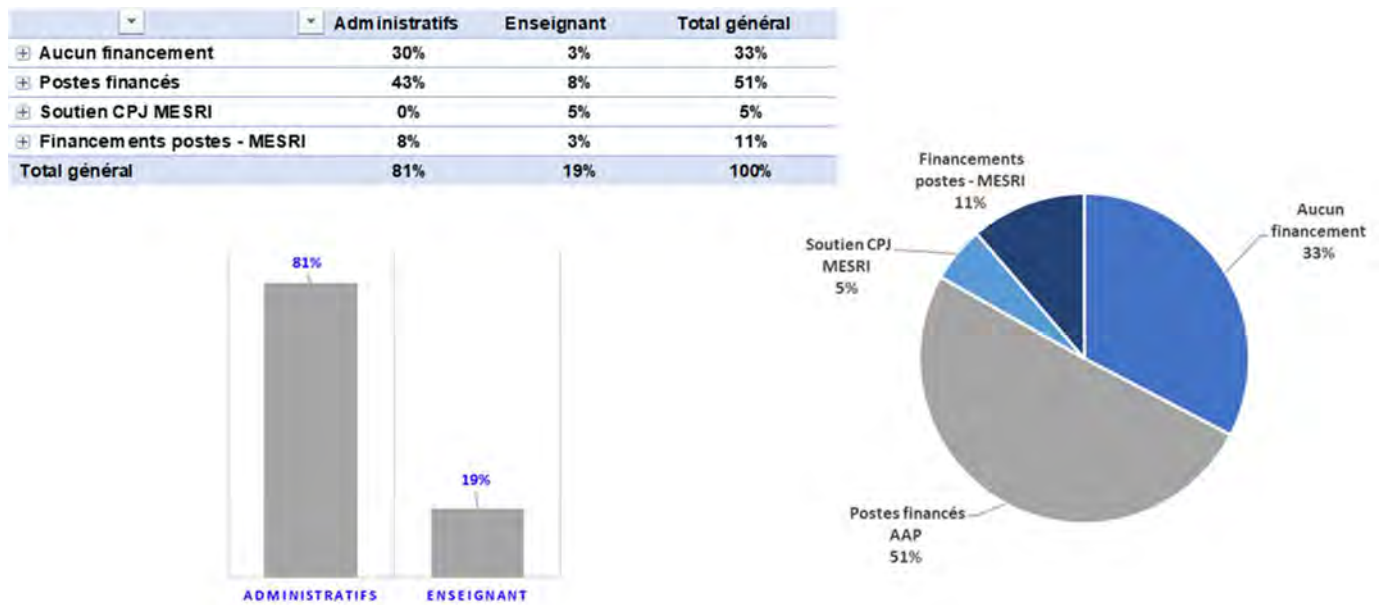
Total dépenses de personnels	12 297 483 €	15 070 031 €	18 597 714 €	22 862 247 €	4 264 533 €
-------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	--------------------

Les crédits de masse salariale augmentent de 4,2 M€. Cette augmentation s'explique principalement par :

- la création de poste dans le cadre du contrat d'objectif, de moyen et de performance, 1M€ ;
- l'occupation de l'ensemble des postes prévus dans CMA IA 1,3 M€ ;
- le lancement du projet « ressources propres – ASDESR » 300k€ ;
- le développement du dispositif des professeurs attachés pour un montant de 600k€ en 2024 ;
- la montée en charge du projet Excellences (250k€) ;
- la création de 4 contrat doctoraux 139 k€ en année pleine ;
- les mesures relatives au rdv salarial du 12 juin 2023 impactant 2024 à hauteur de 176k€ en année pleine ;
- une enveloppe de 250K€ pour la politique de revalorisation et de primes 2024 ;

- la représentation de plus en plus forte des personnels titulaires occupant les postes, 13% en 2024 contre 10% en 2023 entrainant une hausse mécanique de la masse salariale due à la cotisation employeur au titre de la pension civile.

La masse salariale dédiée aux postes, hors contrats doctoraux, représente 10M€ et est financée à hauteur de 51% par des financements sur projets (poids stable/2023).



I.2.2 – Les dépenses de fonctionnement

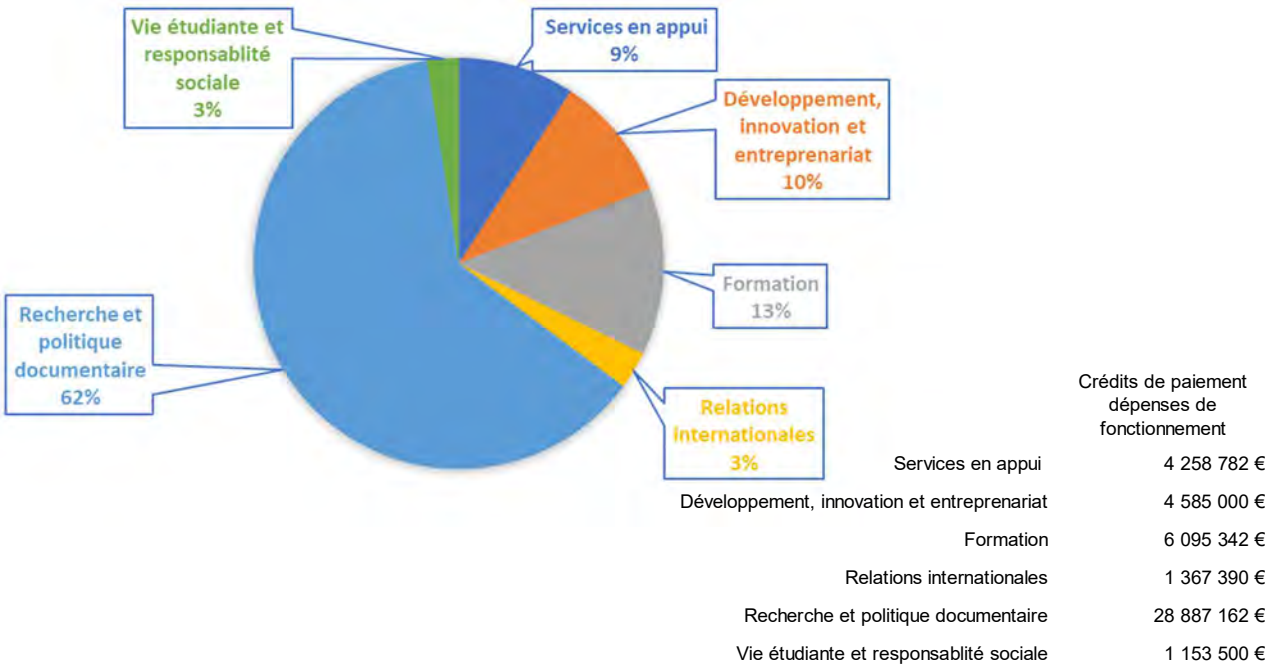
FONCTIONNEMENT	BI 2023	BI 2024	Ecart 24/23
Autorisations d’engagement (AE) :	31 404 364 €	73 864 460 €	42 460 096 €
Crédits de paiement (CP) :	41 236 322 €	83 747 177 €	42 510 855 €

Pour le BI 2024, les crédits sont évalués à : 83 747 177 € en CP et à 73 864 460 € en AE.

Le tableau 3 ventile par destination les dépenses et les recettes prévues au tableau des autorisations budgétaires.

Budget		Dépenses de l'organisme	
		Total	
		AE	CP
Formation initiale et continue			
D101	Formation initiale et continue de niveau Licence	3 360 048	3 360 048
D102	Formation initiale et continue de niveau Master	3 431 608	3 503 608
D103	Formation initiale et continue de niveau Doctorat	397 410	397 410
D105	Bibliothèques et documentation	837 372	837 372
D106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé	41 657	41 657
D107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies		
D108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur		
D109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies		
D110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	200 000	200 000
D111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	47 712	47 712
D112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	58 197 521	67 918 238
D113	Diffusion des savoirs et musées	463 963	463 963
D114	Immobilier	1 510 485	1 510 485
D115	Pilotage et support	16 662 322	16 752 322
Étudiants			
D201	Aides directes aux étudiants	375 000	375 000
D202	Aides indirectes	1 244 192	1 244 192
D203	Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	897 432	897 432
Total		87 666 722	97 549 439

Le graphique ci-dessous propose une répartition selon les 6 stratégies élaborées par PSL :



Le tableau ci-après propose le détail des grands postes de dépenses (AE & CP), par comparaison avec le BI 2023.

	BI 2023		BI 2024		Variations	Variations
FONCTIONNEMENT	AE	CP	AE	CP	AE	CP
TRANSVERSE	9 905 500 €	9 285 000 €	10 400 000 €	12 400 000 €	494 500 €	3 115 000 €
SERVICES EN APPUI	4 351 731 €	4 431 731 €	5 566 240 €	5 656 240 €	1 214 509 €	1 224 509 €
PRESIDENCE/VIE INSTITUTIONNELLE	70 000 €	70 000 €	532 204 €	532 204 €	462 204 €	462 204 €
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	54 000 €	134 000 €	414 500 €	414 500 €	360 500 €	280 500 €
COMMUNICATION	195 000 €	195 000 €	315 000 €	315 000 €	120 000 €	120 000 €
PARTAGE DES SAVOIRS			335 000 €	335 000 €	335 000 €	335 000 €
DRH	70 120 €	70 120 €	61 400 €	61 400 €	- 8 720 €	- 8 720 €
IMMOBILIER ET MAINTENANCE	2 088 000 €	2 088 000 €	1 094 500 €	1 094 500 €	- 993 500 €	- 993 500 €
DSI (hors appels à projets)	214 000 €	214 000 €	155 250 €	155 250 €	- 58 750 €	- 58 750 €
DEMOES	1 105 800 €	1 105 800 €	1 307 458 €	1 397 458 €	201 658 €	291 658 €
IDEES	554 811 €	554 811 €	1 350 929 €	1 350 929 €	796 117 €	796 117 €
DEVELOPPEMENT/INNOVATION	202 000 €	202 000 €	4 585 000 €	4 585 000 €	4 383 000 €	4 383 000 €
PEPITE	202 000 €	202 000 €	185 000 €	185 000 €	- 17 000 €	- 17 000 €
PUI	- €	- €	4 400 000 €	4 400 000 €	4 400 000 €	4 400 000 €
FORMATION	2 623 783 €	2 623 783 €	4 310 701 €	4 310 701 €	1 686 918 €	1 686 918 €
COLLEGE FORMATIONS ET ADMISSIONS OUTREACH	287 000 €	287 000 €	413 000 €	413 000 €	126 000 €	126 000 €
COLLEGE SCIENCES ET HUMANITES	102 500 €	102 500 €	417 500 €	417 500 €	315 000 €	315 000 €
CMA SANTENUM	- €	- €	400 000 €	400 000 €	400 000 €	400 000 €
CMA-IA	167 116 €	167 116 €	270 000 €	270 000 €	102 884 €	102 884 €
EXCELLENCES	2 033 667 €	2 033 667 €	2 130 939 €	2 130 939 €	97 272 €	97 272 €
CMA-QUANTEDU	- €	- €	379 262 €	379 262 €	379 262 €	379 262 €
CMA-SPATIAL	- €	- €	300 000 €	300 000 €	300 000 €	300 000 €
INTERNATIONAL	614 375 €	579 375 €	1 295 390 €	1 367 390 €	681 015 €	788 015 €
PILOTAGE	100 500 €	100 500 €	151 500 €	151 500 €	51 000 €	51 000 €
PARTENARIATS RI	255 000 €	255 000 €	623 517 €	623 517 €	368 517 €	368 517 €
EELISA	258 875 €	223 875 €	520 373 €	592 373 €	261 498 €	368 498 €
RECHERCHE	5 581 758 €	16 589 436 €	21 316 445 €	29 037 162 €	15 734 687 €	12 447 726 €
PILOTAGE RECHERCHE	50 500 €	50 500 €	179 000 €	179 000 €	128 500 €	128 500 €
COLLEGE DOCTORAL	181 000 €	181 000 €	356 000 €	356 000 €	175 000 €	175 000 €
POLITIQUE DOCUMENTAIRE	1 574 044 €	1 574 044 €	733 605 €	733 605 €	- 840 439 €	- 840 439 €
ACTIONS RECHERCHE	1 230 400 €	1 834 120 €	8 690 834 €	8 690 834 €	7 460 434 €	6 856 714 €
EXCELLENCES			150 000 €	150 000 €	150 000 €	150 000 €
COFUND	50 400 €	654 120 €	36 000 €	454 845 €	- 14 400 €	- 199 275 €
SFRI	2 495 414 €	2 495 414 €	1 796 616 €	1 796 616 €	- 698 798 €	- 698 798 €
dont dotations PG			600 000 €	1 600 000 €	600 000 €	1 600 000 €
LABEX	- €	8 761 457 €	5 858 234 €	13 160 106 €	5 858 234 €	4 398 649 €
EUR	- €	1 038 781 €	3 516 156 €	3 516 156 €	3 516 156 €	2 477 375 €
VIE ETUDIANTE ET RSE	1 145 267 €	1 148 767 €	1 390 683 €	1 390 683 €	245 416 €	241 916 €
VIE ETUDIANTE	355 500 €	355 500 €	445 000 €	445 000 €	89 500 €	89 500 €
ACTION SOCIALE	255 000 €	255 000 €	275 000 €	275 000 €	20 000 €	20 000 €
RSE	50 000 €	50 000 €	30 000 €	30 000 €	- 20 000 €	- 20 000 €
SMS VIE ETUDIANTE	484 767 €	488 267 €	403 500 €	403 500 €	- 81 267 €	- 84 767 €
dont SMS LOGEMENT	50 000 €	50 000 €	60 000 €	60 000 €	10 000 €	10 000 €
dont SMS SPORT	127 000 €	127 000 €	127 000 €	127 000 €	- €	- €
dont SMS SANTE	259 867 €	259 867 €	165 000 €	165 000 €	- 94 867 €	- 94 867 €
dont WELCOME DESK	47 900 €	51 400 €	51 500 €	51 500 €	3 600 €	100 €
EXCELLENCES	- €	- €	237 183 €	237 183 €	237 183 €	237 183 €
TRANSFERT DES CONTRATS DOCTORAUX	7 030 349 €	7 030 349 €			- 7 030 349 €	- 7 030 349 €
NOUVEAUX APPELS A PROJETS	- €	- €	25 000 000 €	25 000 000 €	25 000 000 €	25 000 000 €
TOTAL	31 454 763 €	41 890 441 €	73 864 459 €	83 747 177 €	42 409 697 €	41 856 736 €

2.3 – Les dépenses d’investissement

INVESTISSEMENT	BI 2023	BI 2024	Ecart 24/23
Autorisations d’engagement (AE) :	507 000 €	1 196 000 €	689 000 €
Crédits de paiement (CP) :	507 000 €	1 196 000 €	689 000 €

Les dépenses d’investissement concernent l’informatique.

Partie II – Équilibre financier

Le tableau d’équilibre financier comprend, d’un côté les besoins de financement, de l’autre les financements. Cet état permet d’appréhender l’ensemble des enjeux de financement, que ce soit par prélèvement (ou abondement) sur les disponibilités ou recours à l’emprunt (ou remboursement).

- Le solde budgétaire (recettes encaissées – crédits de paiement) du BI 2024 s’établit à :
– 18 656 494 €.

Les encaissements et décaissements des opérations pour comptes de tiers (4 477643 €) sont équivalents, et par conséquent la variation prévisionnelle du solde de trésorerie en 2024 est du même montant que le solde budgétaire.

- Le déficit budgétaire induit un prélèvement sur la trésorerie de 18 656 494 €.

La variation importante de trésorerie observée s’explique essentiellement par des décalages entre les encaissements et les décaissements concernant les conventions.

BESOINS (utilisation des financements)				FINANCEMENTS (couverture des besoins)			
	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	Budget N-1	Prévision d'exécution N-1	Budget Initial N	
Solde budgétaire (déficit)	3 040 620		18 656 494				Solde budgétaire (excédent)
Emprunts : remboursements en capital							Emprunts : encaissements en capital
Prêts : décaissements en capital							Prêts : encaissements en capital
Dépôts et cautionnements							Dépôts et cautionnements
Opérations au nom et pour le compte de tiers (décaissements de l'exercice)	5 373 196		4 477 643	5 373 196		4 477 643	Opérations au nom et pour le compte de tiers (encaissements de l'exercice)
Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)							Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme	8 413 816		23 134 137	5 373 196		4 477 643	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme
Variation de la trésorerie				3 040 620		18 656 494	Variation de la trésorerie
dont abondement de la trésorerie fléchée							dont prélèvement sur la trésorerie fléchée
dont abondement de la trésorerie disponible (non fléchée)				3 040 620		18 656 494	dont prélèvement sur la trésorerie disponible (non fléchée)
TOTAL DES BESOINS	8 413 816		23 134 137	8 413 816		23 134 137	TOTAL DES FINANCEMENTS

Le solde budgétaire

Le tableau ci-dessous apporte des éléments de compréhension du solde budgétaire négatif anticipé au Budget initial 2024, qui correspond à une diminution de la trésorerie de l'établissement de 18.6 M€.

Lors d'un exercice budgétaire, les dépenses liées à un projet peuvent être supérieures aux recettes : en effet, on observe, sur la durée d'un projet, un décalage entre le rythme des dépenses et celui de l'encaissement des financements, notamment parce que les appels à projets peuvent faire l'objet d'une avance de trésorerie à la signature de la convention.

S'agissant des EUR, les conventions seront mises en œuvre en 2024, et c'est pourquoi les moyens associés sont ouverts sur le budget 2024.

	Dépenses	Recettes	Solde budgétaire
DEMOES	2 488 738 €	- € -	2 488 738 €
IDEES	2 015 749 €	1 462 500 € -	553 249 €
EXCELLENCES	3 202 930 €	1 992 666 € -	1 210 264 €
SFRI	2 696 213 €	2 000 000 € -	696 213 €
COMP	2 888 500 €	1 733 100 € -	1 155 400 €
COFUND	643 548 €	282 995 € -	360 553 €
RP ASDESR	299 500 €	- € -	299 500 €
CMA QUANTEDU	379 262 €	- € -	379 262 €
CMA IA	1 556 383 €	- € -	1 556 383 €
NOC	65 000 €	270 500 €	205 500 €
EELISA 2	542 386 €	707 800 €	165 414 €
Total	16 778 208 €	8 449 561 € -	8 328 647 €
EUR		-	8 336 308 €
Reversement Part Décennale (2021-2022-2023) Univ	- 2 478 075 €	-	2 478 075 €
Conventions Anterieures Eur Reversements	- 4 398 648 €	-	4 398 648 €
Conventions Eur Reversements	- 1 459 585 €	-	1 459 585 €
Autres conventions anterieures	- 2 000 000 €	-	2 000 000 €
Total général		-	18 664 955 €

Partie III – Analyse de la soutenabilité

La programmation budgétaire d'un établissement et son exécution doivent être soutenables et permettre à l'organisme d'honorer les engagements souscrits ou prévus et de maîtriser leurs conséquences budgétaires en cours d'année et les années ultérieures. Le projet de BI 2024 s'inscrit dans ce cadre réglementaire.

III – 1. Tableau de situation patrimoniale

Le résultat comptable regroupe l'ensemble des opérations ayant une incidence sur le résultat comptable ou patrimonial de l'exercice, à savoir l'intégralité des produits (comptes de classe 7) et des charges (comptes de classe 6) de l'organisme. Le résultat prévisionnel ou exécuté issu du compte de résultat permet de déterminer la capacité (lorsqu'elle est positive) ou l'insuffisance (lorsqu'elle est négative) d'autofinancement générée sur l'exercice, c'est-à-dire la capacité de l'organisme à financer les besoins pérennes liés à son existence (investissement).

CHARGES	Budget Initial N	PRODUITS	Budget Initial N
Personnel	12 566 262	Subventions de l'Etat	91 689 269
Dont charges de pensions civiles		Fiscalité affectée	43 560
Fonctionnement autre que les charges de personnel et intervention	83 807 177	Autres subventions	1 100 513
		Autres produits	3 698 909
TOTAL DES CHARGES	96 373 439	TOTAL DES PRODUITS	96 532 251
Résultat prévisionnel : bénéfice	158 812	Résultat prévisionnel : perte	
TOTAL EQUILIBRE	96 532 251	TOTAL EQUILIBRE	96 532 251

- Le résultat comptable prévisionnel du BI 2024 est positif et s'établit à hauteur de 158 812 €.
- La capacité d'autofinancement (CAF) s'établit à 178 812 €

Le fonds de roulement étant déterminé par différence entre les ressources durables et les emplois stables de l'organisme. La présentation en équilibre de l'état de l'évolution de la situation patrimoniale est réalisée par la variation du fonds de roulement (augmentation du fonds de roulement ou diminution du fonds de roulement).

- Le fonds de roulement diminue de 1 017 188 € pour financer des dépenses d'investissement.

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	Budget Initial N	RESSOURCES	Budget Initial N
Insuffisance d'autofinancement		Capacité d'autofinancement	178 812
		Financement de l'actif par l'Etat	
Investissements	1 196 000	Financement de l'actif par des tiers autres que l'Etat	
		Autres ressources	
Remboursement des dettes financières		Augmentation des dettes financières	
TOTAL DES EMPLOIS	1 196 000	TOTAL DES RESSOURCES	178 812
AUGMENTATION du FONDS DE ROULEMENT		DIMINUTION du FONDS DE ROULEMENT	1 017 188

III – 2. Plan de trésorerie

Le plan de trésorerie (tableau n°7) permet d'évaluer le montant mensuel des encaissements et décaissements et le solde de trésorerie qui en résulte.

La variation de trésorerie annuelle est négative à hauteur de **18 656 494 €**.

Cependant le niveau de trésorerie de l'établissement permet de faire face au prélèvement sur la trésorerie. En effet, le niveau de trésorerie au 1^{er} janvier 2024 est estimé à : **50 052 026 €**

Par conséquent la trésorerie prévisionnelle de l'Université est évaluée, en fin d'exercice 2024 à **31 395 532 €**.

III – 3. Tableau des opérations pluriannuelles

Les opérations pluriannuelles concernent toutes les dépenses budgétaires de l'organisme ayant vocation à être exécutées sur plusieurs exercices. Le tableau des opérations pluriannuelles permet « d'apprécier la soutenabilité financière des opérations sur leur durée » (Recueil des règles budgétaires des organismes).

Le tableau permet de visualiser l'évolution des dépenses et des recettes d'une opération pluriannuelle.

Les opérations pluriannuelles détaillées dans le tableau n°9 font l'objet d'un apport financier extérieur certain (financement public ANR ou EU) et total.

Le montant des restes-à-payer (AE consommées) est évalué à : 964 531 €.

Le montant des restes-à-engager est évalué à : 53 641 252 € .

Le montant des restes-à-encaisser est évalué à : 61 796 892 €.

Le niveau de trésorerie et les recettes restant à encaisser sont d'un niveau suffisant pour financer les opérations.

A -Dépenses								
Opérations	Montant de l'opération	Autorisations d'engagement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures à 2024	AE consommées au titre des années antérieures à 2024	AE reportées ou reprogrammées en 2024	AE nouvelles ouvertes en 2024	Total des AE ouvertes pour 2024	Restes à engager fin 2024 (AE)	Restes à payer sur AE consommées fin 2024 (CP)
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6) = (4)+(5)	(12)=(1)+(6)	(13)=(3)+(6)-(8)-(11)
COFUND	2 419 560	2 193 332	2 132 161		224 702	224 702	62 697	177 894
LABEX	29 189 096	29 189 096	29 189 096					370 532
EUR	18 833 550	18 833 550	1 038 781		9 374 389	9 374 389	8 420 380	
SFRI	20 000 000	10 166 186	8 311 494		2 775 560	2 775 560	8 912 946	243 539
Recherche universitaire	70 442 206	60 382 164	40 671 532		12 374 651	12 374 651,00	17 396 023	791 965
CMA-IA	8 840 705	2 043 326	2 043 326		1 556 383	1 556 383	5 240 996	
EXCELLENCES	23 912 000	2 041 667	2 041 667		3 220 210	3 220 210	18 650 123	17 280
DEMOES	7 250 000	2 232 300	1 756 641		2 488 738	2 488 738	3 004 621	
IDEES	13 000 000	1 634 762	1 634 762		2 015 749	2 015 749	9 349 489	155 286
Contrats d'enseignement	53 002 705	7 952 055	7 476 396		9 281 080	9 281 080	36 245 229	172 566

A -Dépenses								
Opérations	Montant de l'opération	Crédits de paiement					Restes	
		CP ouverts au titre des années antérieures à 2024	CP consommés au titre des années antérieures à 2024	CP reportés ou reprogrammés en 2024	CP nouveaux ouverts en 2024	Total des CP ouverts pour 2024	Restes à engager fin 2024 (AE)	Restes à payer sur AE consommées fin 2024 (CP)
	(1)	(7)	(8)	(9)=(7-8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)	(13)=(3)+(6)-(8)-(11)
COFUND	2 419 560	1 535 422	1 535 422		643 547	643 547	62 697	177 894
LABEX	29 189 096	21 516 692	21 516 692		7 301 872	7 301 872		370 532
EUR	18 833 550	1 038 781	1 038 781		9 374 389	9 374 389	8 420 380	
SFRI	20 000 000	10 166 186	8 067 955		2 775 560	2 775 560	8 912 946	243 539
Recherche universitaire	70 442 206	34 257 081	32 158 850		20 095 368	20 095 368	17 396 023	791 965
CMA-IA	8 840 705	2 043 326	2 043 326		1 556 383	1 556 383	5 240 996	
EXCELLENCES	23 912 000	2 041 667	2 041 667		3 202 930	3 202 930	18 650 123	17 280
DEMOES	7 250 000	2 232 300	1 756 641		2 488 738	2 488 738	3 004 621	
IDEES	13 000 000	1 479 476	1 479 476		2 015 749	2 015 749	9 349 489	155 286
Contrats d'enseignement	53 002 705	7 796 769	7 321 110		9 263 800	9 263 800	36 245 229	172 566

B - Recettes						
Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures à 2024	Encaissements pour 2024	Restes à encaisser
	(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)
COFUND	2 419 560		2 419 560	1 065 480	282 995	1 071 085
LABEX	29 189 096		29 189 096	12 755 235	8 761 457	7 672 404
EUR	18 833 550		18 833 550	5 811 988	1 038 081	11 983 481
SFRI	20 000 000		20 000 000	8 000 000	2 000 000	10 000 000
Recherche universitaire	70 442 206		70 442 206	27 632 703	12 082 533	30 726 970
CMA-IA	8 840 705		8 840 705	3 978 317		4 862 388
EXCELLENCES	23 912 000		23 912 000	3 586 800	1 992 666	18 332 534
DEMOES	7 250 000		7 250 000	6 525 000		725 000
IDEES	13 000 000		13 000 000	4 387 500	1 462 500	7 150 000
Contrats d'enseignement	53 002 705		53 002 705	18 477 617	3 455 166	31 069 922

III – 3. Tableau de synthèse budgétaire et comptable

Le tableau de synthèse budgétaire et comptable a pour objet de rassembler tous les agrégats significatifs de comptabilité budgétaire et de comptabilité générale issus des différents autres tableaux à produire devant l'organe délibérant.

BUDGET INITIAL - 2023 POUR DELIBERATION CA DU 15/12/2022

TABLEAU 11 : Tableau de synthèse budgétaire et comptable (pour information de l'organe délibérant)

Budget EPE				BI 2024
Stocks initiaux	1	Niveau initial de restes à payer		20 862 146
	2	Niveau initial du fonds de roulement		15 058 025
	3	Niveau initial du besoin en fonds de roulement		-34 994 001
	4	Niveau initial de la trésorerie		50 052 026
	4.a	dont niveau initial de la trésorerie sur recettes fléchée		
	4.b	dont niveau initial de la trésorerie non fléchée		50 052 026
Flux de l'année	5	Autorisations d'engagement		87 666 722
	6	Résultat patrimonial		158 812
	7	Capacité d'autofinancement (CAF)		178 812
	8	Variation du fonds de roulement		1 017 188
	9	Opérations bilanciellles non budgétaires	SENS	
		Nouvel emprunt / remboursement de prêt	+	
		Remboursement d'emprunt / prêt accordé	-	
		Cautionnements et dépôts	+/-	
	10	Opérations comptables sans flux de trésorerie, non retraitées par la CAF	SENS	
		Variation des stocks	+ / -	
		Production immobilisée	+	
		Charges sur créances irrécouvrables	-	
		Produits divers de gestion courante	+	
	11	Décalsages de flux de trésorerie liés aux opérations budgétaires	SENS	19 673 682
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	
	12	Solde budgétaire = 8 - 9 - 10 - 11		-18 656 494
	12.a	Recettes budgétaires		78 892 945
	12.b	Crédits de paiement ouverts en n		97 549 439
Stocks finaux	13	Décalsages de flux de trésorerie liés aux opérations non budgétaires		
	14	Variation du besoin en fonds de roulement = 9 + 10 + 11 + 13		19 673 682
	15	Variation de la trésorerie = 12 - 13		-18 656 494
	15.a	dont variation de la trésorerie fléchée		
	15.b	dont variation de la trésorerie non fléchée		-18 656 494
	16	Restes à payer		-9 882 717
	17	Niveau final de restes à payer		10 979 429
	18	Niveau final du fonds de roulement		16 075 213
	19	Niveau final du besoin en fonds de roulement		-15 320 319
	20	Niveau final de la trésorerie		31 395 532
	20.a	dont niveau final de la trésorerie fléchée		
	20.b	dont niveau final de la trésorerie non fléchée		31 395 532
		Comptabilité budgétaire	Comptabilité générale	



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 52/2023

Groupement d'intérêt public « Cancéropôle Ile-de-France »

Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres.

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve l'adhésion de l'Université PSL au groupement d'intérêt public « CANCEROPOLE ÎLE-DE-FRANCE ».

Article 2 :

La convention constitutive de groupement en pièce-jointe est approuvée. Le Président est autorisé à la signer.

35 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention(s),

Le Président de séance
Alain FUCHS

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

**CONVENTION CONSTITUTIVE MODIFICATIVE N°3 DU
GROUPEMENT D'INTERÊT PUBLIC
CANCEROPOLE ÎLE-DE-FRANCE**

IL EST CONSTITUE ENTRE :

- 1) L'ASSISTANCE PUBLIQUE-HOPITAUX DE PARIS (AP-HP),
Etablissement public de santé, numéro SIREN 267 500 452, sis 55, Boulevard Diderot,
75012 Paris, valablement représentée par son Directeur général,
- 2) L'INSTITUT CURIE,
Fondation privée à but non lucratif reconnue d'utilité publique, numéro SIREN 784
257, sis 26, rue d'Ulm, 75248 Paris cedex 05, valablement représentée par le Président
de son Directoire,
- 3) GUSTAVE ROUSSY,
Centre de Lutte contre le Cancer, numéro SIREN 775 741 101, sis 39, rue Camille
Desmoulins, 94805 Villejuif cedex, valablement représenté par son Directeur,
- 4) L'UNIVERSITE PARIS CITE, EPSCP numéro SIREN 130 025 737, EPSCP sis 85,
boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, valablement représenté par sa Présidente,
- 5) L'INSTITUT PASTEUR, Fondation reconnue d'utilité publique, numéro SIREN
775 684 897, sis 25, rue du Dr Roux, 75015 Paris, valablement représenté par son
Directeur général,
- 6) SORBONNE UNIVERSITE, EPSCP numéro SIREN 130 023 385, sis 2, Place
Jussieu, 75005 Paris, valablement représentée par son Président,
- 7) LA FONDATION JEAN DAUSSET - CENTRE D'ETUDE DU
POLYMORPHISME HUMAIN (CEPH), Fondation reconnue d'utilité publique,
numéro SIREN, sis 27 rue Juliette Dodu, 75010 Paris, valablement représentée par son
Président,
- 8) L'UNIVERSITE PARIS SCIENCE LETTRES, EPSCP, numéro SIREN 528 288
608, située 60, rue Mazarine, 75006 Paris, valablement représentée par son Président,

Désignés ensemble ci-après par les « Membres » ou les « Parties » et individuellement
un « Membre » ou une « Partie »

un Groupement d'Intérêt Public régi par la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de
simplification et d'amélioration de la qualité du droit, les décrets n°2012-91 du 26
janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêts publics et n°2013-292 du 5 avril 2013
relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêts
publics et par la présente Convention modificative n° 3.

VU :

- la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Cancéropôle Ile-de-France » en date du 7 juin 2007 ;
- la décision du ministre chargé du Budget et du ministre chargé de la recherche en date du 26 avril 2007 portant approbation de la convention susmentionnée ;
- l'avenant n°1 à la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Cancéropôle Île-de-France » en date du 1^{er} juillet 2010 ;
- l'arrêté portant approbation de la convention constitutive modificative du groupement d'intérêt public « Cancéropôle Île-de-France » en date du 15 juin 2015 ;
- La convention modificative n° 2 du groupement d'intérêt public Cancéropôle Île-de-France en date du 15 octobre 2015 ;
- L'arrêté portant approbation de la convention constitutive modificative du groupement d'intérêt public « Cancéropôle Île-de-France » en date du 1^{er} juin 2016 ;
- la délibération en date du 14 décembre 2023 de l'Assemblée générale du Cancéropôle Ile-de-France ;

Les Parties entendent impulser de manière inédite la recherche dans le domaine du cancer dans le cadre d'une stratégie médico-scientifique concertée.

Pour mener à bien ce projet, des Parties qui étaient déjà membres du groupement d'intérêt scientifique « Cancéropôle Île-de-France » ont entendu donner à leur groupement la personnalité juridique. Ils ont estimé que la structure la mieux adaptée pour remplir leurs missions et objectifs en leur autorisant à la fois d'adapter l'organisation interne aux spécificités franciliennes et de contracter librement, est d'adopter le statut de groupement d'intérêt public (GIP). Il est apparu, à l'occasion de la création de ce groupement, que d'autres partenaires souhaitaient se joindre à ce projet.

C'est dans ces conditions que les Parties ont défini ainsi qu'il suit les termes de la convention de groupement d'intérêt public à laquelle elles sont convenues de participer.

Il est également précisé que les Membres, personnes morales ci-dessus désignées, ont décidé d'associer aux missions de ce GIP d'autres personnes morales qui ont la qualité de Partenaires, selon ce qui est précisé à l'article 9 ci-après.

1. Dénomination

La dénomination du groupement d'intérêt public est « Cancéropôle Île-de-France », Ci-après désigné le « groupement » ou le « GIP ».

2. Objet

Le groupement d'intérêt public Cancéropôle Île-de-France a pour objet de :

- (a) Mobiliser l'ensemble des acteurs impliqués dans la recherche (fondamentale, clinique, sciences humaines et sociales, et industrielle) en cancérologie présents sur le territoire couvert par le Cancéropôle Île-de-France, en interaction avec les institutions intervenant dans la recherche et son développement économique, et en suivant une approche intégrée et interdisciplinaire ;
- (b) Contribuer au transfert entre la recherche et la prise en charge des malades atteints de cancer ;
- (c) Mettre en commun les compétences dans le cadre de ses programmes ;
- (d) Initier de nouveaux partenariats avec les industriels de la santé
- (e) Assurer à la recherche en cancérologie en Île-de-France une dimension internationale et en particulier européenne ;
- (f) Assurer la coordination administrative des actions et des programmes transversaux qu'il a définis dans le cadre :
 - des appels à projets externes, notamment de l'INCa, du fait de son régime de comptabilité publique ;
 - des appels à projets internes.
- (g) Aider à la structuration de la recherche pour des collectivités territoriales, notamment régionale ;
- (h) Développer les relations des Membres du groupement avec toutes les personnes publiques ou privées s'intéressant aux objectifs du GIP ou ayant des intérêts communs avec lui ;
- (i) Participer le cas échéant au co financement de ces programmes : échange d'informations et utilisation des plates-formes technologiques et tumorothèques, centres de ressources biologiques et, en tant que de besoin, participer à la coordination du développement d'infrastructures d'intérêt commun à grande échelle,
- (j) Participer à des actions de formation à et pour la recherche en cancérologie, voire, en cas de besoin, à la mise en place de telles actions ;
- (k) Participer à l'information du public sur la recherche en cancérologie ;
- (l) Inciter les acteurs à la valorisation de leurs découvertes, en les invitant à s'associer aux acteurs régionaux et nationaux de l'innovation et du développement économique.

Par ailleurs, le GIP pourra participer à toutes opérations immobilières, mobilières, financières ou autres se rapportant à l'exercice de ses missions.

Le groupement exerce l'ensemble de ses différentes activités dans un périmètre régional, national et international.

3. Siège

3.1 Le siège du groupement est fixé à l'adresse suivante :

Hôpital Saint-Louis, Carré historique, 1 avenue Claude Vellefaux, 75010 Paris.

3.2 Il peut être transféré en tout autre lieu de la région Île-de-France par décision de l'Assemblée générale.

4. Durée

Le GIP est prorogé pour une période de neuf années à compter 7 juin 2025. Il pourra être prorogé après décision de l'Assemblée générale.

L'Assemblée générale statue sur la prorogation au plus tard un an avant l'expiration de la durée du GIP.

5. Adhésion. Démission. Cession de droits. Exclusion

5.1 Adhésion

Le groupement peut accepter de nouveaux Membres, personnes morales exerçant, en Île-de-France, des activités présentant un lien avec l'objet du groupement, par décision de l'Assemblée générale prise dans les conditions de majorité fixées à l'article 15.2 ci-après.

Cette procédure est également applicable dans le cas d'absorption ou d'opérations de fusion totale ou partielle de l'un des Membres, en ce compris les personnes morales de droit public.

5.2 Exclusion

L'exclusion d'un Membre peut être prononcée par l'Assemblée générale, en cas d'inexécution caractérisée et durable de ses obligations ou pour faute grave. Le Membre concerné est entendu au préalable par l'Assemblée générale. Les modalités financières et autres liées à l'exclusion doivent recevoir l'approbation de l'Assemblée générale.

5.3 Retrait

Tout Membre peut se retirer du groupement sur motif dûment justifié à l'expiration d'un exercice budgétaire, sous réserve qu'il ait notifié au Secrétaire général son intention trois mois avant la fin de l'exercice et que les modalités financières et autres de ce retrait aient reçu l'approbation de l'Assemblée générale. Toutefois, les dispositions de l'article 20 lui sont toujours applicables pendant les deux ans qui suivent son retrait.

5.4 Cession de droits

La cession par un Membre de tout ou partie de ses droits statutaires à un tiers ne peut être consentie qu'en application de la procédure d'adhésion telle que définie à l'article 5.1 ci-dessus.

La cession de droits statutaires par un Membre à une filiale dans laquelle il détient directement une participation supérieure à 50 % n'est pas subordonnée à l'accord de l'Assemblée générale.

5.5 Il est rappelé que toute modification de la convention constitutive résultant de la mise en œuvre des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessus prendra la forme d'un avenant à la présente convention constitutive.

6. Capital

Le groupement est constitué sans capital.

7. Droits et obligations des Membres du GIP

7.1 Les droits statutaires des Membres du groupement sont répartis égalitairement entre les Membres.

7.2 Le nombre de voix attribuées à chacun des Membres lors des votes à l'Assemblée générale, est proportionnel à ces droits statutaires (soit un Membre, une voix), étant entendu que les deux représentants de chaque Membre ont une voix indivise.

7.3 Dans leurs rapports entre eux, les Membres sont tenus aux obligations du groupement dans des proportions décidées annuellement par l'Assemblée générale.

7.4 Dans leurs rapports avec les tiers, les Membres ne sont pas solidaires. Leur contribution aux dettes du groupement est déterminée à raison de leur contribution aux charges du groupement.

8. Ressources du groupement

8.1 Contributions des Membres

Les parties conviennent que le montant des contributions est indépendant des droits statutaires mentionnés à l'article 7.1 ci-dessus.

Les contributions des Membres peuvent être fournies sous forme de :

- (a) Participation financière au Budget annuel,
- (b) Mise à disposition de personnels,
- (c) Mise à disposition de locaux, sans que cette mise à disposition soit de nature à affecter la propriété de l'apporteur,
- (d) Mise à disposition de matériel et de logiciels, sans que cette mise à disposition soit de nature à affecter la propriété de l'apporteur,
- (e) Toute autre forme de contribution au fonctionnement du groupement, comme la réalisation, pour le compte du GIP, d'études, travaux, expertises ou participation aux travaux du GIP, dans le cadre des groupes de travail.

Le montant de la contribution prévue au (a) est de cinq mille euros (5000 €) minimum pour chaque Membre, montant qui peut être révisé lors du vote du Budget.

Les modalités de participation des Membres sont le cas échéant révisées chaque année dans le cadre de la préparation du Budget. Les personnels et équipements mis à la disposition du groupement font l'objet d'une liste mise à jour par le Secrétaire général.

8.2 Ressources insuffisantes

S'il apparaît au cours d'un exercice que les contributions financières sont insuffisantes pour assurer le fonctionnement du groupement, les Membres, réunis en Assemblée générale, statuent, dans les conditions prévues à l'article 15.2, sur les solutions à apporter afin de permettre l'achèvement des actions en cours. Ils peuvent notamment décider lors de cette assemblée de verser une contribution exceptionnelle au groupement, pour une durée qui ne pourra toutefois excéder deux ans.

8.3 Ressources extérieures

Le groupement peut bénéficier également de ressources extérieures, notamment de produits de prestations de services, de subventions, de ressources contractuelles, de

contributions de Partenaires, et plus généralement de toutes ressources autorisées par la loi.

9. Partenaires

9.1 Des personnes morales exerçant, en Île-de-France, des activités présentant un lien avec l'objet du groupement peuvent obtenir le statut de Partenaire du GIP.

Il est précisé que les Partenaires ne détiennent pas de droits statutaires dans le présent groupement, ils ne sont donc pas tenus aux pertes. De plus, le statut de Partenaire ne confère aucun droit acquis à l'admission en qualité de Membre du groupement, laquelle devra donner lieu à la mise en œuvre des dispositions de l'article 5.1 ci-dessus. Les Partenaires sont soumis aux mêmes obligations de confidentialité que les Membres.

Les contributions des Partenaires sont facultatives, consenties à titre gratuit et peuvent être fournies sous la forme de :

- (a) Subventions ou dotations financières ;
- (b) Mise à disposition de locaux, sans que cette mise à disposition soit de nature à affecter la propriété de l'apporteur ;
- (c) Mise à disposition de matériel et de logiciels, sans que cette mise à disposition soit de nature à affecter la propriété de l'apporteur.

9.2 Adhésion

Le groupement peut accepter de nouveaux Partenaires, personnes morales exerçant, en Île-de-France, des activités présentant un lien avec l'objet du groupement, par décision de l'Assemblée générale prise dans les conditions de majorité fixées à l'article 15.2 ci-après.

9.3 Exclusion

L'exclusion d'un Partenaire peut être prononcée par l'Assemblée générale. Le représentant de la personne morale concernée est entendu au préalable par l'Assemblée générale.

9.4 Retrait

Tout Invité Partenaire peut se retirer du groupement après audition de son représentant par l'Assemblée générale.

10. Personnels

Le règlement intérieur précise les conditions d'emploi et de travail pour l'ensemble des personnels (mise à disposition, détachement et contrats de droit privé) au sein du groupement.

10.1 Personnels mis à disposition

Les personnels mis à la disposition du groupement conservent leur statut d'origine. Leur employeur garde à sa charge leurs salaires, leur couverture sociale, leurs assurances et conserve la responsabilité de leur avancement, étant toutefois précisé que le groupement peut prendre à sa charge les frais de missions et de déplacements liés à

ces personnels. Ces personnels sont placés sous l'autorité fonctionnelle du Secrétaire général du groupement.

Le Cancéropôle transmet à l'employeur de la personne mise à disposition un rapport annuel sur le service de celle-ci.

Toute mise à disposition donne lieu à la rédaction d'un contrat de mise à disposition de personnel.

Ces personnels sont remis à la disposition de leur corps ou organisme d'origine :

- (a) A la fin de la période de mise à disposition,
- (b) Par décision de l'Assemblée générale sur proposition du Directeur scientifique ou du Secrétaire général du groupement,
- (c) A la demande du corps ou de l'organisme d'origine, avec un préavis de trois mois adressé au Secrétaire général du groupement,
- (d) Dans le cas où cet organisme se retire du groupement,
- (e) A la demande de l'intéressé, avec un préavis de trois mois adressé au Secrétaire général du groupement,
- (f) Il est mis fin à la mise à disposition en cas de liquidation judiciaire, dissolution ou disparition par absorption de cet organisme d'origine,
- (g) En cas de dissolution du GIP.

10.2 Personnels en détachement

Les personnels détachés auprès du GIP sont soumis aux règles relatives aux personnels propres du Cancéropôle Île-de-France, en matière d'organisation du travail, d'évaluation et de rémunération. Ils sont placés, pour une durée déterminée, hors de leur corps ou organisme d'origine tout en continuant à bénéficier dans ce corps ou organisme de leurs droits à avancement et retraite.

Ces personnels sont placés sous l'autorité administrative et fonctionnelle du Secrétaire général du groupement.

Le détachement est révocable, soit à la demande du Cancéropôle Île-de-France, soit à la demande la personne détachée, soit à la demande de l'organisme d'origine, sous réserve de l'accomplissement d'un préavis d'une durée d'un mois.

10.3 Personnels propres

A titre complémentaire, le groupement peut procéder au recrutement de personnel propre, lorsque celui-ci est nécessaire à la réalisation de l'objet du groupement.

Le personnel est soumis au régime de droit privé.

Le contrat de travail est signé par le Secrétaire général du groupement qui rend compte à l'Assemblée générale.

Les personnels ainsi recrutés n'acquièrent pas de droit particulier à occuper des emplois auprès des Membres et Partenaires du GIP.

11. Propriété des équipements et matériels

11.1 Dans le cas où des moyens matériels ou intellectuels, y compris les logiciels, seraient mis à la disposition du groupement par un Membre, ces derniers resteront la propriété de ce Membre. Ils feront alors l'objet d'une liste mise à jour par le Secrétaire général du groupement et diffusée aux Membres.

11.2 Le matériel acheté par le groupement lui appartient. En cas de dissolution du groupement, ce matériel est dévolu conformément aux décisions de l'Assemblée générale.

11.3 Le matériel développé en commun est copropriété des Membres *au prorata* de leur contribution scientifique au développement dudit matériel. Toutefois, dès lors que le groupement assure la totalité du financement du matériel sur ses propres fonds, il en conserve l'entière propriété.

En cas de dissolution du Groupement, la dévolution du matériel dont le Groupement est copropriétaire est réglé selon les dispositions de l'article 23 de la présente convention.

12. Locaux

12.1 La mise à disposition de locaux par l'un des Membres ou par un tiers n'entraîne pas transfert de la propriété des locaux au profit du Groupement. Le propriétaire autorise l'accès des locaux aux Membres du groupement dans le cadre de leurs actions.

12.2 Les modalités particulières de mise à disposition de locaux par l'un des Membres ou par un tiers sont définies par voie de convention d'application.

13. Budget

Le Budget, approuvé chaque année par l'Assemblée générale, inclut l'ensemble des opérations de recettes et de dépenses prévues pour l'exercice, dans le respect des textes en vigueur.

Ce Budget fixe le montant des crédits destinés à la réalisation des objectifs spécifiques du groupement en distinguant :

- les dépenses de fonctionnement (dépenses de personnels et frais de fonctionnement divers) ;
- le cas échéant, les dépenses d'investissement et les amortissements afférents.

14 Gestion - Tenue des comptes

14.1 Le Groupement ne donnant lieu ni à la réalisation, ni au partage de bénéfices, l'excédent éventuel des produits d'un exercice sur les charges correspondantes est reporté sur l'exercice suivant.

14.2 La gestion financière des contrats de recherche obtenus dans le cadre d'appels à proposition coordonnés par le GIP est assurée par le GIP. Le terme « gestion financière » s'entend de la collecte des fonds, de leur affectation aux organismes concernés et du contrôle de leur bonne fin.

Le GIP peut procéder à des réaffectations de tout ou partie des sommes attribuées aux équipes parties à un contrat de recherche. Lesdites réaffectations font l'objet d'une information et d'une consultation du Chef de projet concerné. Tout désaccord fera l'objet d'un arbitrage du Directeur scientifique. Une notification de ces réaffectations est transmise aux bailleurs de fonds concernés.

14.3 Au cas où les charges dépassent les produits de l'exercice, l'Assemblée générale statue sur le report du déficit sur l'exercice suivant.

14.4 Le Groupement est soumis aux règles de la comptabilité publique. Les dispositions des titres Ier et III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, à l'exception des dispositions des 1° et 2° de l'article 175 et des articles 178 à 185 et 204 à 208, lui sont applicables. L'agent comptable du groupement est nommé par arrêté du ministre chargé du Budget.

Le Groupement applique les dispositions des titres I et III du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique à l'exclusion des articles suivants :

- 1° et 2° de l'article 175 du décret GBCP relatifs à la présentation du budget en autorisations d'engagement et crédits de paiement limitatifs, et au plafond d'emploi ;
- articles 178 à 185 relatifs au cadre budgétaire des organismes soumis à la comptabilité budgétaire ;
- articles 204 à 208 relatifs à la comptabilité budgétaire en autorisations d'engagement et crédits de paiement ;
- articles 220 à 228 relatifs au contrôle budgétaire.

Il applique également le recueil des normes comptables des organismes publié par arrêté modifié du 1er juillet 2015 portant adoption du recueil des normes comptables applicables aux organismes visés aux alinéas 4 à 6 de l'article 1er du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

14.5 Le Groupement est soumis au contrôle économique et financier conformément au décret n° 55-733 du 26 mai 1955 et à la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 dite loi Warsmann.

Le contrôleur économique et financier participe de droit, avec voix consultative, aux instances de décisions du groupement. Il exerce un contrôle a posteriori, sur pièces et sur place, sur les actes conduisant à un engagement financier du groupement.

15. Assemblée générale

Le groupement est administré par une Assemblée générale.

15.1 Composition

Chaque Membre désigne, pour une durée de trois ans renouvelable, deux représentants, personnes physiques, ci-après « Administrateurs ». Leur voix est indivise à l'Assemblée générale.

En cas d'empêchement de l'un des ses représentants, le Membre procède à son remplacement pour la durée de son mandat restant à courir.

Le mandat d'Administrateur est exercé à titre gratuit.

Assistent également aux séances de l'Assemblée générale avec voix consultative :

- Le Directeur scientifique du groupement ;
- Le Secrétaire général du groupement ;
- Le Contrôleur économique et financier

Le Président de l'Assemblée générale peut inviter de sa propre initiative ou à la demande d'un Administrateur toute personne dont il juge la présence utile en fonction de l'ordre du jour.

Il est précisé que, conformément à l'article 20.2 ci-après, la personne invitée doit être soumise à une obligation de confidentialité, préalablement à la tenue de l'Assemblée générale.

15.2 Fonctionnement

L'Assemblée générale se réunit sur convocation de son Président, au moins deux (2) fois par an, le cas échéant de manière dématérialisée.

Elle se réunit de droit à la demande du quart au moins de ses administrateurs sur un ordre du jour déterminé. L'ordre du jour est établi par ceux qui sont à l'initiative de la réunion.

L'Assemblée générale est convoquée par écrit quinze (15) jours au moins avant la date de la séance. La convocation indique l'ordre du jour et le lieu de réunion ou le lien de visioconférence le cas échéant.

L'Assemblée générale ne délibère valablement que si les deux tiers (2/3) des Membres, personnes morales, sont présents ou représentés.

Chaque Administrateur peut donner mandat à un autre Administrateur pour le représenter. Chaque Administrateur ne peut recevoir plus d'un mandat en sus du sien propre.

Si l'Assemblée générale ne peut pas se tenir, faute de quorum, elle est convoquée à nouveau, avec le même ordre du jour, dans un délai maximal de dix (10) jours et peut alors valablement délibérer sans condition de quorum.

Les décisions de l'Assemblée générale sont prises à la majorité des deux tiers (2/3) des voix des Membres, personnes morales, présents ou représentés.

Les décisions relatives à l'exclusion d'un Membre sont valablement prises hors la présence de ses représentants ou abstraction faite de la voix du Membre dont l'exclusion est demandée, tant pour le calcul du quorum que de celui de la majorité.

A l'issue de chaque séance de l'Assemblée générale, un relevé de décisions est signé par le Président à l'effet de permettre au Directeur scientifique et au Secrétaire général de mettre immédiatement en œuvre les décisions adoptées lors de la séance.

Un registre des relevés est conservé au siège du groupement. Les décisions consignées obligent tous les Membres.

Une copie du relevé est envoyée sous quinze (15) jours aux Membres qui en font la demande.

Le procès-verbal de réunion, qui fait état des débats et des interventions ayant eu lieu au cours du Conseil, est soumis à l'approbation de la réunion suivante de l'Assemblée générale.

15.3 Compétences

Sont de la compétence de l'Assemblée générale :

- (a) La nomination ou la révocation du Président de l'Assemblée générale ;
- (b) La nomination ou la révocation du Vice-président de l'Assemblée générale ;
- (c) La nomination ou la révocation du Secrétaire général du groupement, ainsi que la détermination de ses pouvoirs dans le respect des textes en vigueur ;
- (d) La nomination des membres du Comité d'orientation et de pilotage stratégique (Cops) ;
- (e) La nomination du Directeur scientifique du Comité d'orientation et de pilotage stratégique (Cops) sur proposition du Bureau du Cops ;
- (f) L'adoption du programme annuel d'activité et du Budget afférent ;
- (g) L'approbation des comptes de chaque exercice ;
- (h) La fixation des contributions annuelles des Membres ;
- (i) L'adoption de solutions à apporter au cas où les contributions financières seraient insuffisantes ;
- (j) L'adoption des prévisions d'embauche ;
- (k) La prorogation de la convention constitutive, le renouvellement ou la dissolution anticipée du groupement, ainsi que les mesures nécessaires à sa liquidation ;
- (l) L'admission d'un nouveau Membre ;
- (m) L'exclusion d'un Membre ;
- (n) Les modalités financières et autres du retrait ou de l'exclusion d'un Membre du groupement ;
- (o) Toute modification de la convention constitutive ;
- (p) L'admission, l'exclusion ou le retrait d'un Partenaire,
- (q) L'adoption ou la modification du Règlement intérieur du groupement, étant entendu que les dispositions desdits règlements ne peuvent être dérogoire aux dispositions de la présente convention ;
- (r) Les décisions relatives au fonctionnement du groupement.

16. Président et Vice-président de l'Assemblée générale

16.1 L'Assemblée générale élit parmi ses membres un Président et un Vice-président, pour la durée de leur mandat d'Administrateur.

16.2 Le Président de l'Assemblée générale :

- (a) Préside l'Assemblée générale, et en son absence, cette fonction est confiée au Vice-président ;
- (b) Convoque l'Assemblée générale aussi souvent que l'intérêt du groupement l'exige, et au moins deux fois par an : notamment avant la fin du mois de février pour arrêter les comptes qui sont soumis à l'Assemblée générale, et avant le 31 décembre pour arrêter le projet de Budget ;
- (d) Propose à l'Assemblée générale de délibérer sur la nomination et la révocation du Secrétaire général.

17. Règlement intérieur

L'Assemblée générale établit en tant que de besoin un Règlement intérieur relatif au fonctionnement du groupement.

18. Secrétaire général du groupement

18.1 Sur proposition de son Président l'Assemblée générale nomme, pour une durée de 3 ans renouvelable, un Secrétaire général n'ayant pas la qualité d'Administrateur de l'Assemblée générale. Le Secrétaire général est le directeur du groupement au sens de l'article 106 de la Loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. Le titre de directeur est réservé dans l'usage au Directeur scientifique du groupement.

18.2 Le Secrétaire général assure le fonctionnement du groupement sous l'autorité de l'Assemblée générale, et dans les conditions fixées par celle-ci.

18.3 Dans les rapports avec les tiers, le Secrétaire général engage le groupement, par tout acte entrant dans son objet.

18.4 Le Secrétaire général du groupement a pour attribution la gestion administrative et financière du groupement dont il est l'ordonnateur.

19. Comité d'orientation et de pilotage stratégique (Cops)

Le groupement se dote d'un Comité d'orientation et de pilotage stratégique (Cops), instance interne au Cancéropôle, qui élabore et propose les orientations stratégiques, scientifiques et médicales du groupement.

A ce titre, le Cops est chargé de :

- la définition et le suivi de la stratégie scientifique ;
- des choix d'animation scientifique ;
- l'émergence de nouveaux projets ;
- l'évaluation de la pertinence stratégique des projets soutenus par le Cancéropôle.

Le Cops propose des actions d'animation à l'Assemblée générale pour décision et financement. Ses activités font l'objet d'un rapport annuel remis au Président du Cancéropôle présenté à l'Assemblée générale.

19.1. Composition

Ses membres, nommés pour trois (3) ans renouvelables par l'Assemblée générale, comprennent :

- tous les responsables d'axes de recherche énumérés dans le règlement intérieur du groupement ;
- un responsable scientifique par Membre, désigné par celui-ci, pouvant être également responsable d'axe ;
- un représentant de l'INSERM, un représentant du CNRS et un représentant du CEA.

En outre, le Directeur du Cops peut inviter toute personne dont il juge la présence utile en fonction de l'ordre du jour.

Il est précisé que, conformément à l'article 20.2 ci-après, la personne invitée doit être soumise à une obligation de confidentialité, préalablement à la tenue de l'Assemblée générale.

Pour exercer ses missions, le Cops peut s'appuyer sur un réseau d'experts.

19.2. Directeur du Cops

Le Cops est dirigé par un Directeur scientifique nommé par l'Assemblée générale sur proposition du Cops, parmi les membres du Bureau défini ci-après. Il n'est pas le directeur du groupement au sens de l'article 106 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

Le Directeur scientifique est chargé de l'animation scientifique et de la stratégie scientifique du Cancéropôle.

Le Directeur scientifique s'appuie sur le Cops pour arrêter ces choix stratégiques, scientifiques et médicaux.

19.3 Fonctionnement du Cops

Le Cops se réunit en tant que de besoin sur convocation de son Directeur et selon des modalités précisées dans le Règlement intérieur du groupement.

Afin de préparer ses réunions et de gérer au quotidien les diverses questions susceptibles de se poser entre deux réunions du Cops, le Cops se dote d'un Bureau comprenant cinq membres :

- un représentant de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris,
- un représentant de l'Institut Curie,
- un représentant de l'Institut Gustave Roussy,
- un représentant de l'Université Paris Cité,
- un représentant de l'Institut Pasteur.

Le fonctionnement du Cops, notamment les modalités de ses prises de décision, est précisé dans le Règlement intérieur du groupement.

20. Echanges d'informations - Confidentialité

20.1. Les représentants de l'Assemblée générale et les membres du Cops signent une déclaration de liens d'intérêt, de confidentialité et d'adhésion à la déclaration de Singapour et à « The European Code of Conduct for Research Integrity ».

20.2. Toute personne assistant à ces instances signe au préalable un engagement de confidentialité.

20.3. Sous réserve de clauses relatives à la propriété intellectuelle des innovations issues des recherches, chaque Membre et Partenaire s'engage à communiquer aux autres Membres et Partenaires par écrit toutes les informations même confidentielles, nécessaires à l'exécution des programmes de recherche en commun portés par le GIP, informations qu'il détient ou qu'il obtiendra au cours desdites recherches dans la mesure où il peut le faire librement, notamment au regard des engagements qu'il peut avoir avec des tiers. Est considérée comme confidentielle toute information qui est désignée comme telle par écrit par le Membre ou le Partenaire dont elle provient.

20.4. Toute information confidentielle reçue par l'un des Membres ou Partenaires dans le cadre des travaux du GIP ne peut être transmise directement ou indirectement à un tiers, sans autorisation écrite de la Partie dont elle émane. Par tiers, on entend toute personne non Membre ou non Partenaire du présent groupement.

20.5 Chaque Membre et chaque Partenaire s'engage à ne publier ni divulguer de quelque façon que ce soit les informations scientifiques, techniques ou commerciales autres que celles issues des travaux menés en commun et notamment les connaissances antérieures appartenant aux autres Membres ou Partenaires dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de l'exécution de programmes communs et ce, tant que ces informations ne relèveront pas du domaine public. Les modalités de publication et de communication des informations issues des travaux menés en commun font l'objet de stipulations de l'article 20.11 ci-après.

20.6 Cet engagement restera en vigueur pendant deux ans à partir de la date de communication des informations.

20.7 Cette obligation de confidentialité ne porte pas sur les informations dont la partie qui les a reçues peut prouver que :

- (a) elle les détenait avant que l'autre partie ne les lui ait communiquées ;
- (b) elles étaient dans le domaine public ou qu'elles y étaient tombées sans faute de sa part ;
- (c) elle les a reçues librement d'un tiers autorisé à les communiquer ;
- (d) elle les a développées indépendamment de la présente convention.

20.8 Le groupement veille à ce que le personnel travaillant en son sein ou pour son compte soit tenu à une stricte confidentialité.

20.9 Toute personne accueillie par le groupement et qui n'est pas contractuellement ou statutairement soumise aux obligations énoncées dans le présent article doit signer un engagement spécifique avec le groupement.

20.10 Les stipulations du présent article ne peuvent faire obstacle :

- (a) ni à l'obligation qui incombe aux chercheurs ou enseignants-chercheurs des organismes publics de produire un rapport d'activité auprès de leurs instances d'évaluation, dans la mesure où cette communication ne constitue pas une divulgation au sens des lois sur la propriété intellectuelle et où la confidentialité est suffisamment garantie à l'égard des tiers. Un rapport confidentiel est alors remis au responsable du service concerné, qui en fait état à l'instance d'évaluation.
- (b) ni à la soutenance de thèse de chercheurs dont l'activité scientifique est en relation avec l'objet de la présente convention, cette soutenance devant être organisée chaque fois que nécessaire de façon à garantir, tout en respectant la réglementation universitaire en vigueur, la confidentialité des résultats dans le cadre des travaux de recherche.

20.11 Publication – Communication

Les publications ou actions de communication des Résultats Communs font apparaître :

- le lien entre les Membres :

- le nom du ou des auteurs ;
- le laboratoire et l'organisme auquel est rattaché l'auteur (s) ;
- l'intitulé du GIP.

21. Propriété et exploitation des résultats

21.1 Le Cancéropôle ne revendiquera aucune part de propriété intellectuelle sur les inventions résultant de l'activité inventive de ses salariés engagés dans des projets de recherche portés par des Membres ou Partenaires du Cancéropôle.

21.2 Les résultats et savoir-faire obtenus par les Membres ou Partenaires antérieurement à la constitution du GIP Cancéropôle Île-de-France restent leur propriété respective.

21.3 Les résultats et savoir-faire, même obtenus dans un domaine d'intérêt commun, mais hors des recherches menées en application des programmes portés par le GIP appartiennent au Membre ou Partenaire qui est à l'origine de ces résultats et de ce savoir-faire.

Les autres Membres ou Partenaires ne reçoivent aucun droit sur les brevets et le savoir-faire correspondants.

21.4 Les Résultats issus des travaux de recherche menés dans le cadre des programmes portés par le GIP - Cancéropôle Île-de-France et susceptibles d'être protégés au titre de la propriété intellectuelle (Ci-après les « Résultats Communs ») sont régis par les règles suivantes :

- les Membres ayant participé à l'Invention par une contribution significative, que celle-ci soit de nature intellectuelle ou matérielle, sont titulaires du droit de figurer en qualité de codemandeur à toute demande de brevet destinée à protéger l'invention. Il est alors établi un contrat distinct relatif aux modalités de propriété des résultats et de leur exploitation entre les Membres concernés.
- il est entendu que chacun des Membres ayant eu une part contributive dans l'invention peut, s'il le souhaite, s'abstenir de figurer parmi les codemandeurs, ce qui vaut renonciation définitive de sa part à faire valoir d'une manière ou d'une autre sa qualité d'inventeur ;
- à défaut de convention contraire entre les parties, la part inventive de chacun sera proportionnelle à sa contribution ;
- un maître d'œuvre sera désigné par les copropriétaires pour la valorisation ultérieure des résultats brevetables ;
- en cas de différend, si les parties le souhaitent, l'avis motivé de l'Assemblée générale du Cancéropôle peut être requis.

21.5 Chaque Membre dispose d'un droit d'usage non exclusif, non transférable et gratuit de l'ensemble des Résultats Communs pour ses activités propres de recherche, y compris dans le cadre de la coopération avec des tiers, et dans ce cas en fonction de la convention de collaboration, et avec obligation de préserver la confidentialité des résultats dont il n'aurait pas la propriété.

22. Dissolution

22.1 Le groupement est dissous de plein droit par l'arrivée du terme de sa durée contractuelle, ou par la réalisation ou l'extinction de son objet, sauf prorogation.

22.2 Il peut être dissous avant son terme :

- (a) par abrogation de l'avis d'approbation, pour justes motifs ;
- (b) par décision de l'Assemblée générale.

23. Liquidation et dévolution des biens

La dissolution du groupement entraîne sa liquidation, mais la personnalité morale du groupement subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la conclusion de celle-ci. L'Assemblée générale fixe les modalités de la liquidation (excepté celles de l'apurement des dettes défini à l'article 7.4) et nomme un ou plusieurs liquidateurs dont elle détermine l'étendue de la mission et les pouvoirs, notamment en matière de réalisation de tout ou partie de l'actif aux fins d'apurement du passif. Si dans le cadre de la liquidation est envisagée l'attribution en nature d'un actif du Groupement à un ou plusieurs Membres (cela ne peut se faire que pour un organisme de droit public ou reconnu d'utilité publique) ou la prise en charge du passif par un ou des Membres, les modalités de cette attribution ou de cette reprise sont fixées par l'Assemblée générale.

Si les opérations de liquidation font apparaître une perte, celle-ci sera supportée par les Membres dans la quotité de leur contribution aux charges du Groupement, ainsi que stipulé à l'article 7.4.

Dans l'hypothèse d'un actif net subsistant à la clôture de la liquidation, après apurement du passif, les biens correspondants sont dévolus par l'Assemblée générale par accord entre les Membres ou, à défaut, au prorata des contributions de chacun dans la limite pour chacun d'eux du montant desdites contributions. Les éventuels excédents (boni de liquidation) seront attribués à un organisme similaire.

24. Conditions suspensives

La présente convention est conclue sous condition suspensive de son approbation par le Préfet de la Région Île-de-France conformément au décret n°2019-1363 du 16 décembre 2019.

Fait à Paris, le

En 10 exemplaires

ANNEXES

- Convention résultant des modifications envisagées
- Décision prise par l'organe compétent du groupement
- Documents permettant d'attester que chacun des membres du groupement s'est prononcé valablement : il s'agit des documents attestant que les personnes physiques qui se sont prononcées sur la modification de la convention constitutive au sein de l'instance du GIP avaient bien le pouvoir (dans le cadre de leurs pouvoirs propres ou des délégations qui leur ont été attribuées notamment) d'engager la personne morale qu'elles représentent.



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 53/2023

Grille des rémunérations

**Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023**

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu l'avis favorable du comité des rémunérations.

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve la grille des rémunérations l'Université PSL, ci-annexée.

Article 2 :

La Directrice générale des services et l'agent comptable sont chargés de l'exécution de cette délibération.

Article 3 :

La délibération 45/2022 est abrogée.

35 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention(s),

**Le Président de séance
Alain FUCHS**

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

Grille de rémunérations mensuelle en euros de la FCS et de l'Université PSL

4,92278	Valeur du point d'indice au 07/2023
1,03	Taux indemnité de résidence

Grille équivalent CATEGORIE C

						IFSE Min	IFSE Max		
ATRF C2						113	975		
ATRF	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)	
1	367	1 an	1 973 €	2 836 €	2 802 €	4 027 €	2 978 €	3 119 €	
2	369	1 an	1 984 €	2 846 €	2 817 €	4 041 €	2 988 €	3 131 €	
3	370	1 an	1 989 €	2 851 €	2 824 €	4 049 €	2 994 €	3 136 €	
4	373	1 an	2 004 €	2 866 €	2 845 €	4 070 €	3 010 €	3 153 €	
5	374	1 an	2 009 €	2 871 €	2 853 €	4 077 €	3 015 €	3 158 €	
6	376	1 an	2 019 €	2 881 €	2 867 €	4 092 €	3 026 €	3 170 €	
7	377	2 ans	2 024 €	2 887 €	2 874 €	4 099 €	3 031 €	3 175 €	
8	385	2 ans	2 065 €	2 927 €	2 932 €	4 157 €	3 073 €	3 220 €	
9	397	3 ans	2 125 €	2 988 €	3 018 €	4 243 €	3 137 €	3 287 €	
10	409	3 ans	2 186 €	3 049 €	3 105 €	4 329 €	3 201 €	3 354 €	
11	417	4 ans	2 227 €	3 089 €	3 162 €	4 387 €	3 244 €	3 398 €	
12	425		2 267 €	3 130 €	3 220 €	4 445 €	3 286 €	3 443 €	

Grille de rémunérations mensuelle en euros de la FCS et de l'Université PSL

Grille équivalent CATEGORIE IGE

	IFSE Min	IFSE Max
IGE CN	233	2 479

IGE CN	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)
1	395	1 an	2 236 €	4 482 €	3 175 €	6 364 €	4 706 €	4 930 €
2	416	1 an 6 mois	2 343 €	4 588 €	3 327 €	6 516 €	4 818 €	5 047 €
3	428	1 an 6 mois	2 403 €	4 649 €	3 413 €	6 602 €	4 882 €	5 114 €
4	447	1 an 6 mois	2 500 €	4 746 €	3 550 €	6 739 €	4 983 €	5 220 €
5	469	1 an 6 mois	2 611 €	4 857 €	3 708 €	6 897 €	5 100 €	5 343 €
6	490	1 an 6 mois	2 718 €	4 964 €	3 859 €	7 048 €	5 212 €	5 460 €
7	515	1 an 6 mois	2 845 €	5 090 €	4 039 €	7 228 €	5 345 €	5 600 €
8	538	2 ans	2 961 €	5 207 €	4 205 €	7 394 €	5 467 €	5 728 €
9	560	2 ans	3 073 €	5 319 €	4 363 €	7 552 €	5 585 €	5 850 €
10	582	2 ans	3 184 €	5 430 €	4 522 €	7 711 €	5 702 €	5 973 €
11	604	2 ans	3 296 €	5 542 €	4 680 €	7 869 €	5 819 €	6 096 €
12	625	2 ans	3 402 €	5 648 €	4 831 €	8 020 €	5 931 €	6 213 €
13	642	3 ans	3 489 €	5 734 €	4 954 €	8 143 €	6 021 €	6 308 €
14	678		3 671 €	5 917 €	5 213 €	8 402 €	6 213 €	6 509 €

	IFSE Min	IFSE Max
IGE HC	250	2 479

IGE HC	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)
1	580	2 ans	3 191 €	5 420 €	4 531 €	7 696 €	5 691 €	5 962 €
2	610	2 ans	3 343 €	5 572 €	4 747 €	7 912 €	5 851 €	6 129 €
3	637	2 ans 6 mois	3 480 €	5 709 €	4 941 €	8 107 €	5 995 €	6 280 €
4	667	2 ans 6 mois	3 632 €	5 861 €	5 157 €	8 323 €	6 154 €	6 447 €
5	699	2 ans 6 mois	3 794 €	6 023 €	5 388 €	8 553 €	6 325 €	6 626 €
6	723	2 ans 6 mois	3 916 €	6 145 €	5 561 €	8 726 €	6 452 €	6 760 €
7	755	2 ans 6 mois	4 078 €	6 307 €	5 791 €	8 956 €	6 623 €	6 938 €
8	786	3 ans	4 235 €	6 465 €	6 014 €	9 180 €	6 788 €	7 111 €
9	811	3 ans	4 362 €	6 591 €	6 194 €	9 360 €	6 921 €	7 250 €
10	826		4 438 €	6 667 €	6 302 €	9 468 €	7 001 €	7 334 €

Grille équivalent CATEGORIE IGR

	IFSE Min	IFSE Max
IGR (1C-2C-HC)	292	2 975

IGR 2C	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)
1	440	1 an	2 523 €	5 206 €	3 582 €	7 393 €	5 466 €	5 727 €
2	465	1 an 6 mois	2 649 €	5 333 €	3 762 €	7 573 €	5 599 €	5 866 €
3	491	1 an 6 mois	2 781 €	5 465 €	3 949 €	7 760 €	5 738 €	6 011 €
4	518	2 ans	2 918 €	5 602 €	4 144 €	7 954 €	5 882 €	6 162 €
5	545	2 ans	3 055 €	5 738 €	4 338 €	8 149 €	6 025 €	6 312 €
6	577	2 ans	3 217 €	5 901 €	4 569 €	8 379 €	6 196 €	6 491 €
7	613	2 ans	3 400 €	6 083 €	4 828 €	8 638 €	6 387 €	6 692 €
8	647	2 ans	3 572 €	6 256 €	5 073 €	8 883 €	6 568 €	6 881 €
9	685	3 ans	3 765 €	6 448 €	5 346 €	9 157 €	6 771 €	7 093 €
10	715	3 ans	3 917 €	6 600 €	5 562 €	9 373 €	6 930 €	7 260 €
11	740		4 044 €	6 727 €	5 742 €	9 553 €	7 064 €	7 400 €

IGR 1C	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)
1	613	3 ans	3 400 €	6 083 €	4 828 €	8 638 €	6 387 €	6 692 €
2	685	3 ans	3 765 €	6 448 €	5 346 €	9 157 €	6 771 €	7 093 €
3	761	3 ans	4 150 €	6 834 €	5 893 €	9 704 €	7 175 €	7 517 €
4	811	3 ans	4 404 €	7 087 €	6 253 €	10 064 €	7 442 €	7 796 €
5	835		4 526 €	7 209 €	6 426 €	10 237 €	7 569 €	7 930 €

IGR HC	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)
1	685	2 ans	3 765 €	6 448 €	5 346 €	9 157 €	6 771 €	7 093 €
2	761	3 ans	4 150 €	6 834 €	5 893 €	9 704 €	7 175 €	7 517 €
3	835	3 ans	4 526 €	7 209 €	6 426 €	10 237 €	7 569 €	7 930 €
HEA	895	1 an	4 830 €	7 513 €	6 858 €	10 669 €	7 889 €	8 264 €
HEA2	930	1 an	5 007 €	7 691 €	7 110 €	10 921 €	8 075 €	8 460 €
HEA3	977	1 an	5 246 €	7 929 €	7 449 €	11 259 €	8 325 €	8 722 €
HEB	977	1 an	5 246 €	7 929 €	7 449 €	11 259 €	8 325 €	8 722 €
HEB2	1018	1 an	5 453 €	8 137 €	7 744 €	11 554 €	8 544 €	8 950 €
HEB3	1072		5 727 €	8 411 €	8 133 €	11 943 €	8 831 €	9 252 €

Grille équivalent Administrateur Général (groupe 1)

	IFSE Min	IFSE Max	
AG	408	4 165	groupe 1

Admini strateur	IM	Durée	Brut G1 min	Brut G1 max	Coût chargé brut min	Coût chargé brut max	Tolérance 5% max (brut)	Tolérance 10% max(brut)
HED1	1178	1 an	6 382 €	10 138 €	9 062 €	14 396 €	10 645 €	11 152 €
HED2	1231	1 an	6 650 €	10 407 €	9 443 €	14 778 €	10 927 €	11 447 €
HED3	1284	1 an	6 919 €	10 675 €	9 825 €	15 159 €	11 209 €	11 743 €

Grille équivalent CATEGORIE IGE

Salaire brut		
IGE CN	Echelle de rémunération	
	Entre :	
1	2 236 €	5 343 €
2	2 718 €	5 973 €
3	3 296 €	6 509 €

Salaire brut		
IGE +	Echelle de rémunération	
	Entre :	
1	3 191 €	6 447 €
2	3 794 €	6 938 €
3	4 235 €	7 334 €

Grille équivalent CATEGORIE IGR

Salaire brut		
IGR IGR +	Echelle de rémunération	
	Entre :	
1	2 523 €	6 491 €
2	3 400 €	7 517 €
3	4 404 €	7 930 €

Salaire brut		
IGR ++	Echelle de rémunération	
	Entre :	
1	3 765 €	8 460 €
2	5 246 €	9 252 €

Grille équivalent Administrateur Général (groupe 1)

ADMIN	Echelle de rémunération	
	Entre :	
1	6 382 €	11 447 €
2	6 919 €	11 743 €



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 54/2023

Rapport social unique 2022

Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu l'avis favorable du comité social d'administration de l'Université PSL.

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2022 de l'Université PSL, ci-annexé.

35 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention(s),

Le Président de séance

Alain FUCHS

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.



Rapport social unique

Université Paris Sciences et Lettres



Le mot du président

Chères et chers collègues,

Le recueil du rapport social unique est un rendez-vous important dans la vie de l'établissement, qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'observer les évolutions, les réalisations effectuées, et mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée.

Après 10 années de stabilisation institutionnelle, l'Université PSL célébrera le 1er janvier 2024 sa première année en tant que Grand Etablissement.

2023 aura été marquée par d'importantes étapes : le lancement de l'appel à manifestation d'intérêt consacré aux futurs grands programmes de recherche qui traceront les grandes lignes de notre politique scientifique des prochaines années, les succès aux appels à projets lancés par l'Etat (Pôle Universitaire d'Innovation, CMA Santé numérique et Spatial), la réussite de l'IHU autour des cancers de la femme porté par l'Institut Curie, l'ouverture du CPES « Sciences des données, arts et cultures » en partenariat avec le lycée Louis-le-Grand, l'inauguration du centre de vie étudiante à Mazet, l'accroissement de nos surfaces à court (Amyot) et long (Val-de-Grâce) termes, le renforcement de nos liens avec Singapour.

Ce document est un outil d'analyse précieux, véritable carte d'identité de l'Université, qui rassemble des informations sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. En ce sens, il permet aux personnels de mieux connaître l'établissement dans lequel ils travaillent, à la gouvernance de disposer d'indicateurs de pilotage et aux partenaires sociaux de disposer d'une source d'information incontestable en vue d'un dialogue social constructif et éclairé.

PSL opte pour un mode de gouvernance fondé sur le dialogue, la mutualisation, l'évolutivité et la subsidiarité plutôt que sur la centralisation. Soucieuse d'éviter toute rigidification, cette organisation n'a pas vocation à créer des structures intermédiaires ou supra, elle n'a donc pas à bâtir une structure administrative centrale considérable.

Dans cette configuration, PSL est portée par deux composantes qui possèdent chacune des missions distinctes :

- L'Université, d'une part, entité porteuse du programme Idex, assure les missions de formation, les actions de coordination des politiques de recherche, de diffusion des savoirs, de politique numérique, de communication dans le périmètre du projet partagé.
- La Fondation de Coopération Scientifique, d'autre part dont les missions sont de soutenir et d'accompagner l'Université PSL dans le développement, la recherche, la formation, l'innovation et dans la diffusion des savoirs et de renforcer les interactions entre la recherche académique et les besoins sociaux-économiques

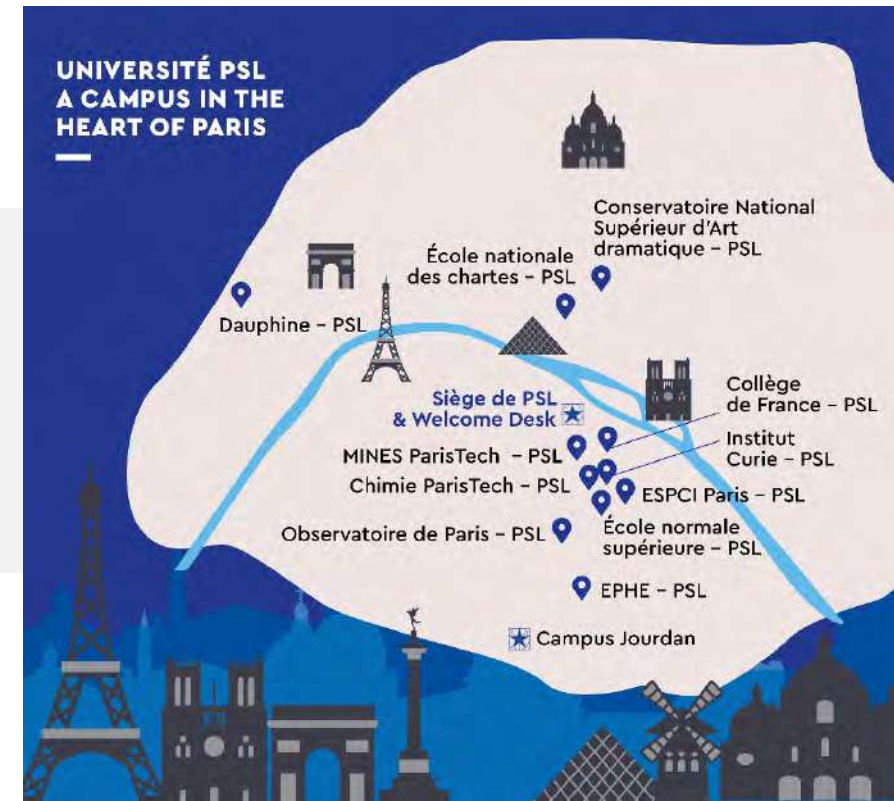
En matière de pilotage, cette structure duale est organisée de façon à permettre dans la mesure du possible l'unicité des instances de gouvernance et de pilotage scientifique.

Le registre unique social présente les principales informations qui permettent d'apprécier la situation de l'ensemble des personnels de l'université et de la FCS. Dans les années à venir, ce bilan permettra de mesurer les évolutions en matière de ressources humaines.

Alain FUCHS

PSL en chiffres

- **11** établissements
- **3** organismes de recherche
- **17 000** étudiants
- **2 900** chercheurs & **140** laboratoires
- **50** start-ups créées & **~ 70** brevets/an



- **Top 5 des universités** de moins de 50 ans (QS, #3 THE)
- **Top 50 mondial** (Shanghai, QS, THE)
- **1^{ère} université** Millenials (THE)
- **De nombreux partenariats internationaux**



Introduction

I. Le cadre juridique

Le rapport social unique (anciennement bilan social) a été créé par la loi 77-769 du 12 juillet 1977. La loi du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités prévoit dans son article 951-1-1 « qu'un bilan de la politique sociale de l'établissement est présenté chaque année au Comité Technique Paritaire » devenu aujourd'hui un Comité Technique. La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche introduit une nouvelle compétence pour le conseil d'administration en disposant que le CA « approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1. Ce rapport présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Depuis 2021, conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, l'institution d'un rapport social unique assorti d'une base de données sociales sera mise en œuvre et remplacera le bilan social. À compter de 2021, conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, l'institution d'un rapport social unique assorti d'une base de données sociales est mise en œuvre et remplace le bilan social.

Qu'est-ce qu'un rapport social unique (anciennement bilan social) ?

Selon l'article L438-3 du code du travail, « le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Le bilan Social comporte ainsi des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que les conditions de vie des salariés »

II. Elaboration du registre social unique

Suite aux préconisations de l'IGAENR, le rapport social unique a été rattaché à la direction des ressources humaines. L'ensemble des rubriques sont renseignées avec la notion de genre sans parler pour autant encore de rapport de situation comparée. Cette année, le registre social unique comporte 7 grandes familles d'indicateurs de la politique sociale RH:

- Effectifs
- Carrières
- Rémunérations et charges accessoires
- Formation des personnels
- Hygiène, sécurité et conditions de travail
- Action sociale, culturelle et sportive
- Relations professionnelles/Dialogue Social

III. Le rapport social unique : un travail collectif

Afin d'obtenir toutes les données nécessaires au registre social unique, de nombreux services ont fourni des documents ou apporté des informations: la direction des ressources humaines dans toutes ses composantes, la direction des affaires financières, la direction des affaires juridiques, le cabinet de la présidence, le service de la logistique et de la sureté, l'école interne et PSL sport.

SOMMAIRE

Les effectifs

Carrières

Rémunérations

Formations des personnel

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Actions sociales, culturelles et sportives

Les relations professionnelles et le dialogue social



CHAPITRE 1^{er}

Les effectifs



1.1 : Les effectifs de l'université

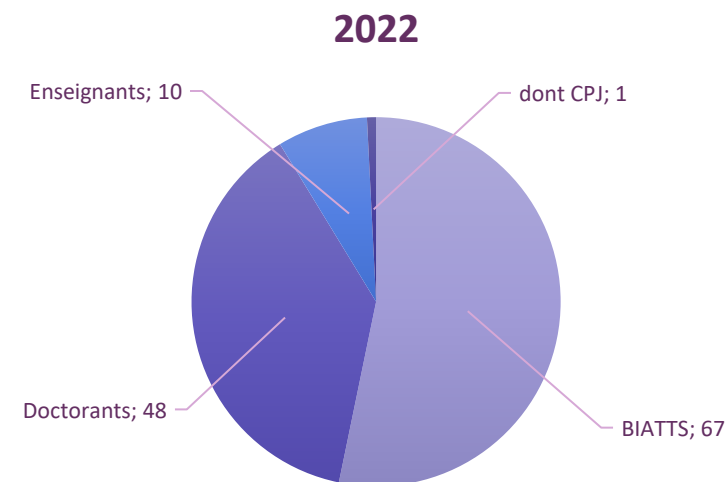
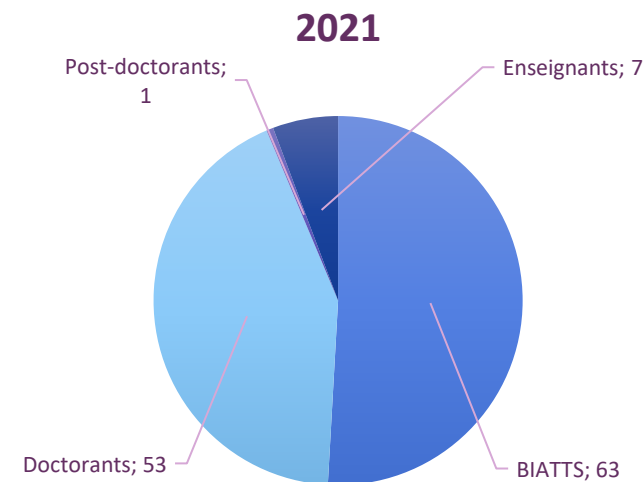
2021													Moyenne annuelle
Les personnels	01/21	02/21	03/21	04/21	05/21	06/21	07/21	08/21	09/21	10/21	11/21	12/21	
BIATTS	53	56	57	59	62	66	67	68	68	66	67	66	63
Doctorants	61	55	54	53	52	51	51	49	44	52	56	56	53
Post-doctorants	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
Enseignants	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Total général	123	119	119	120	122	126	126	125	120	125	130	129	124

Les effectifs de l'université sont stables sur les deux exercices présentés.

A noter, une modification de la structuration des personnels académiques, avec une baisse des doctorants au profit des personnels enseignants en 2022. Cela s'explique par l'aboutissement du transfert de la gestion des contrats doctoraux vers les établissements-composantes, et notamment de ceux destinés à l'institut Curie.

Par ailleurs, la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche a permis le recrutement d'agents contractuels disposant d'un doctorat, en vue de leur titularisation dans le corps Professeur des universités, pour répondre à un besoin spécifique lié à la stratégie scientifique et à l'attractivité internationale de PSL. Ce dispositif a permis le recrutement d'une chaire de professeur junior à la rentrée universitaire 2022.

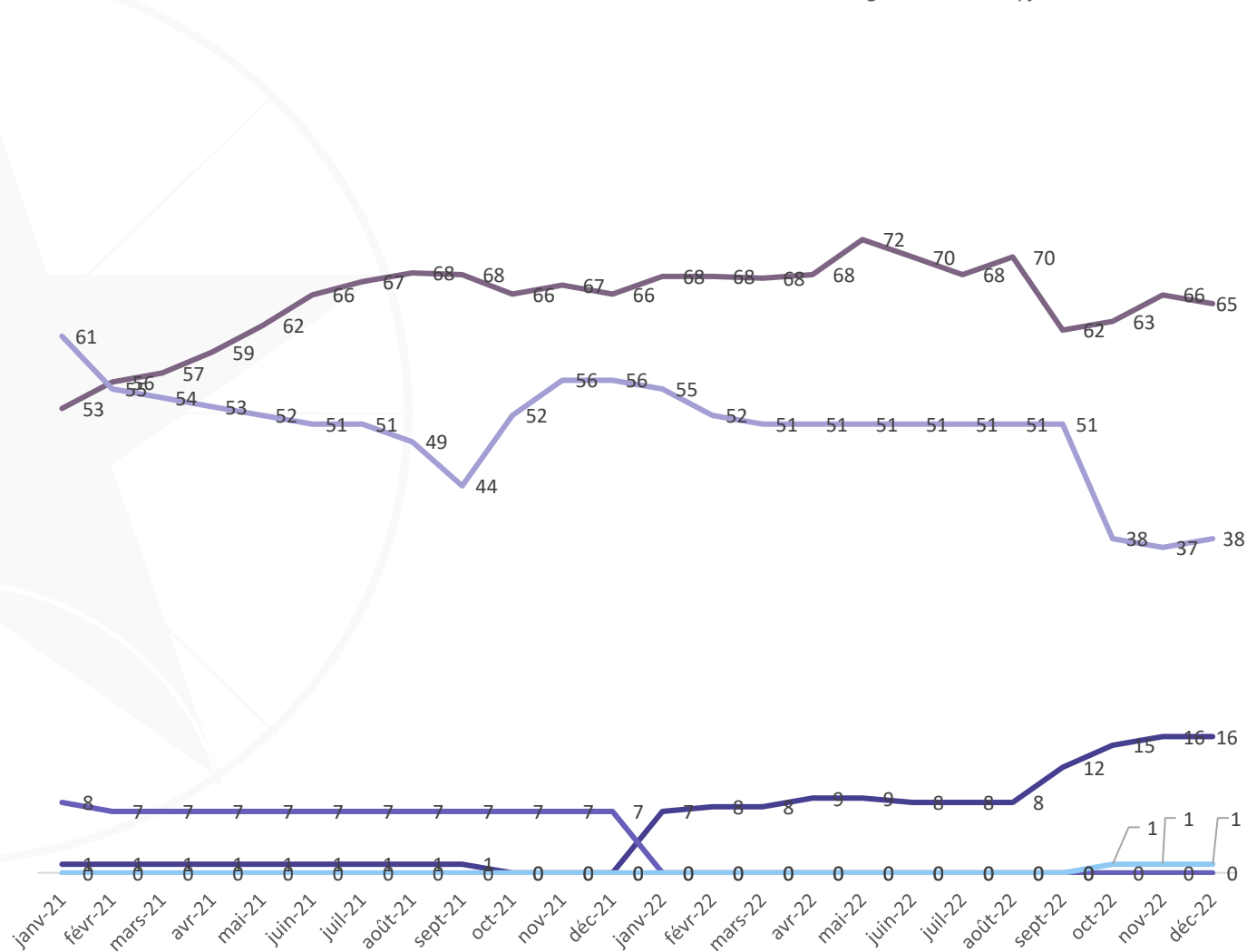
2022													Moyenne annuelle
Les personnels	01/22	02/22	03/22	04/22	05/22	06/22	07/22	08/22	09/22	10/22	11/22	12/22	
BIATTS	68	68	68	68	72	70	68	70	62	63	66	65	67
Doctorants	55	52	51	51	51	51	51	51	51	38	37	38	48
Enseignants	7	8	8	9	9	8	8	8	12	15	16	16	10
dont CPJ										1	1	1	1
Total général	130	127	126	128	132	129	127	129	125	115	118	118	125



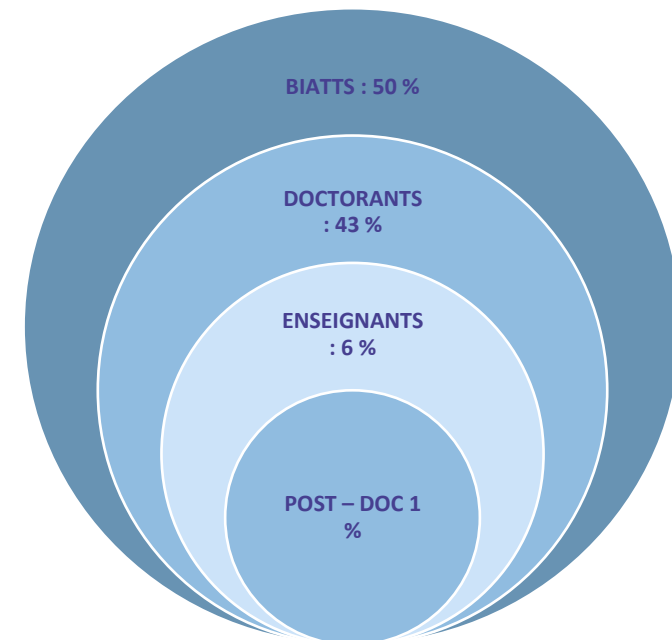
1.2 Evolution des personnels de l'université entre 2021 et 2022

Evolution des effectifs de l'université 2021-2022

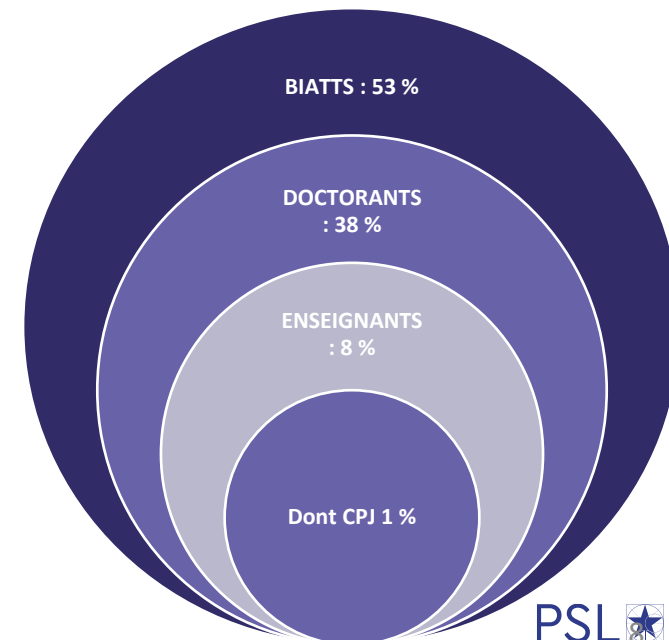
BIATTS Doctorants Post-doctorants Enseignants cpj



2021



2022



1.3 : Les effectifs de la fondation

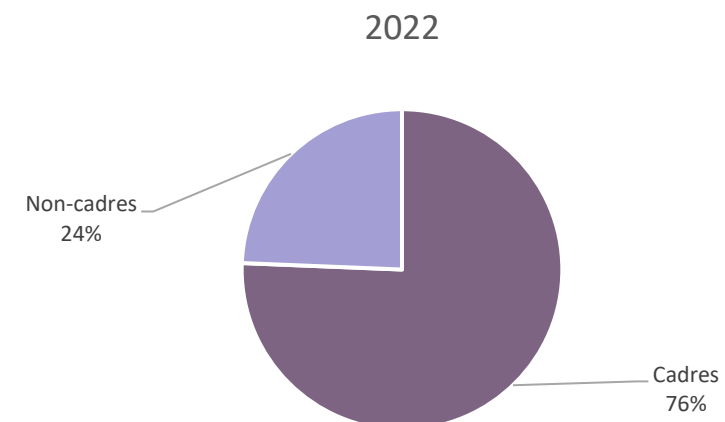
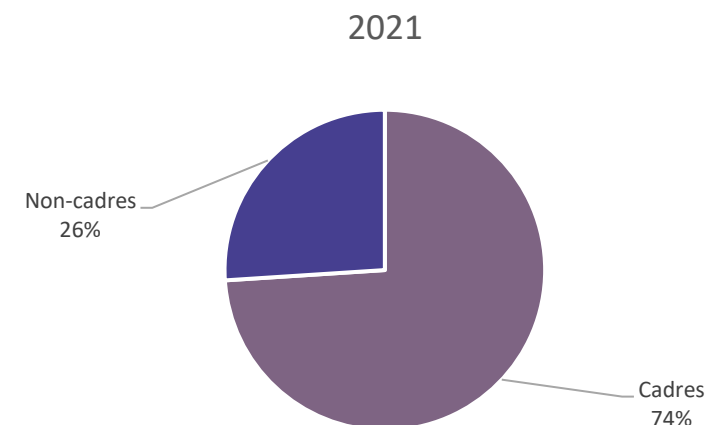
Fondation 2021													Moyenne annuelle
	01/21	02/21	03/21	04/21	05/21	06/21	07/21	08/21	09/21	10/21	11/21	12/21	
Cadres	47	45	46	44	45	46	46	43	40	41	40	40	44
Non-cadres	22	22	21	14	15	13	13	13	12	13	13	13	15
Total général	69	67	67	58	60	59	59	56	52	54	53	53	59

Fondation 2022													Moyenne annuelle
	01/22	02/22	03/22	04/22	05/22	06/22	07/22	08/22	09/22	10/22	11/22	12/22	
Cadres	45	44	44	42	40	42	42	39	40	39	41	42	42
Non-cadres	11	11	11	12	13	13	13	11	15	17	18	16	13
Total général	56	55	55	54	53	55	55	50	55	56	59	58	55

Les effectifs de la fondation sont légèrement en baisse entre 2022 et 2021 ; cela concerne tant les cadres que les non-cadres (moins 2 pour chacun), en moyenne sur les années de référence.

L'augmentation des personnels non-cadres de la fondation concerne l'intégration de 3 alternants à compter de la rentrée 2022.

La fondation connaît une nouvelle dynamique de recrutements à compter de septembre 2022.

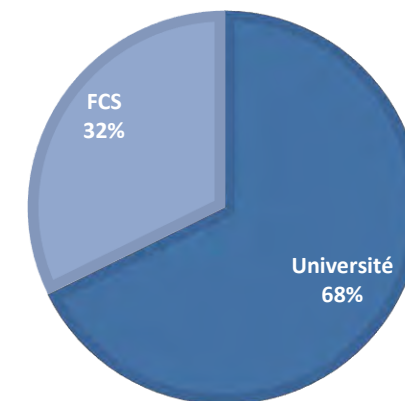


1.4 L'effectif global de PSL

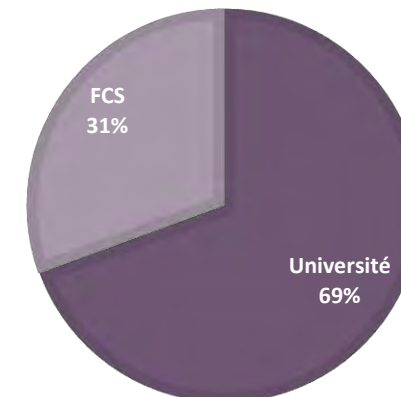
Personnels de PSL 2021													Moyenne annuelle
	01/21	02/21	03/21	04/21	05/21	06/21	07/21	08/21	09/21	10/21	11/21	12/21	
Université	123	119	119	120	122	126	126	125	120	125	130	129	124
FCS	69	67	67	58	60	59	59	56	52	54	53	53	59
Total général	192	186	186	178	182	185	185	181	172	179	183	182	183

Personnels de PSL 2022													Moyenne annuelle
	01/22	02/22	03/22	04/22	05/22	06/22	07/22	08/22	09/22	10/22	11/22	12/22	
Université	130	127	126	128	132	129	127	129	125	115	118	118	125
FCS	56	55	55	54	53	55	55	50	55	56	59	58	55
Total général	186	182	181	182	185	184	182	179	180	171	177	176	180

EFFECTIFS PSL 2021



EFFECTIFS PSL 2022



1.5 Les personnels de PSL (hors vacataires) – Année 2022

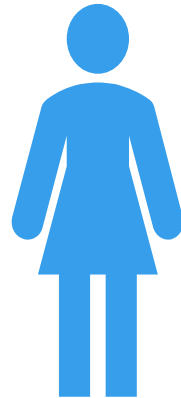
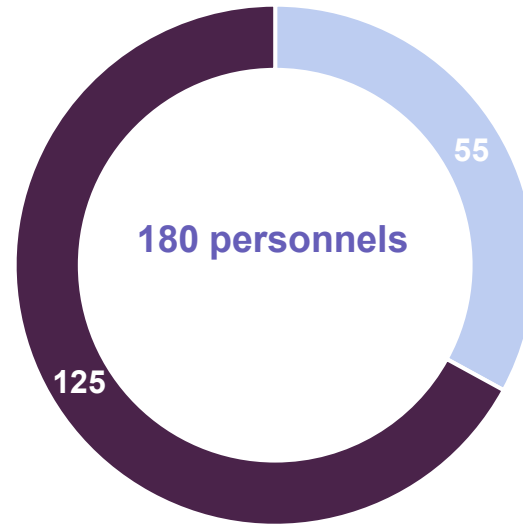
L'université : 125



73 Femmes
58 %



52 hommes
42 %



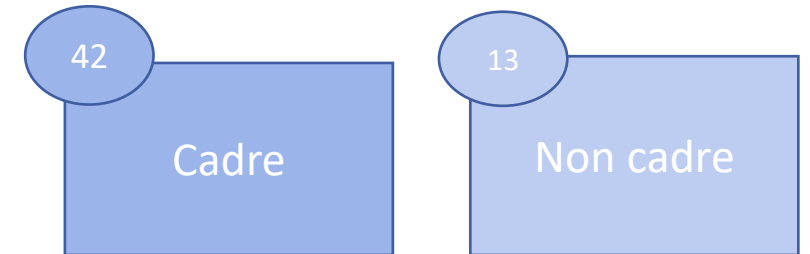
107, soit 59 %



73, soit 41 %

Moyenne 2022

La fondation : 55



34 femmes
62 %



21 hommes
38 %

1.6 : Représentation de la volumétrie des effectifs par directions – Moyenne 2022



2. Les personnels administratifs

2.1. Répartition des personnels administratifs de PSL par catégorie et par direction : MOYENNE 2022

80 CAT. A cadres :
67 %



22



58

40 CAT. B non-cadres :
33 %



10

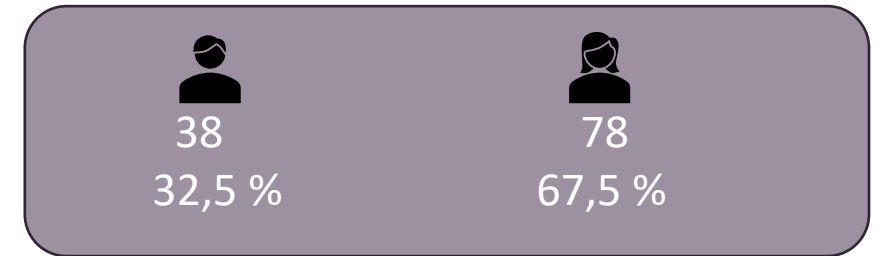


30

	Cadres	Non-cadres	Total général
PRESIDENCE	3	2	5
CENTRE_INNOVATION_PEDAGOGIQUE	2		2
DIRECTION_AIDE_AU_PILOTAGE_QUALITE	2		2
DIRECTION_DE_LA_COMMUNICATION_DIFFUSION_MARKETING	2	2	4
DIRECTION_DE_LA_FORMATION	12	11	23
DIRECTION_DE_LA_POLITIQUE_DOCUMENTAIRE_SCIENCE_OUVERTE	1	3	4
DIRECTION_DE_LA_RECHERCHE	7	4	11
DIRECTION_DES_AFFAIRES_JURIDIQUES	3		3
DIRECTION_DES_FINANCES	2	3	5
DIRECTION_DES_PARTENARIATS_ET_DEVELOPPEMENT	5	2	7
DIRECTION_DES_RESSOURCES_HUMAINES	6		6
DIRECTION_DES_SYSTEMES_D'INFORMATION	10	4	14
DIRECTION_GENERALE_DES_SERVICES	2	1	3
DIRECTION_INNOVATION_ET_ENTREPRENEURIAT	11	1	12
DIRECTION_LOGISTIQUE_ET_SURETE	1	2	3
DIRECTION_RELATIONS_INTERNATIONALES	4		4
DIRECTION_VIE_ETUDIANTE	7	5	12
TOTAL - ETP au 31/12/12022	80	40	120

2.2. Répartition des personnels administratifs de PSL par genre et par direction – Moyenne 2022

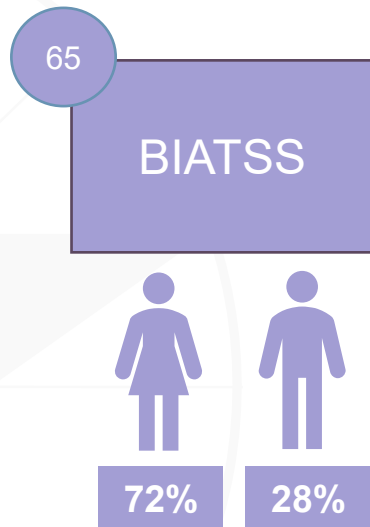
Directions	Total Femme	Total Homme	Total en % Femme	Total en % Homme
PRESIDENCE	3	2	2,6%	1,7%
Centre de l'innovation pédagogique	1	1	0,9%	0,9%
Direction de l'aide au pilotage et de la qualité		2	0,0%	1,7%
direction de la communication, de la diffusion et du marketing	2	1	1,6%	0,9%
Direction de la formation	18	5	15,6%	4,0%
Direction de la politique documentaire et des sciences ouvertes	4		3,5%	0,0%
Direction de la recherche	9	2	7,8%	1,7%
Direction des affaires juridiques	1	2	0,9%	1,7%
Direction des finances	4	1	3,5%	0,9%
Direction des partenariats et du développement	6	1	5,2%	0,9%
Direction des ressources humaines	6		5,2%	0,0%
Direction des systèmes d'information	4	9	3,5%	7,8%
Direction générale des services	2	1	1,7%	0,9%
Direction de l'innovation et de l'entrepreneuriat	5	7	4,3%	6,1%
Direction de la logistique et de la sûreté	1	2	0,9%	1,7%
Direction des relations internationales	3	1	2,6%	0,9%
Direction de la vie étudiante	9	1	8,0%	0,9%
Total général	78	38	67,50%	32,50%



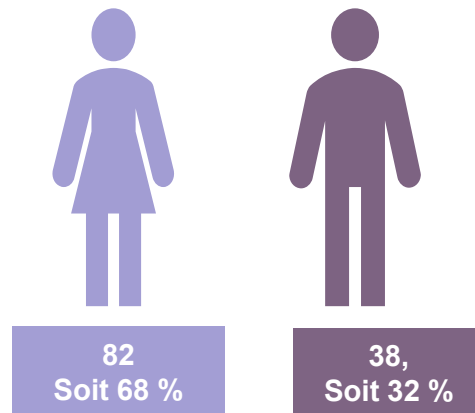
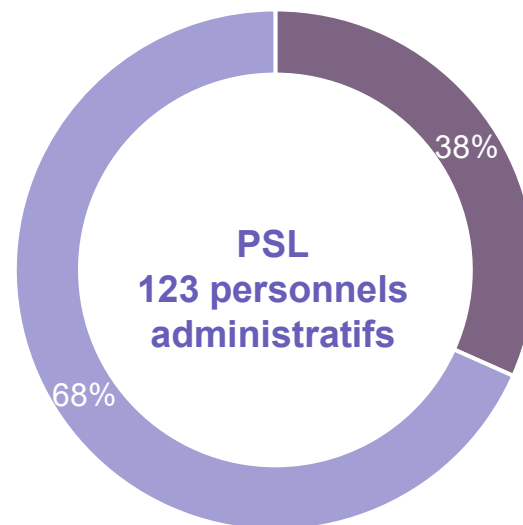
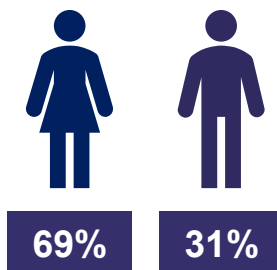
Les directions de PSL sont composées de deux tiers de femmes. Cette répartition traditionnelle des effectifs dans les personnels administratifs est à pondérer avec la DSI, la logistique et celle de l'innovation et de l'entrepreneuriat, dans lesquelles la proportion s'inverse.

2.3. Démographie des personnels administratifs (BIATSS) – Moyenne 2022

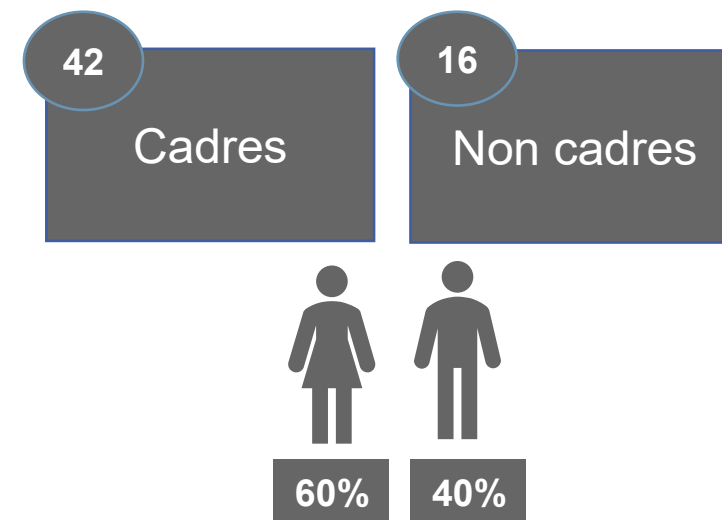
L'université



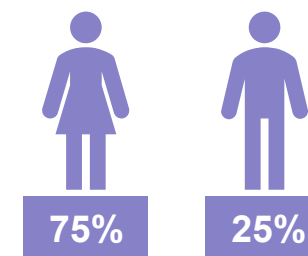
Dont cat A/cadres :



La fondation

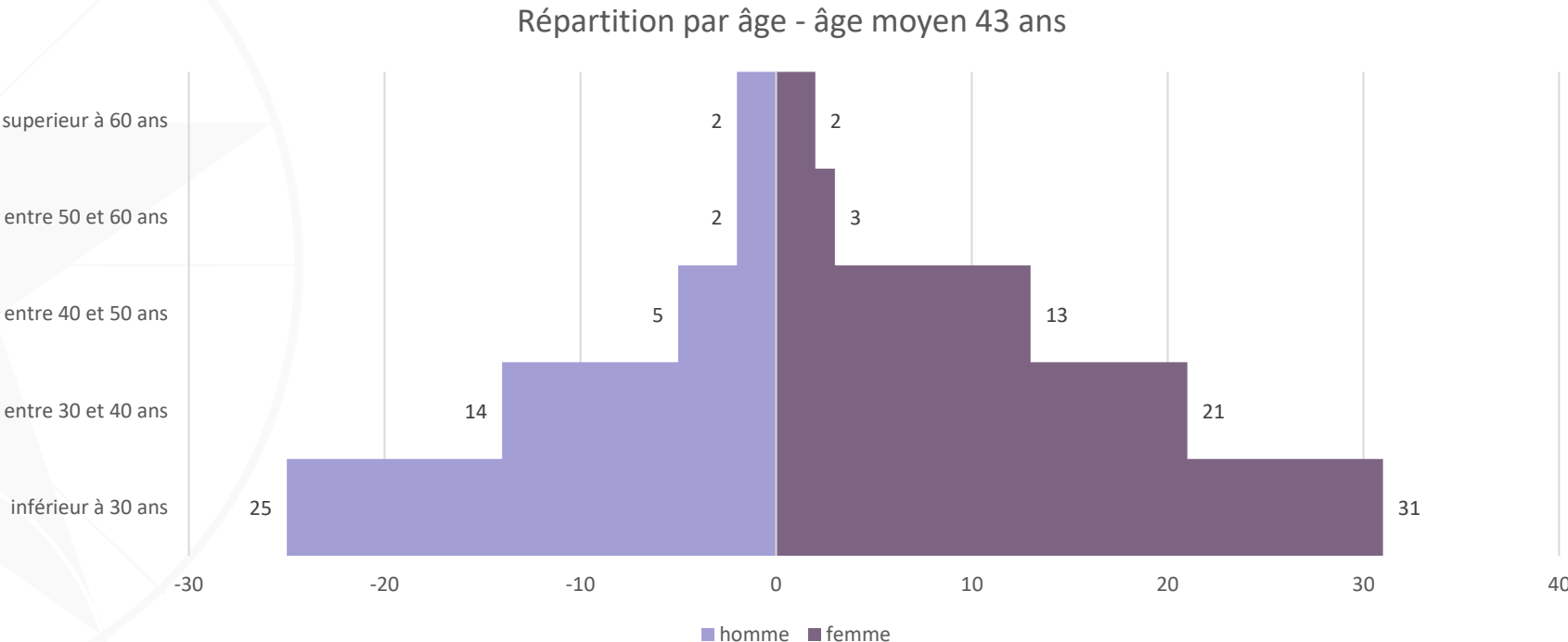


Dont cat B/non cadres:

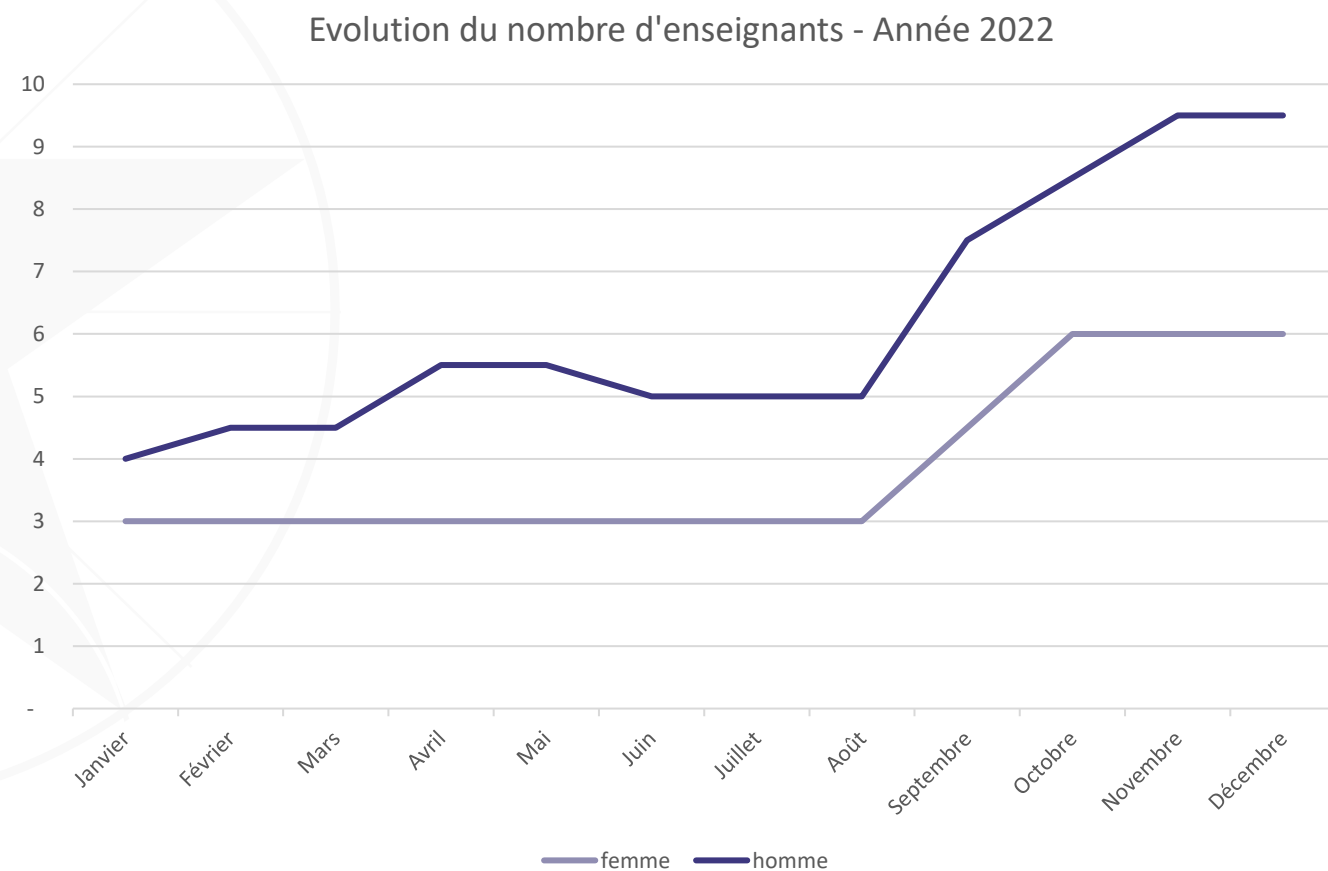


2.5. Répartition par âge

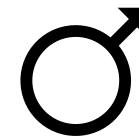
Pyramide des âges des personnels administratifs – PSL université et fondation – Moyenne 2022



2.6. Les personnels enseignants- Université – Moyenne 2022



37,5%



62,5%

Âge moyen
39 ans

Un âge moyen en baisse de 5 points pour l'année universitaire 2022-2023 (44 ans en 2021-2022).

Il revêt des différences selon les sexes :

- âge moyen des femmes : 34 ans
- âge moyen des hommes : 43 ans

Du fait du faible nombre d'enseignants chercheurs, la moyenne varie grandement selon certaines individualités. Le point médian pourrait rabaisser l'âge des hommes enseignants

3. Les autres catégories de personnels

3.1.1 Focus sur les académiques

Cinq vice-présidences:

- Formation
- Recherche, science et société
- Relations internationales
- Développement et partenariat
- Vie étudiante et RSE



3



2

3. Les autres catégories de personnels

3.1.2 Focus sur le comité de direction

16 directions au 31 décembre 2022, dont 14 postes pourvus à cette date, soit 58 % de directrices et 42 % de directeurs :

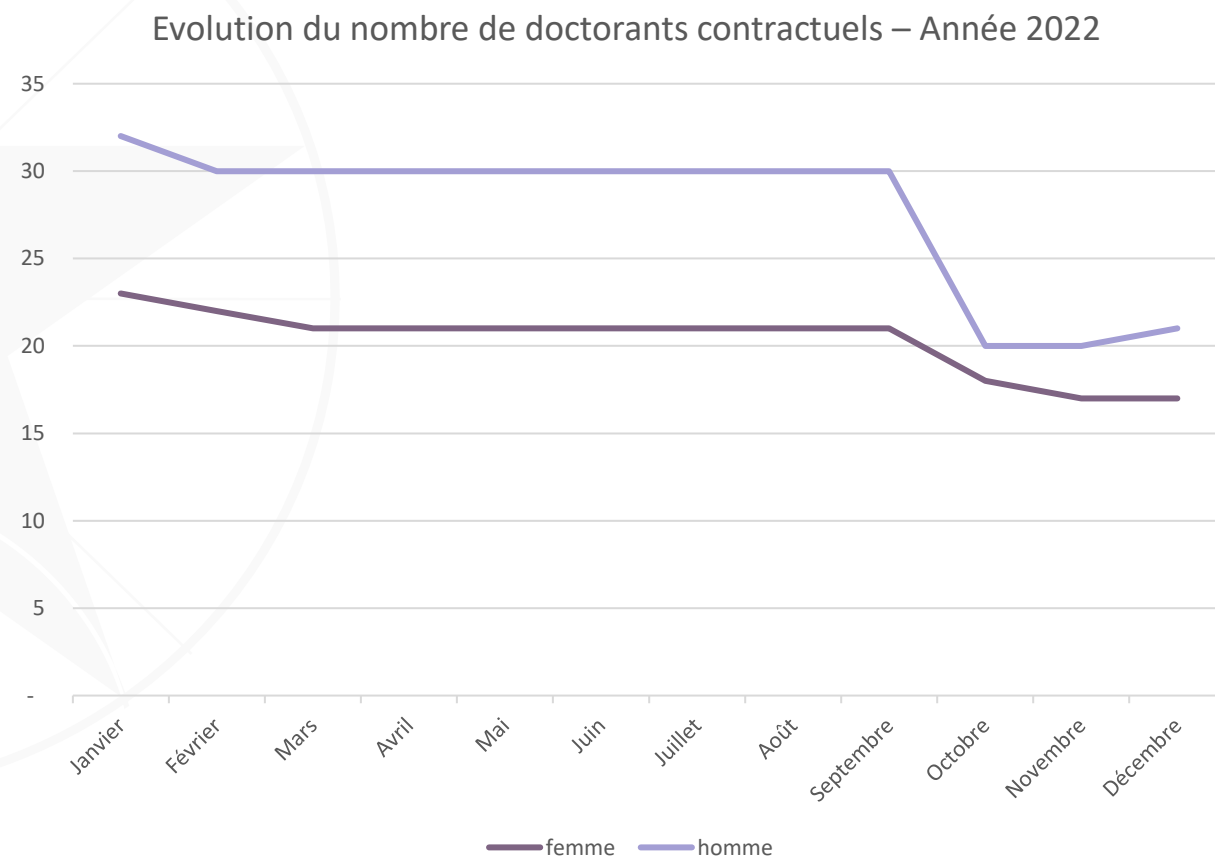


8



6

3.2. Focus sur les doctorants contractuels – Année 2022

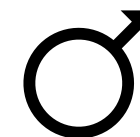


Observation : En comparaison à l'année passée, les effectifs mensuels varient. En effet, l'année universitaire 2022-2023, marque une baisse notable des effectifs.

Explication : Les contrats doctoraux ont été transférés à l'institut Curie dans le cadre de la délégation de gestion



41%



63%

Âge moyen
27 ans

80%
Nationalité
française

20%
Autres
nationalités

3.3. Focus sur les vacataires – Université 2022

Vacataires d'enseignement

Genre	femme	homme	Total général
Intervenants extérieurs	61	104	165



36%

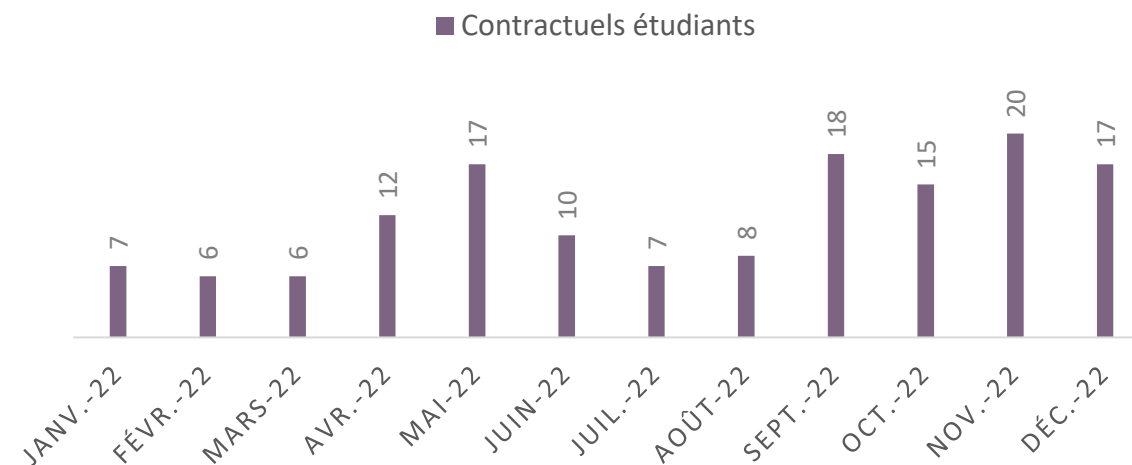


64%

Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n°87-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité de chargés d'enseignement vacataires (CEV), ou d'agents temporaires vacataires (ATV).

Ce sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui dispensent des cours dans les formations de l'Université

Emplois étudiant



70%



30%

En 2022, les étudiants ont travaillé en majorité au sein des directions :

- de la vie étudiante
- de la formation, au service des admissions
- de la logistique – événements ponctuels et accueil de Mazarine

3.4. Focus sur les stagiaires et apprentis

Huit étudiants ont été accueillis comme stagiaires ou apprentis. Cela répond à la volonté de PSL de répondre aux nouvelles formes d'apprentissage au sein de l'enseignement supérieur. C'est au sein de la direction de la communication que nous notons le plus de stagiaires. Temps moyen passé à PSL : **4,5** mois



50%



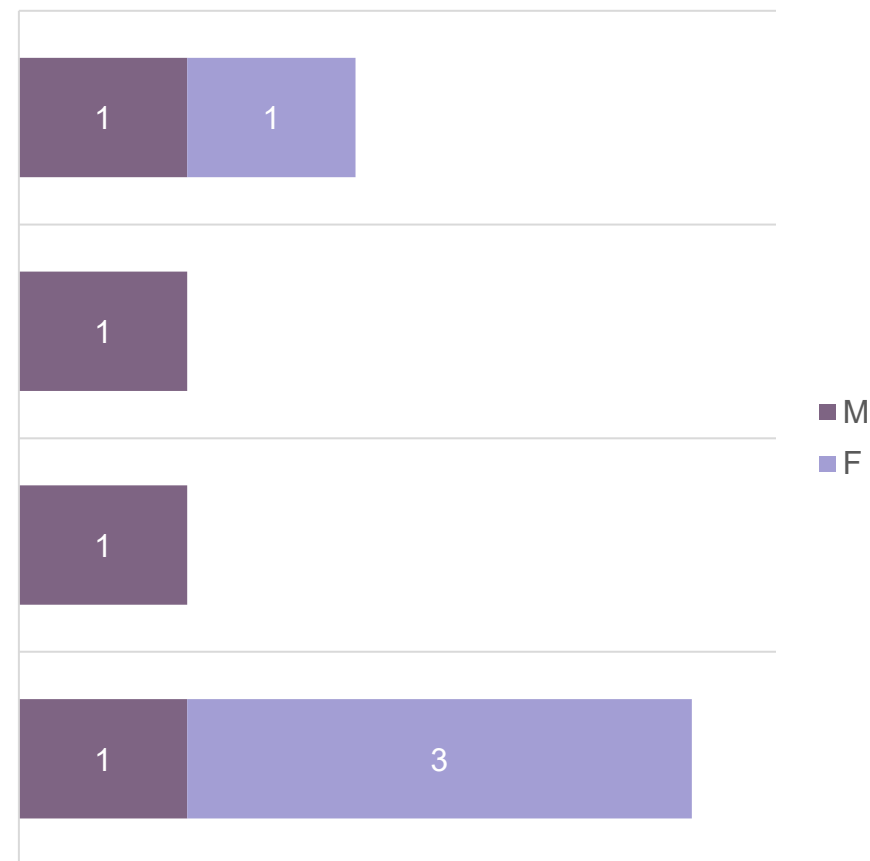
50%

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT

DIRECTION DES SYSTÈMES
D'INFORMATION

DIRECTION DE L'INNOVATION ET DE
L'ENTREPRENEURIAT

DIRECTION DE LA COMMUNICATION





Chapitre 2

Carrière



1. Mouvements des personnels

Les mouvements des personnels sont multiples et leur classification dépend de leur statut et affectation antérieurs, ainsi que de la nature du changement de situation.

1.1. Entrées

Les entrées peuvent se faire en CDD, CDI, détachement et mise à disposition.

Il s'agit des personnes entrant et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

FONDATION

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022:

18 nouveaux collaborateurs et collaboratrices ont rejoint la FCS (contre 13 en 2020)
Données hors stagiaires

UNIVERSITE

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022:

51 nouveaux collaborateurs ont rejoint l'université.

17 contractuels étudiants ont été recrutés au cours de l'année 2022

Données hors stagiaires et vacataires

	2020		2022			
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Delta entrées	Delta sorties
Université	27	8	51	36	24	28
Fondation	13	20	18	8	5	-12

1.2. Sorties

Il s'agit des personnels qui quittent l'établissement au cours de la période référence :

- Retraite ;
- Mutation
- Concours ;
- Fin de contrat, de détachement ;
- Démission ;
- Licenciement ;
- Rupture conventionnelle.

Motifs de sorties provisoires :

- Disponibilité ;
- Congé parental.

SORTIES FCS

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022, 8 collaborateurs ont quitté la FCS (hors stagiaires)

SORTIES UNIVERSITE

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020, 36 collaborateurs ont quitté l'université (hors stagiaires et vacataires)

Chapitre 3

La rémunération



1. La structure de la masse salariale

1.1. L'université

Crédit de masse salariale voté au BI

9 986 457€

Masse salariale consommée en 2022

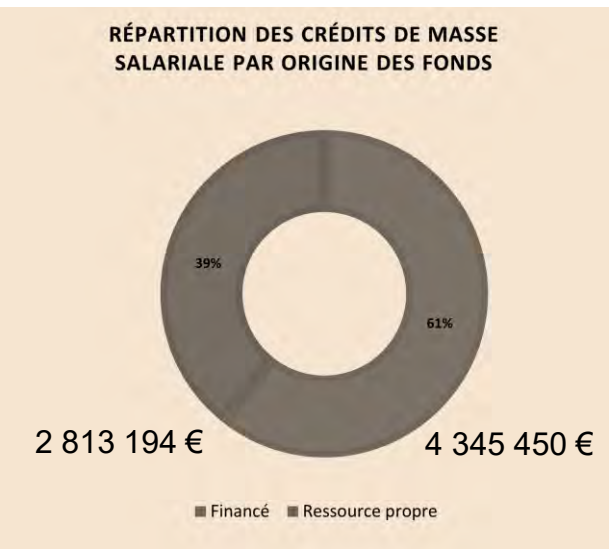
7 158 645€

Evolution de la masse salariale entre 2021 et 2022

+7,25%

Taux d'exécution de la masse salariale globale 72%

- Crédits de masse salariale

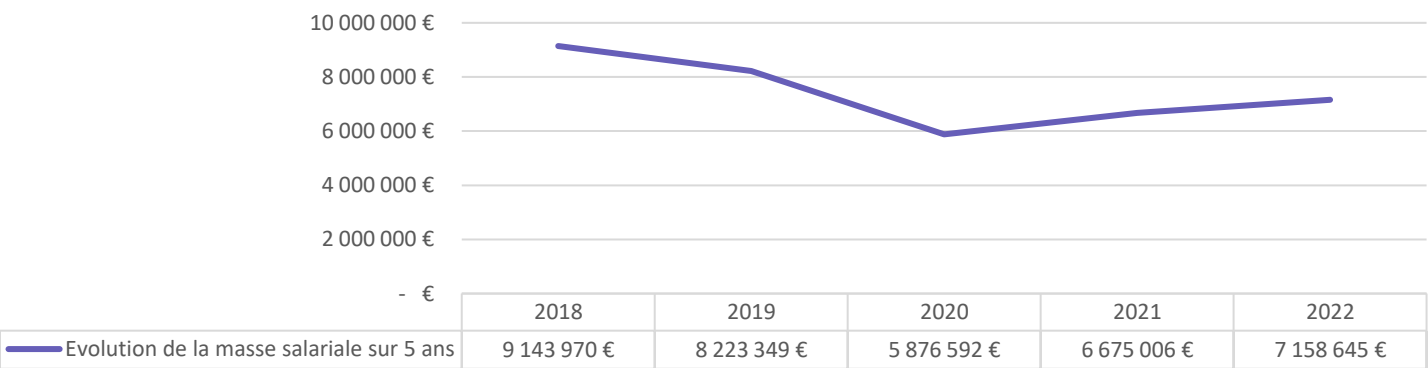


Pour rappel, la part de la masse salariale financée augmente de 15 points entre 2021 et 2022 (54 % en 2021).
C'est la conséquence d'une augmentation nette de l'obtention d'appels à projets.

A cette indication, la masse salariale de l'université augmente de plus de 450 K€ entre les deux exercices

- Dépenses de masse salariale

Evolution de la masse salariale sur 5 ans



1.2. La fondation

Crédit de masse salariale voté au BI

4 938 240€

Masse salariale consommée en 2021

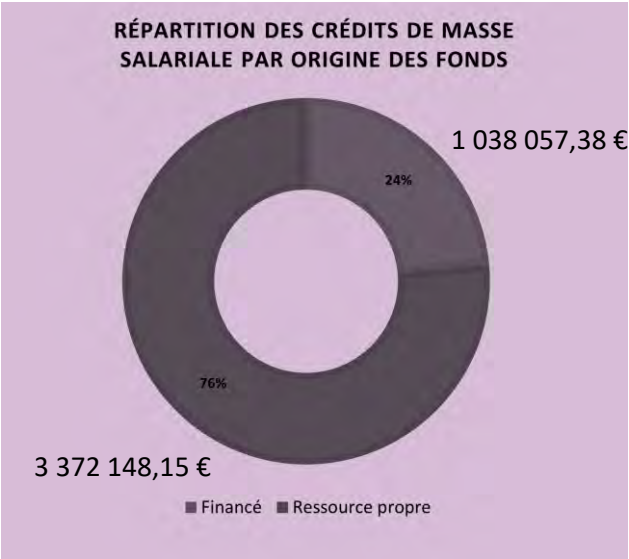
4 410 205€

Evolution de la masse salariale entre 2021 et 2022

-1,2%

Taux d'exécution de la masse salariale globale 89%

- Crédits de masse salariale

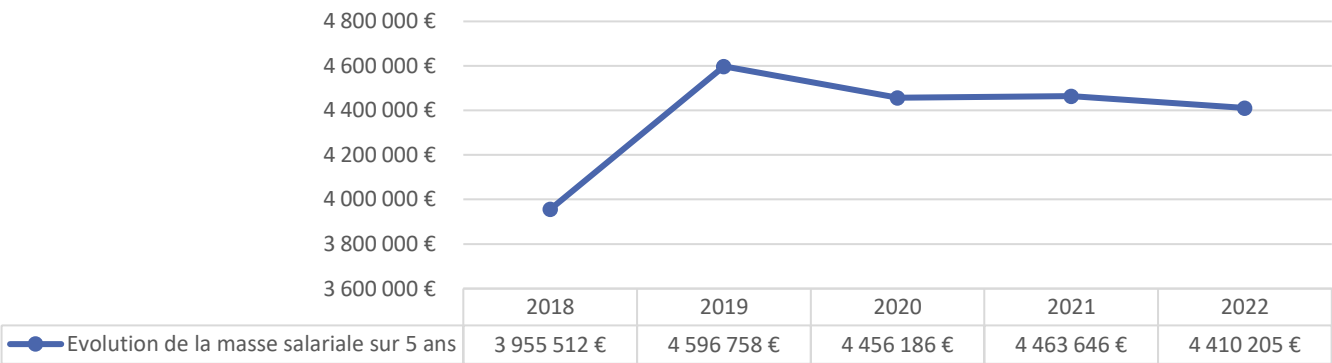


A l'inverse de l'université, la consommation de la masse salariale de la fondation est stable entre 2021 et 2022.

Dans sa structure, la masse salariale augmente de 3 points en ressources propres.

- Dépenses de masse salariale

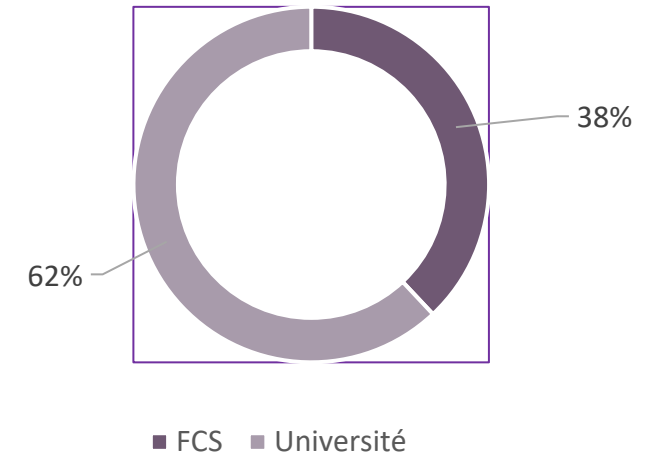
Evolution de la masse salariale sur 5 ans



2. La répartition de la masse salariale de PSL - 2022

Masse salariale	
FCS	Université
4 410 K€	7 158 K€
38%	62%

Répartition MS 2022



La masse salariale globale, au 31/12/22, s'élève à 11,568 M€, pour 11,138 M€ au 31/12/21, soit une progression nette de 3,86 %.

Explications :

- +3,5 % de la valeur du point d'indice à compter de juillet 2022, pour les personnels indiciaires
- + 3,5% du brut mensuel pour les personnels de la fondation
- 66 000 € de primes versées sur le budget université

2.1. Par catégorie

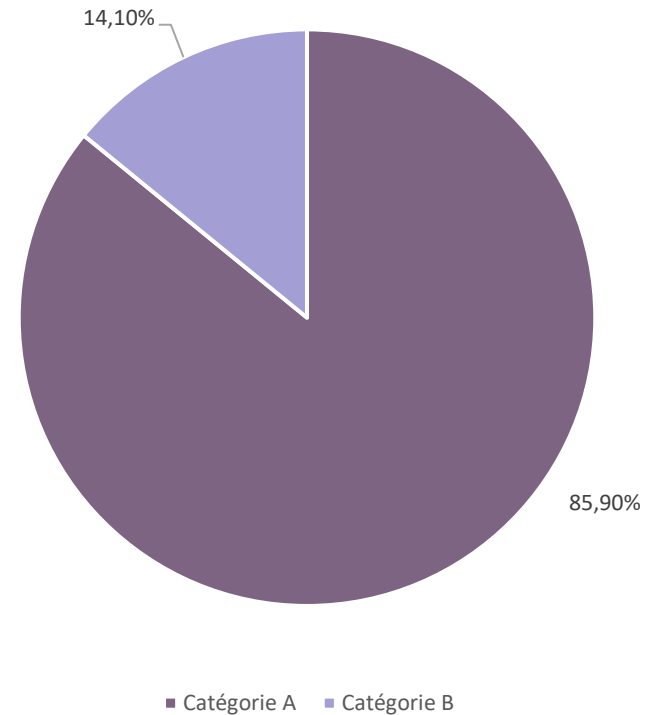
MS Université

BIATSS	3 467 836 €	48,44%
ENSEIGNANTS	2 064 484 €	28,85%
DOCTORANTS	1 551 480 €	21,67%
CONTRACTUELS ETUDIANTS	74 841€	1,05%
TOTAL 2022	5 532 320 €	100%

MS FCS

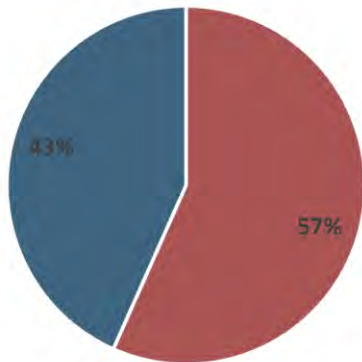
stagiaires, apprentis	19 384€	0,44%
Contrac. non enseignants	4 390 820€	99,56%
Total	4 410 205€	

Répartition de la masse salariale par catégorie au sein de PSL



2.3. Par genre (hors vacataires, stagiaires et apprentis)

Masse salariale PSL		
Femme	6 543 915 €	57%
Homme	5 005 550 €	43%
Total	11 549 465 €	100 %



■ Femme ■ Homme

2.4. Salaire moyen (rémunération brute mensuelle)

Université

Femme	Salaire moyen	Homme	Salaire moyen		Différence femme-homme	% différence
Cat. A	2 486 €	Cat. A	2 994 €	-	508 €	-20,4%
Cat. B	1 971 €	Cat. B	1 876 €		95 €	4,8%
Doctorante	2074,18€	Doctorant	2074,18 €		0 €	-
Post-doctorante	2 597 €	Post-doctorant	3 019 €	-	22 €	-16,2%

FCS

Femme	Salaire moyen	Homme	Salaire moyen		Différence femme-homme	% différence
Cadre	3 790 €	Cadre	4 586 €	-	796 €	-21,0%
Non-cadre	2 298 €	Non-cadre	2 158 €		140 €	6,1%

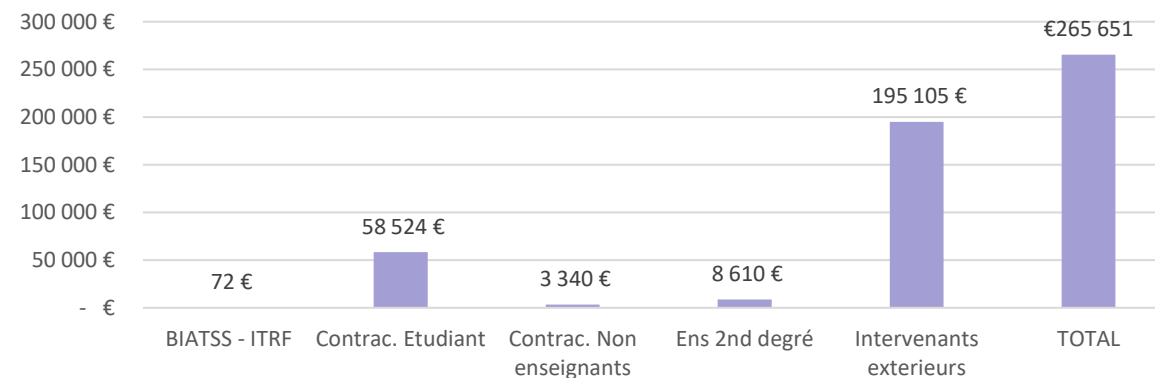
2.5. Les vacances

Evolution des dépenses de vacances

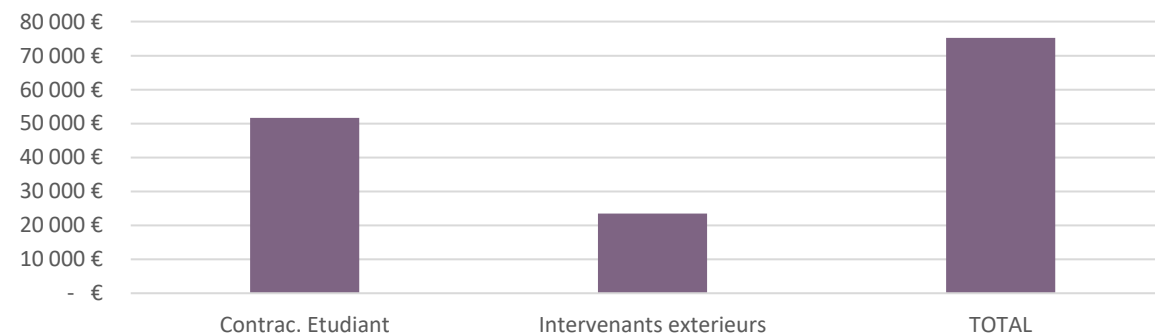
	2021 Montant	%
BIATSS - ITRF	72 €	0,03%
Contrac. Etudiant	58 524 €	22,03%
Contrac. Non enseignants	3 340 €	1,26%
Ens 2nd degré	8 610 €	3,24%
Intervenants extérieurs	195 105 €	73,44%
TOTAL	265 651 €	100%

	2022 Montant	%
Contrac. Etudiant	51 710 €	68,70%
Intervenants extérieurs	23 481 €	31,30%
TOTAL	75 191 €	100%

Montant des vacances - 2021

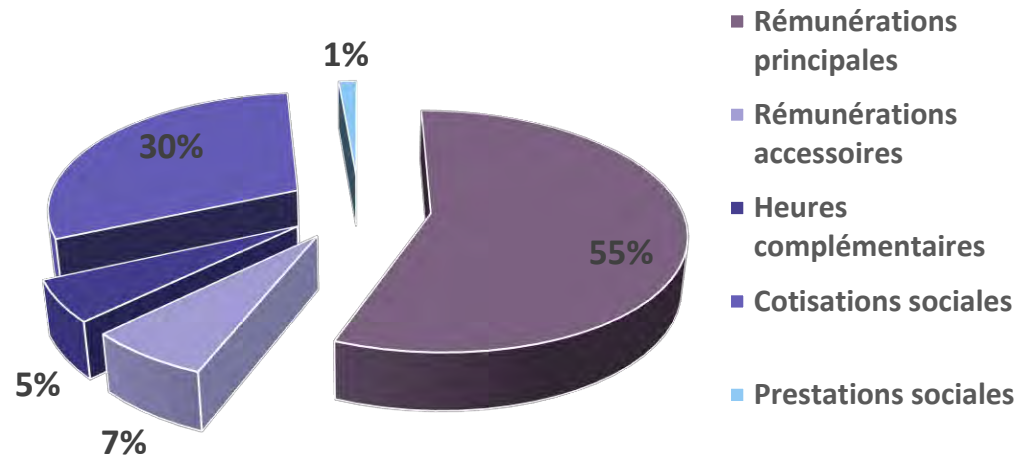


Montant des vacances - 2022



3. La répartition et structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2022

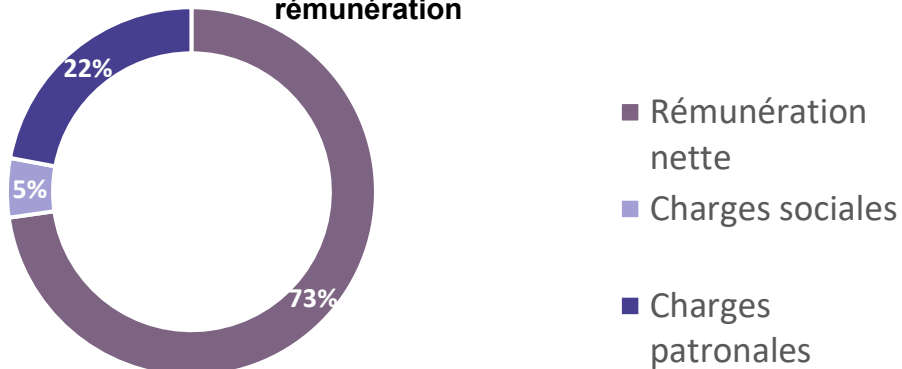
Répartition en % de la MS de l'université



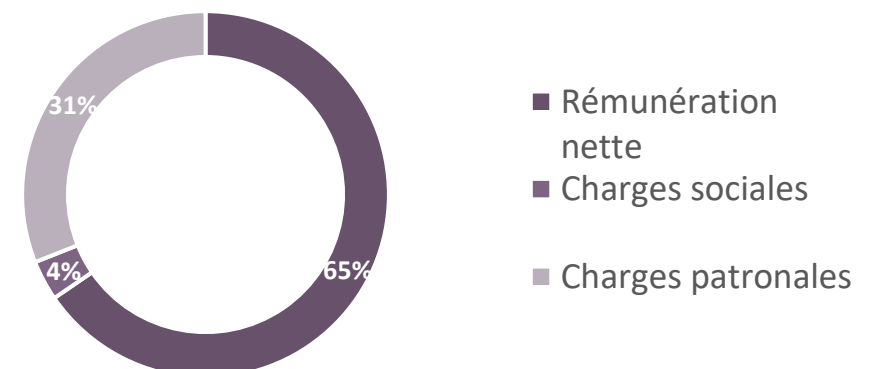
Les dépenses de personnel peuvent généralement se répartir en cinq éléments de rémunération :

- **les rémunérations principales** composées du traitement brut, de l'indemnité de résidence (IR), du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- **les rémunérations accessoires** composées des primes et indemnités ,
- **les heures complémentaires** d'enseignement et les vacations ,
- **les cotisations sociales ou charges patronales** correspondent aux versements obligatoires effectués par l'établissement aux différents organismes et à l'Etat. Les principales cotisations sont les CAS Pensions et ATI, les cotisations ASSEDIC, , l'assurance maladie et le versement transport,
- **Les prestations sociales** tels que le remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et/ou les rentes pour accidents de travail.

Répartition en % de la MS Université par élément de rémunération



Répartition en % de la MS FCS par élément de rémunération





Chapitre 4

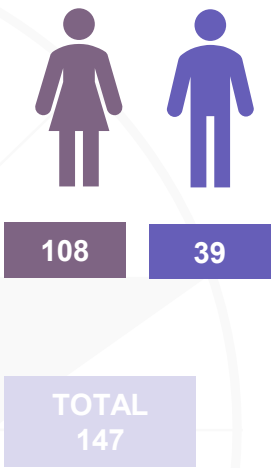
Formation des personnels



1. Les formations

1.1. La population formée par genre et par thématique de formation

En 2022, **147 personnels** de l'université et de la Fondation ont été formés à PSL, sur une population totale de **180** :



Répartition par sexe aux actions de formation	Femme	Homme	Total général
AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	1	3	4
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	6	1	7
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	23	7	30
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	31	7	38
PRATIQUER UNE LANGUE ETRANGERE	5	2	7
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	14	8	22
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	15	8	23
S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE ETHIQUE, RSE ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE	10	1	11
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	3	2	5
Total général	108	39	147

Le nombre de personnels formés au cours de l’année 2022 est exponentiel par rapport aux années 2020-2021, grâce à la fin de la pandémie de covid-19, et la reprise complète de l’offre de formation dispensée notamment par l’école interne de PSL.

Pour rappel, en 2020, seules 49 personnes avaient pu participer à une action de formation

Répartition par sexe aux actions de formation
APPROFONDIR SES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES
APPROFONDIR SES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES
CONDUIRE ET VALORISER SON ACTIVITÉ DE RECHERCHE ET D'INNOVATION
AMÉLIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE: SE PRÉPARER AUX CONCOURS
APPROFONDIR SES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUE ET NUMÉRIQUES
SE FORMER À LA PRRÉVENTION DES RISQUES
SE PROFESSIONNALISER: S’ADAPTER À SON POSTE DE TRAVAIL
S’ÉPANOUIR GRÂCE AU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL
SE PROFESSIONNALISER: S’ADAPTER À SON POSTE DE TRAVAIL
Total général

Femme	Homme	Total général
2	0	2
3	0	3
2	1	3
3	1	4
1	0	1
3	4	7
1	1	2
18	3	21
2	0	2
4	0	4
39	10	49

1. Les formations

1.2 : Les heures de formation dispensées par catégorie de personnel :

Nombre d'heures de formation par catégorie et par sexe

Par catégorie	Femme	Homme	Total général
A	454	134	588
B	92	81	173
Total général	546	215	760

Au-travers de la prévention des risques, ce sont 6 personnes sur 22 qui ont suivi 25h de formation traitant de la prévention des violences sexuelles et sexistes

1. Les formations

1.2 : Le nombre d'heures de formation dispensée par thématique:

Somme de Heures suivies	Femme	Homme	Total général
AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	14	23	37
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	15	0	15
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	244	56,5	300,5
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	122	24	146,25
PRATIQUER UNE LANGUE ETRANGERE	42	14,5	56,5
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	24	54,5	78,5
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	35	23	57,5
S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE ETHIQUE, RSE ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE	25	3	28
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	25	16	41
Total général	545,75	214,5	760,25

L'année 2022 représente plus de 760 heures de formation. Les femmes représentent à elles seules 72 % des heures de formation effectuées.



72 %

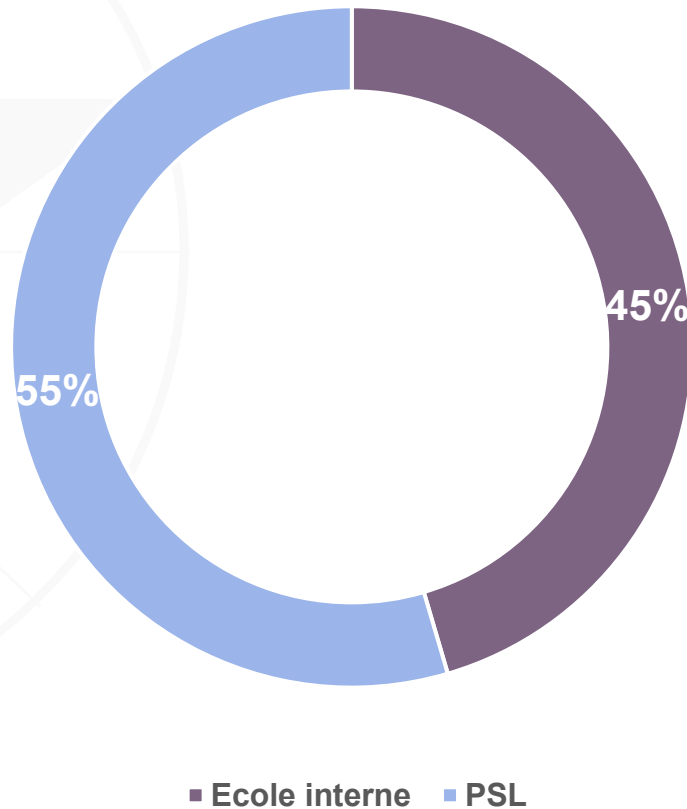


28 %

2. Le budget

2.1. Evolution du budget alloué à la formation du personnel

Repartition du budget



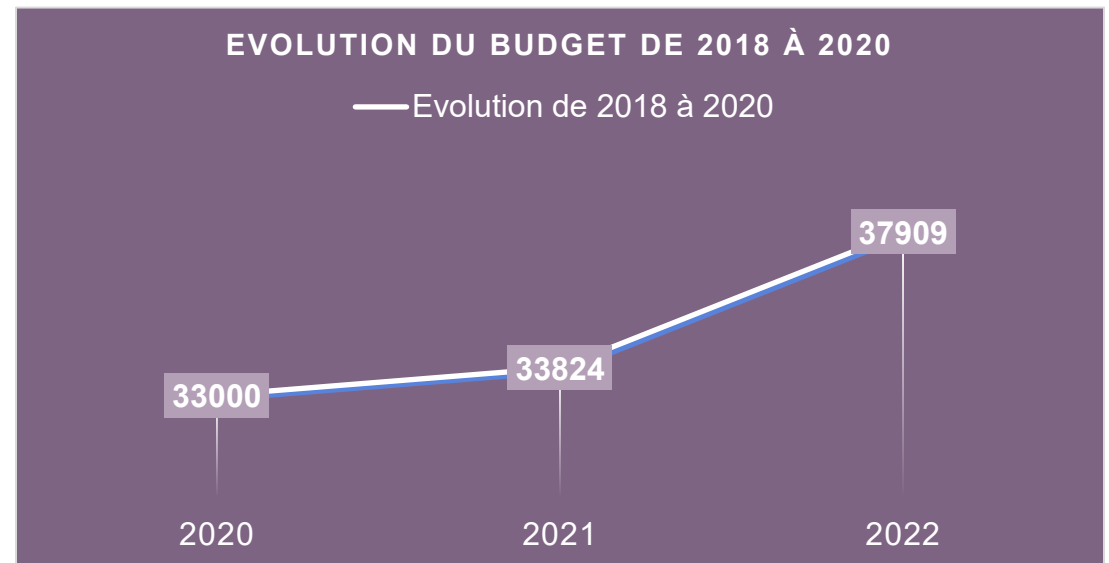
L'école interne

L'école interne a vocation à organiser et à mettre en œuvre des programmes de formations collectives continues. Elle élabore notamment un plan stratégique de formation pluriannuel PSL, ainsi que sa déclinaison par année civile, validée par les instances de PSL;

Le domaine de compétence de l'Ecole interne PSL s'étend à l'ensemble des personnels employés par les établissements signataires.

EVOLUTION DU BUDGET DE 2018 À 2020

— Evolution de 2018 à 2020





Chapitre 5

Hygiène, sécurité et conditions de travail

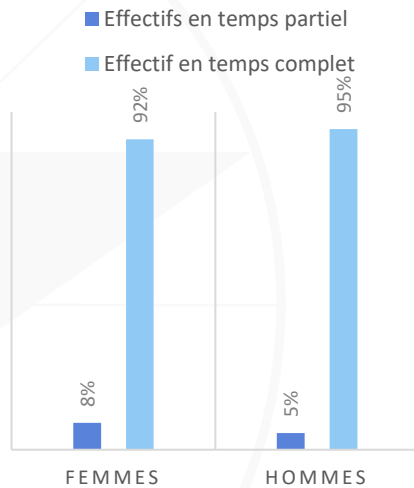


1. Le temps de travail

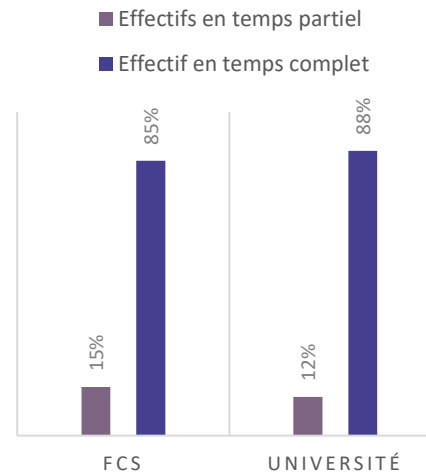
Un temps complet à PSL est de 39 heures (soit un ETP = 1), mais certains salariés effectuent leur activité à temps partiel ou à temps non complet (soit un ETP < 1).

3 grilles de lecture sur la répartition des temps complets et temps partiels et non complets au sein de PSL :

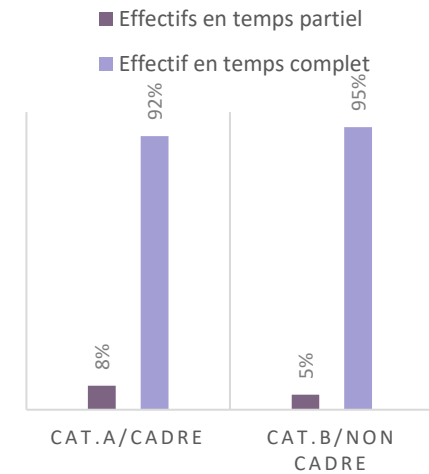
Selon le genre :



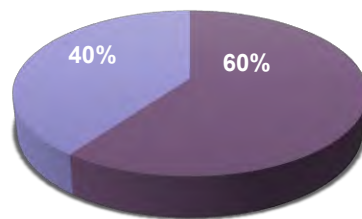
Selon la répartition des personnels :



Selon la catégorie statutaire :



Répartition du temps partiel par catégorie FCS – l'université



■ Catégorie A ■ Catégorie B

Observation :

- Les agents qui sont le plus à temps partiel ou non complet sont ceux de la catégorie A.

2. Les actions de qualité de vie et des conditions de travail

Le télétravail de “droit commun”

La mise en œuvre du télétravail au sein de PSL s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle des salarié(e), tout en conservant les mêmes exigences de continuité et de qualité du service rendu par chaque personnel.

Il traduit de plus l'adhésion de PSL aux valeurs de respect de l'environnement et de l'aménagement du territoire, et défend la responsabilité sociétale.

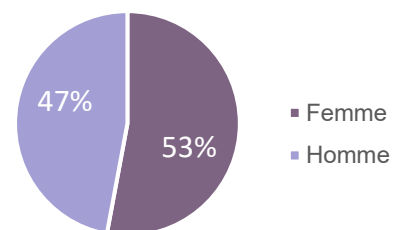
L'ensemble des collaborateurs sont désormais dotés du matériel nécessaire et suffisant pour exercer leurs missions en dehors de leur lieu de travail habituel.

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020, modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

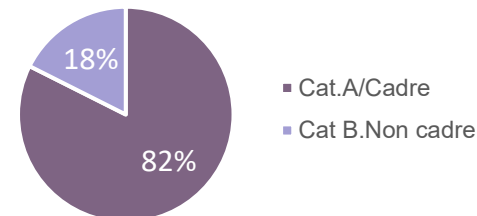
Compte tenu de cette évolution réglementaire, l'autorisation d'exercice du télétravail à PSL est délivrée par le supérieur hiérarchique. Il s'applique au seul domicile de du salarié, sur une quotité de 2 jours maximum par semaine, fixe les lundis, mardis, jeudis et vendredis. Le télétravail n'est possible à PSL qu'à compter de 6 mois de présence effective.

N.B : les personnels employés au forfait cadre ne sont pas soumis au cadre règlementaire instauré par le télétravail. Cela se justifie par la nature de leur contrat qui prévoit une autonomie dans la réalisation des missions, et leur confère une liberté d'organisation de leur temps de travail, soumise à conditions.

Répartition par genre



Répartition par catégorie



3. L'organisation périodique de séances de travail QVT

Le séminaire de la qualité de vie au travail : 16 novembre 2022

Le **séminaire Qualité de Vie au Travail (QVT)** a eu lieu le 16 novembre 2022 sous forme d'ateliers. Des propositions ont été faites et les rapports ont été communiqués aux représentants CT-CSE

Une **présentation au CT-CSE du plan d'action QVT** a été réalisée le 1^{er} décembre 2022 dans laquelle on a priorisé 14 actions (*cf. slide 3*).

Un travail co-constructif est privilégié :

- ✓ Sondage / enquête
- ✓ Boîte à idées ENT
- ✓ 2 demi-journées QVT par an pour le suivi et la poursuite de la démarche Groupes de travail élus et personnels Comité de suivi élus (CT / CSE)....

14 actions prioritaires, dans les domaines suivants :

- ✓ Communication /information
- ✓ Convivialité et services aux salariés
- ✓ Organisation
- ✓ Télétravail
- ✓ Formation



4. Une évolution à venir sur le protocole de télétravail

Axes de travail et enquête à construire :

L'objectif est de réaliser un **bilan sur le télétravail (quantitatif et qualitatif)**, d'évaluer l'efficacité afin de développer les politiques de télétravail à PSL et de résoudre les éventuelles problématiques.

Ce bilan comportera deux volets :

- le premier relatif au constat des conditions actuelles du TT
- le second sur la partie prospective.

Ces travaux devront s'inscrire dans le **respect du droit à la déconnexion**.

Construction d'une enquête au cours de l'année 2023, basée sur les axes suivants :

Les avantages :

- la flexibilité, la réduction des temps de déplacement, la diminution des coûts, une meilleure qualité de vie, une plus grande autonomie, une productivité accrue...

L'efficacité du travail à distance :

- analyse de la productivité, de la qualité du travail effectué, de la réduction des erreurs et des délais de livraison.
- typologie des missions réalisées à distance et en présentiel
- Bonnes pratiques de connexion et déconnexion en TT

Les inconvénients :

- l'isolement social, la difficulté à établir une communication efficace entre collègues, la difficulté à gérer le temps et l'équilibre vie professionnelle/vie privée, droit à la déconnexion, ergonomie des postes de travail

4. Les congés

Congés annuels des personnels de PSL

Calendrier des dates de fermeture de PSL pour l'année 2022:

Congés d'Été 2022 :

- Du 29 juillet au 14 août

Congés de Noël 2022 :

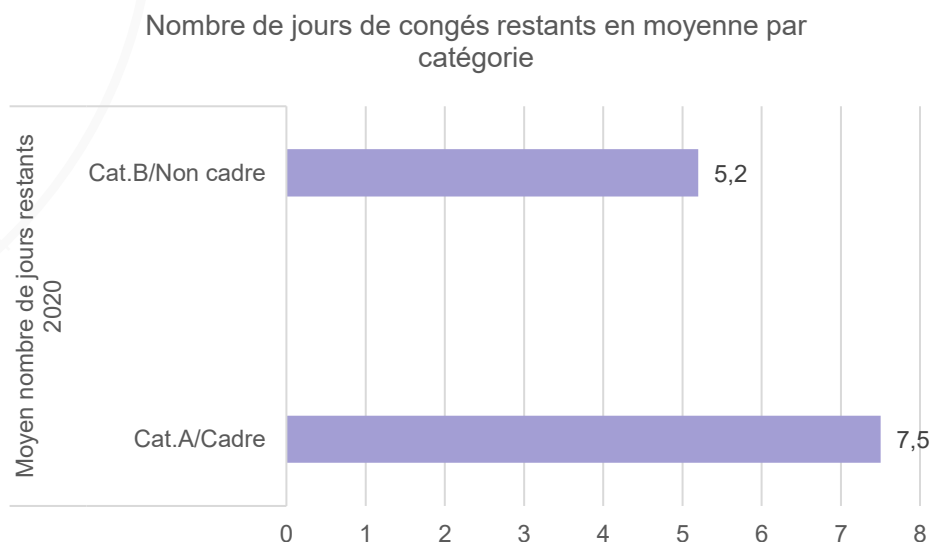
- Du 23 au 31 décembre

En fonction des obligations légales et du statut , le nombre de congés annuels, pour l'ensemble du personnel (hors cadres dirigeants et cadres au forfait) est de:

Pour un an de service accompli du 01/01 au 31/12, le congé est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés, soit :

- **25 jours ouvrés** (hors samedi et dimanche - 30 jours ouvrables) allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année ;
- **2 jours fractionnables** (congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre) ;
- **24 jours de congés de récupération du temps de travail (RTT) en compensation des 39 heures hebdomadaire**

Les congés annuels courent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de l'année N, un report est possible jusqu'au 30 avril de l'année N+1.



Reliquat des congés annuels au 31/12/2022 : 658 contre **565** au 31/12/2020. Tous les jours de congés restants de l'année 2022 ont été pris avant le 30 avril 2023.

Observation : nombre de jours de congés restants proches quelques soient les catégories

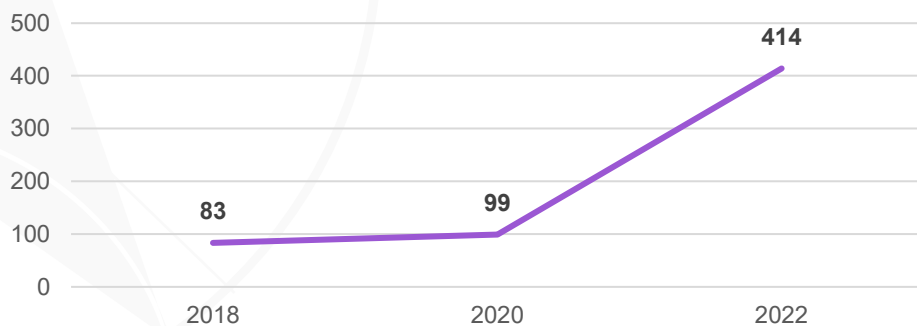
Explication : le travail à distance mis en place pour l'ensemble des personnels durant la crise sanitaire n'a pas favorisé la prise de congés des personnels.

5. Absentéisme des personnels

4.1 Absentéisme et congés des salarié(e)s de l'université

	Accident de travail	Maladie	Maternité	Total général
Femme	66	123	165	353,5
Homme		61		61
Total général	66	184	165	414,5

Evolution de l'absentéisme de l'université de 2018 à 2022



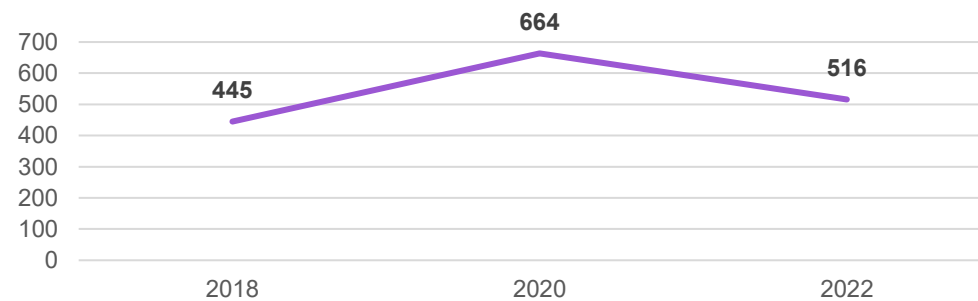
Au cours de l'année 2022, les agents dénombrés dans ces absences l'ont été en moyenne 11,5 jours. Cette moyenne revêt des grandes disparités :

- 0,5 j pour le plus court, 107 jours pour le plus long arrêt unique

4.2 Absentéisme et congés des salariés de la FCS

	Accident de travail	Maladie	Total général
Femme	17	490	507
Homme		9	9
Total général	17	499	516

Evolution de l'absentéisme de la FCS de 2018 à 2022



Le raisonnement est le même sur le périmètre de la fondation : 2 salariés font augmenter la moyenne de jours d'absence, pour un total de 376 jours à eux deux. La moyenne est de 18,5 jours au cours de l'année 2022

6. Santé, confort, maladie professionnelles et risques psycho-sociaux

6.1 Confort au travail

Une progression de 33 % est à noter à propos des dépenses d'aménagement des postes de travail, de meilleure ergonomie et de confort de travail

Bras support 1 écran Moove - 1 articulation fixation par pince x 10 –	1 072,50 €
Souris verticale - Dacomex - filaire - spécial droitier – noire x1 – 10.77	10,77 €
Fauteuil de bureau x3 – 1762.70	1 762,70 €
Autotest Covid x10 –	39,00 €
Tapis de souris ergonomique x5 –	107,68 €
Repose pieds ergonomique x 2 –	71,11 €
Gel Hydroalcoolique x20 –	50,00 €
Repose poignet x3 –	35,64 €
Support écran x1 –	42,05 €
	3 191,45 €

6.2 Médecine de prévention et maladies professionnelles

Conformément à l'article R4624-34 du Code du Travail, « Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. »

En 2022, 19 visites médicales d'embauche et de prévention ont été effectuées par l'OSTRA au sein de la FCS.

Conformément au Code de la sécurité sociale, est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée en lien avec l'activité de l'agent, dans les conditions mentionnées dans l'Annexe II de l'article R. 461-3 du Code susmentionné.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée par les salariés de la FCS et des agents de l'Université

5.3 Risque professionnels et leur évaluation

Conformément à l'article L4161-1 du Code du Travail, **les facteurs de risques professionnels peuvent être des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif , et certains rythmes de travail.**

Créé par le décret n° 2001-1016 de 2001, **le document unique d'évaluation des risques professionnels**, réalisé et mis à jour annuellement répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les risques psycho-sociaux, RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.

Il est ainsi réalisé annuellement sur les différents sites de PSL , auprès du personnel technicien, d'une part, et du personnel administratif, d'autre part, puisqu'ils ne sont pas soumis aux mêmes risques.

Les **RPS** ont été définis par le rapport du collège d'expertise sur les risques psycho-sociaux au travail comme « les risques pour la santé mentale, physique, sociale, engendrée par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

L'année 2022 ayant été importante avec la tenue d'ateliers de travail liés à la qualité de vie au travail, débouchant sur des propositions liées notamment à réduire les RPS en offrant un meilleur environnement de travail.

Dispositifs mis en place à PSL pour lutter contre les RPS :

- Vocation des CDD à se pérenniser : diminution du facteur stress;
- Chèques cadeaux de fin d'année : rétribution symbolique pour remercier les salariés de leur investissement, amélioration de l'atmosphère globale?
- Formation à destination des managers pour les sensibiliser à cette problématique

Synthèse du Document unique d'évaluation des risques	
Agents	Risques de niveau important
Personnels administratifs Techniciens	Travail isolé
	Travail isolé
	Travail avec une entreprise extérieure
	Efforts et manutentions
	Gestes et postures de travail
Les autres risques non cités (risques liés à l'éclairage, aux bruits, aux chutes,...) dans le tableau sont majoritairement d'un niveau de risque faible et quelques fois moyen. Tous les risques sont les mêmes quelques soient les sites de PSL, seule une distinction personnelle administratifs/techniciens persiste.	

5.4 Sécurité: accident de travail/de service ou de trajet

Conformément au Code de la Sécurité Sociale (article L411-1 Article L411) : « **Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.** »

L'article L411-2 complète le premier en précisant l'occasion du travail : « pendant le trajet d'aller et de retour, entre : la résidence principale et le lieu de travail et le restaurant ou la cantine

En 2019, un accident de trajet est survenu au sein de PSL. En 2020, **un** accident de trajet a été répertorié, qui concernait une femme de catégorie B/non cadre.

AGENTS et SALARIES CONCERNÉS	SEXE	AVEC OU SANS JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL (AT)	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT	NATURE DE L'ACCIDENT
1 salarié FCS	Femme	Arrêt de travail	47	Accident lors du trajet du domicile au lieu de travail
1 agent université	Femme	Arrêt de travail	24	Accident lors du trajet du domicile au lieu de travail
1 salarié FCS	Femme	Arrêt de travail	17	Accident lors du trajet du domicile au lieu de travail

Pour la FCS, en 2022 : 2 accidents du travail survenus sur le trajet jusqu'au lieu de travail.

Pour l'université, en 2022 : Un accident de trajet survenu également

Interprétation : les accidents de ces deux dernières années ne surviennent généralement pas sur le lieu de travail ou n'ont pas pour cause une faute de l'employeur, ce qui témoigne de l'importance que PSL accorde aux mesures de sécurité dans ses locaux.

5.5 Actions en faveur de la diversité/handicap

En 2022, PSL avait 3 salarié(e)s (un à la FCS et deux à l'université) disposant de la RQTH (*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé*).

PSL, comme tout employeurs, a l'obligation de remplir ses engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et d'atteindre le taux légal d'emploi de 6%, qui est atteint pour la FCS, mais pas pour l'université, qui a donc payé une contribution.

- **Aménagements :**

- Mise en œuvre d'aménagements de postes et améliorations des conditions de travail.

- **Partenariats externes :**

- FIPHFP: le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour l'université
- AGEFIPH: l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour la FCS
- Contribution reversée pour quota non atteint par PSL:
 - Université: 36 000 €
 - FCS: 8 000 €

- **Opérations d'accessibilité :**

- **Du cadre bâti**

- Habilitation de locaux avec accessibilité partielle aux personnes handicapées
- Création d'un ascenseur

- **Du cadre non bâti**

- Remise en norme pour l'amélioration de l'accessibilité des travailleurs à mobilité réduite
- Transformation des circulations pour l'accessibilité du bâtiment aux personnes handicapées



Chapitre 6

Action sociale



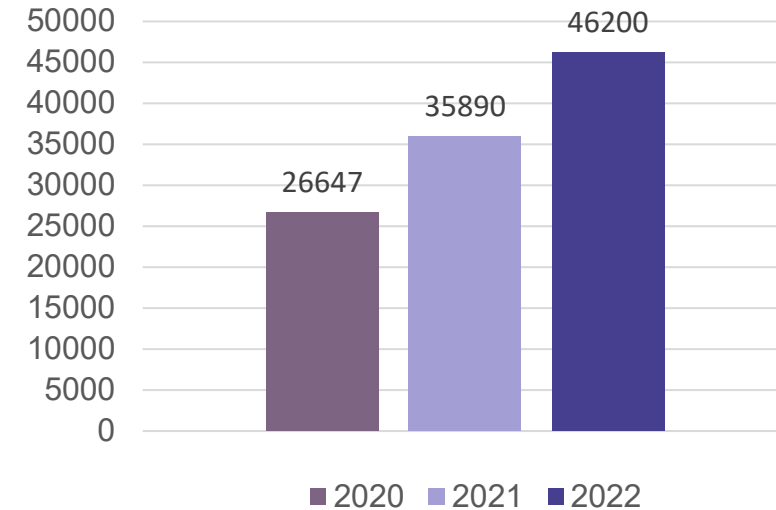
1. Restauration collective

Conformément à l'article R. 4228-22 du code du travail, la seule obligation de l'employeur en matière de restauration collective est d'instaurer un véritable local de restauration lorsqu'au moins 25 salariés souhaitent prendre leur repas sur leur lieu de travail.

En plus des deux cuisines de la rue Mazarine, de celles de Censier et du passage Dauphine, PSL permet à ses collaboratrices et collaborateurs de choisir entre deux types de financement:

- L'Université PSL propose depuis 2020 des titres restaurant d'une valeur faciale de huit euros avec une participation à 50% de l'employeur, soit un montant de **46 200 €** pour l'établissement pour l'année 2022, dont 50 % récupérables.
- Subventions de l'Etablissement pour financer partiellement le coût des repas des agents pris aux restaurants collectifs : **CROUS, ENS**, soit un total de **1 738€** pour l'établissement,

Evolution de l'exécution de la dépense pour la restauration collective (€)



2. Autres prestations sociales

SPORT :

Pour la saison 2021-2022, **26 salariés** de PSL, étaient inscrits à PSL Sport, contre 19 en 2019-2020.

Un accès facilité au sport à PSL peut ainsi permettre aux salariés de se détendre après le travail et de bénéficier, au choix, de **30 disciplines** sportives différentes, un tarif attractif de **70 euros par an**, pour garantir une facile accessibilité pour tous.

A l'échelle de tous les établissements, ce sont 353 personnels qui sont inscrits à PSL Sports :

ETABLISSEMENT	INSCRITS
CNSAD	1
EFEQ	1
Chartes	1
INSERM	1
Observatoire	1
ENSAB	2
Malaquais	2
EPHE	3
MINES	5
CNRS	6
ENSAD	7
IBPC	11
Collège de France	12
ESPCI	17
CHIMIE	24
PSL	26
ENS	26
CURIE	26
Dauphine	181
Total	353

CHÈQUES CADEAUX:

Le CSE de la FCS a, en 2022, offert à **tous les salariés** des chèques cadeaux.

L'université a fait de même, sur la base de trois barèmes: **50€** pour les salaires inférieurs à 4000 €, **100€** pour les salaires inférieurs à 3000 € et **150€** pour les salaires inférieurs à 2000 €

L'Université a offert 65 chèques cadeaux à ses agents.

En 2022, le montant total du budget de l'université alloué s'élève à **7 450€ TTC**.

Ces chèques cadeaux constituent ainsi une rétribution symbolique supplémentaire pour la contribution des agents au développement de l'Université PSL.



Chapitre 7

Relations professionnelles et dialogue social



1. Dialogue social et relations professionnelles

1.1 Les instances du dialogue social : des instances renouvelées

Les élus participent aux instances statutaires et sont les interlocuteurs privilégiés de la Direction concernant toutes les questions relatives aux carrières, aux conditions de travail et à la vie sociale au sein de l'Établissement.

Le caractère bicéphale de PSL, établissement public et Fondation relevant du droit privé, requiert la présence en son sein de deux instances représentatives du personnel distinctes qui sont respectivement le Comité social d'administration (CSA) et le Comité social économique (CSE).

• Le comité social économique (CSE):

Créé en juillet 2019, et réélu en juillet 2023, pour un mandat de 4 ans

Attributions principales : La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Nombre de membres constituant le CSE en 2023 : 3 représentants titulaires et 3 suppléants

Nombre de réunions en 2022 : 5

• Comité social d'administration (CSA) :

Elu fin 2022, pour un mandat de 4 ans

Attributions principales : Le Comité social d'administration est une instance que l'administration se doit de consulter avant certaines décisions intéressant le fonctionnement et l'organisation des services. Il doit notamment être consulté sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et leur incidence sur les personnels
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- à la formation des personnels..

Nombre de membres constituant le CSA en 2022 : 3 représentants et 3 suppléants

Nombre de réunions en 2022: 8



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 55/2023

Référentiel des enseignants-chercheurs

Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu l'avis favorable du comité des rémunérations.

DECIDE

Article unique :

Le conseil d'administration approuve le référentiel d'équivalences horaires de l'Université PSL tel qu'annexé à la présente délibération.

La délibération n°35/2023 susvisée est abrogée.

29 voix « pour »,

6 voix « contre »,

0 abstention(s),

Le Président de séance
Alain FUCHS

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

N°	Description des activités telles que prévues dans la réglementation	Equivalent activités PSL	Obligations de l'activité	Observations
AP	ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES			
AP_I	I. — Innovation pédagogique			
AP_I.1	Elaboration d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants.	Conception de cours, de support pédagogique en anglais	forfait de 10hTD majoré coef. 0,5	pas de modulation de service
AP_I.2	Création de MOOCs et SPOCs	Elaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants	Concevoir un MOOC : décharge de 50 HTD Création d'un SPOC : décharge de 25 HTD	
AP_II	II. - Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE			
AP_II.1	Enseignant référent (y compris tutorat).	Référent égalité des chances	30hTD pour des groupes de 20 étudiants	pas de modulation de service
AP_II.2	Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport, visites pédagogiques).	2hTD/mémoire/an, 15 mémoires maximum	pas de modulation de service
AP_II.3	Juré valorisation vie étudiante dans le cadre des premiers cycles de l'Université PSL		taux réglementaire HeTD	42,86 €
AP_II.4	Coordinateur UROP d'un collectif de recherche	Coordination des chercheurs du collectif engagé dans le programme UROP ; accueil, encadrement et évaluation des étudiants du collectif de recherche ; contribution au reporting	Prime modulable: entre 10 et 20 stagiaires (1000€), entre 20 et 30 stagiaires (1500€), au-dessus de 30 stagiaires (2000€)	
AP_III	III. — Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques			
AP_III.2	Coordination d'intervenants extérieurs Responsabilité d'équipe pédagogique	Responsabilité de l'organisation des cours d'anglais du 1er cycle	30hTD	pas de modulation de service
AP_III.2		Responsabilité d'équipe pédagogique et coordination des intervenants extérieurs	1 groupe et moins de 50 étudiants : 5 htd 2 groupes et plus de 50 étudiants : 10 htd	pas de modulation de service
AP_III.3	Responsabilité de département, filière, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages.	Coordinateur/coordinatrice de disciplines	81hTD annuelles	pas de modulation de service
AP_III.3				
AP_III.4.a	Direction d'études.	Directeur ou Directrice des études de parcours	104hTD annuelles majoré coef. 2,1	pas de modulation de service
AP_III.4.b		Professeur référent	15 hTD annuelles majoré coef 2,1	pas de modulation de service
AP_III.10	Responsabilité d'une mission pédagogique particulière validée par le CA.	Professeurs attachés	40 H de responsabilité pédagogique et 64 H d'enseignement dirigé	Délibération CA n°44-2021
AP_III.10		Directeur/Directrice académique des programmes gradués	73hTD annuelles	délibération CA n°58-2021
AP_III.10		Gestion des dossiers parcoursup	40hTD supérieur ou égal à 1000 dossiers 20h TD entre 500 et 999 dossiers	pas de modulation de service
AE	ANIMATION, ENCADREMENT ou valorisation de la recherche			
AE_III	III. — Activité d'animation de projet scientifique			
AE_III.1	Pilotage scientifique de projets de recherche	Responsabilité de la chaire l'Oreal	Selon délibération du CA	Délibération CA n°26-2020
		Responsabilité et animation projet Excellences (UROP, Fablabs, autre initiative innovante de formation sur projets)	104hTD annuelles majoré à 2,1	pas de modulation de service
		Responsabilité scientifique de Chaire	104hTD annuelles majoré à 2,1	pas de modulation de service
		Chaire « Innovation in cancer prevention and care »	60 HTD mensuel	pas de modulation de service
AM	AUTRES ACTIVITÉS OU ACTIVITÉS MIXTES			
AM_I	I. — Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure			
AM_I.1	Président et directeur d'établissement.	Président et directeur d'établissement.	Selon délibération du CA	Délibération CA n°64-2023
AM_I.2	Vice-président.	Vice-président.	Selon délibération du CA	Délibération CA n°64-2023
AM_I.2		Président du Sénat académique	Selon délibération du CA	Délibération CA n°18-2021
AM_I.4	Chargé de mission.	Chargé(e) de mission fonctionnelle et scientifique	Selon délibération du CA	Délibération CA n°26-2020
AM_IV	IV. — Missions d'expertise			
AM_IV.2	Autres expertises pour le compte de l'établissement.	Expert pour l'analyse des réponses aux appels à projets pour dossier simple de moins de 20 pages	Selon délibération du CA	délibération CA n°58-2020
AM_IV.2		Expert pour l'analyse des réponses aux appels à projets pour dossier complexe de moins de 20 pages	Selon délibération du CA	délibération CA n°58-2020
AM_IV.2		Expert pour l'analyse des réponses aux appels à projets pour dossier complexe à très complexe de plus de 20 pages	Selon délibération du CA	délibération CA n°58-2020
AM_IV.2		Expertise et audit	Selon délibération du CA	délibération CA n°58-2020



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N° 56/2023

Désignation au Comité d'orientation stratégique

Le Conseil d'administration de l'Université PSL en visioconférence
dans sa séance du 14 décembre 2023

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 modifié portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu les statuts de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres ;

DECIDE

Article 1 :

Le conseil d'administration approuve la nomination de Luciano Saso au comité d'orientation stratégique en remplacement de Luigi Ambrosio. Son mandat court jusqu'au terme du mandat du Comité d'orientation stratégique.

Article 2 :

Suit la composition actualisée du comité d'orientation stratégique :

- Xavier Barcons, Directeur général de l'European Southern Observatory (ESO)
- Joe Beall, Professeure émérite, « Distinguished Research Fellow », London School of Economics
- Paula Crabtree, Anthropologie et Arts, Vice Chancellor, Stockholm University of the Arts
- Ghislaine Filliatreau, Directrice de recherche INSERM, ancienne Directrice de l'OST
- Dame Julia Higgins, Physique, Professeure, « Senior Research Investigator », Faculty of Engineering, Department of Chemical Engineering, Imperial College London.
- Cristina Mantegna, Diplomate, Professeure à l'Université de La Sapienza – Rome
- Luciano Saso, Professeur de pharmacologie à la Sapienza Université de Rome
- Low Teck Seng, CEO National Research Foundation Singapore
- Martin Vetterli, Ingénieur, Président de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne

- Mickael Worton, Arts et littérature, Professeur émérite et ancien Vice Provost à University College London.

35 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention(s),

Le Président de séance
Alain FUCHS

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.