

Réponses du président Michel Deneken et de l'équipe de présidence aux questions soulevées par les élus de la liste Alternative en amont du CA du 26 mai 2020.

Budget 2019

Le tableau p. 17 mentionne 8,3M de droits d'inscription et 26M de diplômes propres/formation continue (en baisse de 3M par rapport à 2018), soit 34,3M. Or, le tableau p. 247 mentionne 26,5M de droits de scolarité et 8,6M de formation continue, soit 35,1M.

Comment s'explique cette différence ?

Le tableau RAPé est un tableau propre au Ministère qui existait avant la GBCP et qui était calé sur la comptabilité générale et ventilait les recettes avec des regroupements différents. En effet, les droits d'inscription regroupaient les droits nationaux et les droits de diplômes propres, puis la formation continue. Cette ventilation était calée sur le plan de compte.

Les tableaux recettes GBCP font des regroupements différents : les droits de scolarité correspondent aux droits nationaux uniquement et la deuxième catégorie de recettes regroupe les droits des diplômes propres, la formation continue et la VAE.

Le rapport de gestion distingue dans la présentation de la masse salariale entre « Rémunérations accessoires : HC » et « Rémunérations accessoires hors HC ». Les « rémunérations accessoires hors HC » semblent inclure les primes pour responsabilités et charges administratives versées aux enseignants-chercheurs (p. 76).

Les rémunérations accessoires comprennent les primes pour responsabilités et charges administratives, les indemnités de jurys et de commission, les primes LRU, la baisse observée est liée aux décalages dans le calendrier de paiement entre les deux exercices (cf page 76)

Ce poste inclut-il également les autres montants versés au titre du « référentiel d'activités des enseignants-chercheurs » de l'Université ?

Non

Serait-il possible de distinguer clairement les heures complémentaires au sens strict du terme et les montants versés au titre du "référentiel d'activités"?
Non car pas de discrimination possible en terme comptables et financiers, se référer aux tableaux d'analyses de la DES ou du SAP.

Le rapport de gestion célèbre également la poursuite de recrutements de personnels enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels (p. 72, 74, 75 et 80) avec le recrutement en 2019 de 13 ETPT enseignants et EC titulaires et 20 ETPT enseignants et EC contractuels (p. 70). Pourtant ces recrutements ne couvrent pas l'augmentation du nombre d'heures enseignées (+11409 heTD, soit +1,77%), la part des heures enseignées assurées en heures complémentaires ayant augmenté (44,5% en 2018, 45,6% en 2019, p. 81). Or le plafond d'emploi titulaire autorisé par l'Etat (p. 69) n'a pas été atteint.

Par ailleurs le rapport célèbre le maintien du niveau de recrutement des ATER et une hausse du recrutement des doctorants (p. 80). Le montant versé au titre de la rémunération des ATER a cependant baissé de 5% et les montants versés aux doctorants contractuels au titre de la PAIE5 et ceux versés au titre des « missions

complémentaires des doctorants contractuels » (PAIE4) ne sont plus distingués (p. 79).

- Est-il possible de connaître l'évolution du nombre d'ATER et de doctorants recrutés en 2019 par rapport à l'année précédente ?

La ligne des personnels titulaires non-permanents comprend les ATER titulaires, les ATER non titulaires sont quant à eux intégrés dans la ligne contractuels.

Evolution des recrutements d'ATER

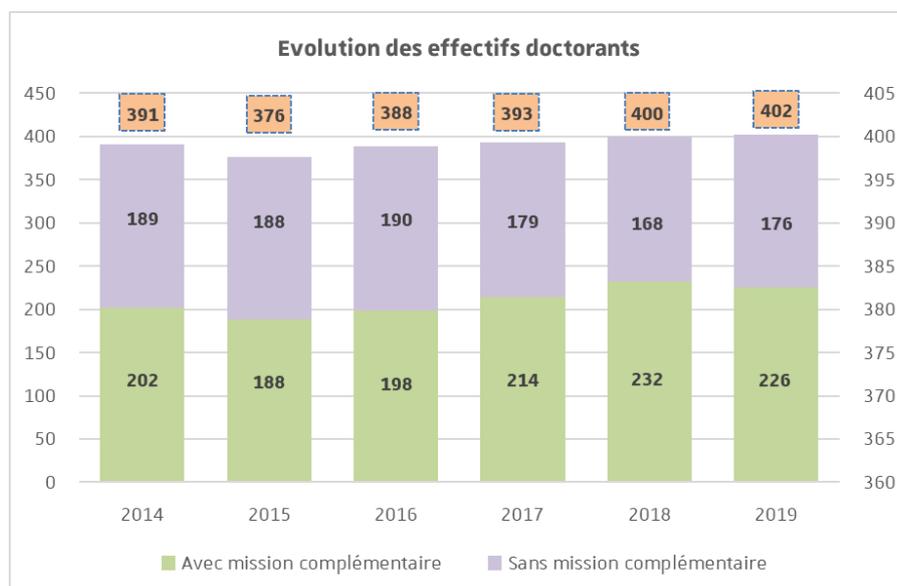
Catégorie d'emploi	Années universitaires											
	2016/2017			2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Nombre d'ATER à temps plein	Nombre d'ATER à mi-temps	Total	Nombre d'ATER à temps plein	Nombre d'ATER à mi-temps	Total	Nombre d'ATER à temps plein	Nombre d'ATER à mi-temps	Total	Nombre d'ATER à temps plein	Nombre d'ATER à mi-temps	Total
Postes de titulaires vacants	31	7	38	51	14	65	60	8	68	58	17	75
Supports ATER ministériels	50	7	57	47	2	49	42	2	44	44	0	44
TOTAL	81	14	95	98	16	114	102	10	112	102	17	119

Le recrutement d'ATER se stabilise depuis 2017 alors que le potentiel d'enseignement a également été renforcé par l'accroissement du recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs. 119 ATER ont été recrutés à la rentrée 2019 (dont 17 à 50 % et 102 à 100 % soit 110,5 ETP) contre 112 ATER à la rentrée 2018 (dont 10 à 50 % et 102 à 100 % soit 107 ETP), 114 ATER à la rentrée 2017 (dont 16 à 50 % et 98 à 100 % soit 106 ETP) et 95 ATER en 2016 (dont 14 à 50 % et 81 à 100 % soit 88 ETP).

Evolution des effectifs doctorants

Doctorants 2018 : 400 dont 232 avec mission complémentaire

Doctorants 2019 : 402 dont 226 avec mission complémentaire



- Pourquoi la distinction entre PAIE4 et PAIE5 n'est-elle plus opérée ?

La distinction n'est plus opérée par l'imputation sur deux centres financiers distincts, la ventilation technique est trop lourde et trop chronophage lors du traitement des fichiers de paie, l'analyse globale est cependant réalisée comme précédemment et proposée page 88 (pavé PAIE5)

PAPé/RAPé

« La mise en place de parcours « oui si » amorcée en 2018, a été étendue en 2019. Cette mise en place inclut le développement du système des enseignants-référents qui permettra à terme, d'ici 2021, à chaque étudiant de pouvoir compter sur un enseignant comme référent auquel il pourra s'adresser pour toute question sur ses études et son orientation. »

- Peut-on avoir un bilan du système d'enseignants-référents ?

Ce bilan n'a pas été fait. Il devrait l'être. Il faut cependant être conscient qu'un bilan de ce type demande beaucoup de temps, dans la mesure où il doit être qualitatif et reposer sur des enquêtes et entretiens. La vice-présidence Formation n'a pas les moyens de dresser ce bilan. Mais le premier problème est que trop peu de composantes se sont emparées de cet outil.

« L'université a repris à partir de 2019 l'évaluation continue intégrale car elle est pertinente quand elle est soutenue par des équipes motivées »

- Peut-on avoir un bilan de l'ECI ? (celui-ci est demandé depuis sa mise en place)
- Qu'est-ce qui permet d'affirmer que l'ECI est « pertinente » ? Vis-à-vis de quels objectifs ?

Que signifie faire un bilan ? Nombre de composantes impliquées ? Majoritaires en licence (Philo, Sc Soc, langues en partie, arts, Théo cath et Théo pro, Géographie, INSPE, Math. Info, Chimie en partie, phys. Ing, SDV, EOST, Staps). Résultats chiffrés ? que signifient t'ils ? Comment faire la part de ce qui est dû à l'ECI et ce qui ne l'est pas ? A ce niveau, seules les composantes sont pertinentes pour répondre. C'est d'ailleurs elles qui choisissent de passer en ECI ou pas. Il est fondamental de rappeler ici ce qu'est l'ECI, et ce qu'il n'est pas : l'ECI ne se résume en aucun cas à une suite de règles administratives et d'un nombre d'épreuves par semestre qui s'imposeraient « d'en haut » L'ECI part du constat que tout apprenant apprend mieux quand il est acteur de sa formation, quand il a un retour en temps réel de l'usage qu'il fait de ses nouveaux acquis et de ses difficultés. L'ECI a 3 objectifs fondamentaux : 1) redonner à l'évaluation une dimension formative, 2) remettre la relation enseignants / étudiants au cœur de la progression de l'apprenant, et 3) repenser la temporalité de l'année pour associer le temps de l'enseignement, le temps de l'apprentissage, le temps de l'évaluation et le temps de la remédiation. Ce sont ces points qui sont indiscutablement pertinents, les regrouper sous un sigle n'est qu'une façon de les déployer au sein de l'Unistra.

Il est important de rappeler que Strasbourg est reconnue nationalement pour son implication dans le déploiement de l'ECI parce que justement son approche est avant tout une approche au service d'un apprentissage en profondeur, du suivi et du développement de l'étudiant

« L'ensemble de l'offre de formation 2018-2022 a été pensé en fonction des débouchés professionnels. »

Par qui et quand a été prise cette décision ?

Partenaires multiples : par un équipe plurielle animée par la vice-présidence formation et réunissant l'ensemble des directeurs de composantes qui ont été impliqués pendant une année entière (15/16) pour co-rédiger le schéma directeur de l'offre de formation de l'Unistra, répondant en cela à leur mission essentielle de définir, et de déployer une stratégie pour l'offre de formation de leur composante. Stratégie portée par l'équipe de présidence, et discutée en CFVU.

Par quel dispositifs concrets est-elle mise en œuvre ?

Approche programme avec en filigrane les fiches RNCP, ateliers de travail, réunion plénière avec l'ensemble des porteurs de mention, etc.

Comment sont traitées les formations qui présentent des débouchés professionnels inférieurs à ses capacités d'accueil ?

Qui est capable aujourd'hui de dire que les débouchés professionnels inférieurs à ses capacités d'accueil ? Et le cas échéant doit-on lire dans la question une invitation à fermer lesdites formations ?

Il faut en effet être conscient du fait qu'il est quasiment impossible de réduire la capacité d'accueil d'une formation, même quand on peut douter qu'il y ait des débouchés professionnels à la hauteur de la capacité existante.

Cependant, l'université ne voit pas son rôle comme étant simplement celui d'un organisme de formation professionnelle. Nous devons évidemment être soucieux de l'insertion professionnelle de nos étudiants, donner à ceux-ci des formations qui leur permettent de réussir cette insertion, veiller à faire évoluer nos formations en fonction de l'évolution des professions. Mais la formation universitaire doit aussi être une formation intellectuelle générale, donnant aux étudiants des capacités de travail, d'analyse, de synthèse, de documentation, de critique... qui sont utilisables dans des métiers divers et parfois inattendus.

Est-ce que l'université a vocation à offrir des formations en dehors des considérations d'insertion professionnelle ?

Le sens de la question n'est pas clair : littéralement, elle nous invite à avoir une offre de formations qui s'adapte en temps réel aux demandes du marché de l'emploi. Ce n'est pas la vision que nous défendons. Cf. ci-dessus

« L'attractivité, déjà forte, de l'Université de Strasbourg doit encore être renforcée »

Pourquoi ? Quelle sont les populations étudiantes cibles de l'augmentation de cette attractivité ?

« [L'attractivité doit être renforcée] par l'augmentation du nombre d'enseignements en langue anglaise »

Quelle est la position de l'Université de Strasbourg vis-à-vis du Décret du 3 avril 2020 ?

Sur quoi s'appuie cette priorité donnée à l'anglais ?

L'université de Strasbourg se réjouit de l'appui que donne le décret du 3 avril 2020 à la politique de certification, dont elle souligne l'importance. Cependant, l'Université de Strasbourg regrette que le décret parle d'une simple « présentation » à une certification. Surtout, sans écarter complètement les certifications privées, l'Université souhaite pouvoir utiliser le CLES, au développement duquel elle participe depuis des années.

L'anglais étant actuellement la langue la plus usitée dans les relations internationales, notamment dans les affaires mais aussi en recherche scientifique par exemple, l'accent mis sur cette langue paraît assez normal.

Pour nous, il ne peut y avoir d'exclusivité, et nous tenons à la diversité linguistique. Nous y tenons à la fois de par notre situation frontalière et les traditions régionales, mais aussi en raison de la richesse et de la diversité de notre offre de formation en langues vivantes.

Concrètement, notre politique d'enseignement des langues et de certification tiendra compte de ces principes.

« Conforter les relations avec le monde socio-économique et valoriser les résultats de la recherche » « en lien avec la SATT Conectus et l'incubateur3 Sémia »

- Comment se situe le service de valorisation ?
- Est-ce qu'une réorientation de ce service est envisagée ?

Le service de valorisation qui comptait deux personnes en 2017 a été fusionné avec la recherche pour former la DIREV en 2017.

Son activité s'est réorganisée et fortement développée jusqu'à aujourd'hui avec l'arrivée du pôle entrepreneuriat, le démarrage de plusieurs projets en lien avec le monde socio-économique et l'arrivée de plusieurs chargés de mission :

- Forum alternance et forum stages-emplois avec AlsaceTech
- Portail entreprise et réunions inter-services pour les relations avec le monde-socio-économique
- Création d'un lieu totem pour l'entrepreneuriat
- Déploiement d'un CRM pour la relation entreprise de l'université
- Cartographie des plateformes et création d'un réseau qualité
- Soutien récurrent aux manifestations en lien avec le monde socio-économique
- Mise en place d'un réseau des Fablabs
- Lancement d'un projet Interreg tri-national avec tous les établissements d'enseignement supérieur du Rhin Supérieur pour le transfert de technologie et de connaissance

- Soutien à l'émergence des startups issues des laboratoires en lien avec Conectus et le Semia et lancement du programme Mature your PhD

- Amélioration du suivi des AOT pour les startups

- Mise en place d'évènements sur la création d'entreprise (Génération Startup, BPI Deeptech Tour, ...)

- Mise en place d'un suivi des activités contractuelles du site en terme de recherche et de valorisation avec le CNRS et l'INSERM

- Soutien à des projets PIA en lien avec le monde socio-économique : EASE, TIGA (Territoire d'innovation en santé, Eurométropole), Filières régionales (Medtech Development Center, Biovalley France)

Une présentation des orientations et de la politique déployée a été faite il y a un an en CA (voir fichier joint - avril 2019)

A long terme, l'activité croissante devrait induire une réflexion sur l'émergence d'un Service Relations avec le Monde Socio-économique qui ne serait pas limité à la valorisation.

« *[Les collégiums] constituent un espace de concertation, de coordination et d'initiatives collectives sur tout sujet qui relève de la formation ou de la recherche et en particulier du lien entre ces deux missions.* »

- Sur quels documents s'appuient cette affirmation, contraire au constat du document d'auto-évaluation de l'université ?
 - Peut-on faire un bilan chiffré de l'activité des 9 collégiums de l'université (nombre de RI, nombre de réunions par an, nombre de documents produits, nombre de documents publiés) ?
 - Peut-on avoir un organigramme des collègues participants à ces 9 collégiums ?
 - Qui participe à la réflexion autour de la réforme des collégiums ? Quels documents de ce groupe de réflexion peuvent nous être transmis ou seront produits ?
 - Quelle articulation entre collégiums, composantes et ITI ?
 - Est-ce que le rattachement des composantes à plusieurs collégiums permettra d'améliorer la lisibilité de cette organisation et de rendre plus agile et plus léger le fonctionnement de l'établissement ?
- Réponses à venir.

« *soutenir l'ensemble des personnels dans / la réorientation / de leur projet professionnel à moyen et long terme* »

- Quelles implication pour les personnels BIATS, mais aussi les enseignants et/ou chercheurs ?

L'objectif est de renforcer les actions destinées à accompagner les personnels tout au long de leur parcours professionnel. Qu'il s'agisse de :

1/ les accompagner dès leur prise de fonctions à l'université (e.g. parrainage, décharges de service pour les nouveaux MC) ou encore lors de leur prise de nouvelles responsabilités (e.g. formation au management) ;

2/ les accompagner dans la perspective de l'évolution de leur carrière, soit en les accompagnant dans la préparation à un concours ou à un diplôme (e.g. préparation aux concours pour les BIATSS, aménagement de service pour les enseignants du second degré), soit en les accompagnant vers un changement d'affectation et/ou un changement de projet scientifique.

« L'université assume sa volonté politique de veiller à la progression de carrière de ses maîtres de conférences de haut niveau »

- Est-ce que cette phrase désigne tous les maîtres de conférences de l'université, qui sont considérés comme tous de « haut niveau » ?
- Si oui, alors comment toutes les carrières des 800 MCF progresseront uniformément ?
- Si non, alors comment seront définis les « maîtres de conférences de haut niveau » ?

Concernant le recrutement des professeurs des universités, l'Unistra entend poursuivre sa stratégie de recrutement garantissant un équilibre entre recrutement interne et recrutement externe. Elle ambitionne ainsi de retenir ses maîtres de conférences en leur offrant une perspective d'évolution de carrière vers un poste de professeur.

Les maîtres de conférence de « haut niveau » sont autant de maîtres de conférence contribuant au rayonnement de l'université au plan local, national et/ou international.

« une expérimentation de la généralisation des COM (Contrats d'objectifs et de moyens) »

Les COM sont des outils utilisés depuis des dizaines d'années, et qui font consensus sur leur inefficacité. Ils ont notamment été utilisés dans la santé, avec le résultat que l'on connaît aujourd'hui. Dans l'éducation, on pourra se reporter au rapport de l'IGAS « Bilan-évaluation du contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement et la modernisation de l'apprentissage » : « leur réelle valeur ajoutée est difficile à objectiver » ou encore « La valeur ajoutée des COM est particulièrement difficile à objectiver sur la qualité de l'apprentissage ».

- Auriez-vous une enquête démontrant l'utilité des COM, ou à défaut un exemple de COM présentant une valeur ajoutée étudiée ?
- Quels dispositifs sont prévus pour arriver à faire des COM efficaces ?

Le consensus sur l'inefficacité des COM n'est pas complet puisque ceux-ci sont réclamés par certaines composantes au moins. La mise en cause par l'IGAS de certains COM ne vaut pas négation définitive et indiscutable de toute utilité.

Cela dit, nous voyons dans les COM un moyen de construire avec une composante une stratégie pluri-annuelle. Il n'y a donc pas de volonté doctrinaire de conclure des COM à n'importe quel prix, quel qu'en soit le contenu, mais volonté de réfléchir avec les composantes concernées à la meilleure perspective pour elles. Cette vision ambitieuse explique le faible nombre de COM conclus actuellement.

« Le troisième axe est consacré à la question du bien vivre au travail. Il s'agit plus particulièrement de mettre en œuvre une politique des ressources humaines garantissant des conditions de travail favorables à l'ensemble des personnels. Par exemple, la généralisation de l'expérimentation sur le télétravail est un objectif du présent contrat. »

- Quelle enquête démontre que le télétravail favorise le bien vivre au travail ?
- Est-ce que le problème principal de la plupart des collègues n'est pas simplement le manque de collègues conduisant à la surcharge de travail ?
- Si oui, quelles mesures sont envisagées pour y remédier ?
- Si non, quelle est le problème principal des collègues pour effectuer leurs missions dans de bonnes conditions ?

Suite à la mise en place du télétravail en janvier 2019, une enquête a été réalisée avec des retours d'expérience très positifs. Ces premiers retours mettent notamment en exergue la réduction du stress et de la fatigue induits par les transports, un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée ainsi qu'une augmentation de la capacité de concentration. Les demandes de renouvellement de protocole attestent de l'intérêt de ce dispositif pour les personnels l'ayant expérimenté lors de la 1^{ère} année de mise en œuvre à l'université de Strasbourg.

Le bien vivre au travail suppose notamment la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le télétravail s'avère une piste intéressante à ce sujet en permettant aux personnels d'effectuer leurs missions dans des conditions souhaitées (par ex., jour télétravaillé) et en diminuant le stress généré par des aspects connexes aux conditions de travail en tant que tel. (par exemple, contraintes liées aux transports).

« Les évolutions des pratiques pédagogiques vont principalement concerner la réflexion sur les lieux d'apprentissage, les extensions du réel au virtuel »
 Non cette seule phrase décontextualisé ne résume pas la politique de l'innovation pédagogique à Strasbourg.

- La crise a constitué un baptême du feu pour cette politique. Quel bilan en tire la présidence ?
 Les projets de TP virtuel sont en cours de développement (notamment dans certains axes de l'action DUNE-EOLE), donc non la crise n'a pas constitué un baptême du feu pour ce point.
- Est-ce que cette politique est remise en question, ou bien renforcée ?
 La politique générale de l'Université en matière de déploiement des dispositifs numériques dans le cadre pratiques pédagogiques est avant tout d'enrichir l'enseignement présentiel par le numérique et en aucun cas de remplacer le présentiel par du distanciel.

« IC 1 Taux de réussite en licence en 3 ans » « le taux de réussite en licence en trois ans diminue de 1 point par rapport à l'année précédente »

Pour une cible de 41%, la réalisation 2019 est de 38,6%, contre 39,6% l'an dernier.

- Est-ce qu'on constate une baisse du taux de réussite en Licence ?
 Pourquoi ?
- Est-ce que cela permet de considérer que la politique de réussite en Licence de l'université est une réussite et qu'il faut la poursuivre ?
- Est-ce pris en compte dans la réflexion autour des ECI, et comment ?
- La DGESIP a annoncé la mise en place d'une politique de réussite en Licence basée sur l'affaiblissement des exigences pédagogiques. Est-ce que l'université envisage d'y participer ? Si oui, comment ? Si non, comment fera-t-

elle pour s'en prémunir ?

« IC 2 Taux de réussite en licence en 4 ans »

Si ce taux augmente de 0,5% depuis l'an dernier, il baisse en réalité de 3,2% sur 2 ans (18,6% en 2015 et 2016, contre 15,4% en 2017 et 2018).

Comment expliquer cette chute spectaculaire ?

« IC 3 Taux d'obtention du DUT »

Même constat et même question.

« IC 4 Taux de réussite en master en 2 ans »

Même constat et même question.

Question globale sur les taux de réussite :

Est-ce que la politique de baisse des effectifs titulaires enseignants, et de hausse de leurs heures complémentaires (+37% en 5 ans) peut avoir un impact négatif sur la réussite des étudiants, que l'on constate à tous les niveaux ?

Le problème de la réussite étudiante, en particulier en 1^e année de licence, est un très gros souci pour l'Université de Strasbourg. C'est sans doute le principal point faible de notre université, dont les résultats par ailleurs sont généralement au moins très bons.

Il faut d'abord écarter toute conclusion sur l'évolution à court terme de ce taux : il est lui-même l'agrégat de plusieurs taux, chacun pour une formation, qui connaissent eux-mêmes des fluctuations parfois sensibles d'une année à l'autre.

On peut aussi écarter le lien qui est suggérer entre baisse des effectifs des enseignants titulaires : notre taux de réussite en L1 (et par conséquent sur l'ensemble de la licence) est structurellement mauvais, très en-deçà de ce qu'obtiennent la plupart des universités françaises, alors que notre taux d'encadrement est plutôt supérieur à la moyenne. Il est vraiment essentiel de comprendre que nous défausser, comme nous le faisons trop souvent, sur des facteurs qui dédouanent l'université et ses enseignants (taux d'encadrement, moyens disponibles, décrochage des étudiants...) ne tient pas : en comparaison nationale nous devrions arriver à un meilleur taux de réussite. Et l'enjeu pour nous n'est pas d'améliorer un taux pour le principe d'atteindre un taux attendu : le vrai enjeu, c'est que chaque année des centaines d'étudiants qui s'inscrivent dans nos formations devraient réussir, mais échouent.

L'Université elle-même mène d'ailleurs une politique volontariste en la matière et multiplie les initiatives. Le taux de réussite étant très variable selon les composantes, c'est peut-être plutôt au niveau des composantes que la question doit se poser. Par exemple sur la répartition des moyens entre les différents niveaux de formation. Sur la capacité, non pas à diminuer les exigences qualitatives, mais à mieux les étaler sur les trois années de la licence.

S'interroger aussi sur l'adéquation entre notre offre de formation, très disciplinaire, et les attentes de nombreux étudiants, moins strictement limitée.

« IC 8 Développement de la formation continue »

Les heures stagiaires diminuent (734kh pour une cible de 864kh et contre 800kh en 2017), mais le nombre de stagiaires augmente (1837 pour une cible de 1650 et contre 1750 en 2017). Cependant, le chiffre d'affaire diminue fortement (8,6M€ pour une cible de 9,9M€ et contre 9,3M€ en 2017).

- Est-ce que la politique de développement de l'apprentissage de l'université est une réussite ?

Les heures-stagiaires diminuent (baisse de l'activité FC à la faculté de médecine et au CEIPI : baisse du nombre des stages courts) et le nombre de diplômés augmente. Distinguo à faire entre stages courts et formations diplômantes).

Le CA ne diminue pas mais n'a pas atteint sa cible en 2018. Ralentissement de l'activité en 2019 consécutivement à la nouvelle réglementation de 2018 qui a changé les règles du jeu.

Sur l'apprentissage, cela ne relève pas de la FC. La politique de développement de l'apprentissage est en devenir (les décrets d'application ont été publiés tout au long de 2019 et 2020).

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019	
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réalisation 2018	Cible 2019	Réalisation 2019
Heures stagiaires	800 000	960 000	832 000	833 741	864 000	734357
Nombre de diplômés en FC (*)	1 750	1 900	1 815	1 595	1 650	1837
Dont VAE	55	100	64	58	73	54
Chiffre d'affaires en FC	9 268 000 €	11 307 000 €	10 413 000 €	9 376 000 €	9 864 000 €	

On peut en effet qualifier le développement de l'alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage qui en constitue le volet essentiel) à l'Université de Strasbourg de réussite. Plus de 100 diplômés en apprentissage et ou contrats de professionnalisation, 1900 alternants en 2019-20, 96% d'insertion professionnelle en moyenne en l'issue de ces formations.

On constate les progrès et le succès notamment au vu de l'augmentation au cours des 4-5 dernières années du nombre de formations qui sont passées en apprentissage et des effectifs d'alternants, ce depuis que nous avons recruté une chargée de mission apprentissage grâce à des fonds Idex au démarrage.

L'apprentissage doit actuellement s'adapter à un marché en pleine transformation, devenu plus concurrentiel en raison de la loi « sur la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Une campagne de communication de l'université sur l'alternance est actuellement en cours.

« IC 5 Réussite en doctorat » « Les réalisations 2019 sont en adéquation avec les chiffres de l'année précédente et confirment que nous avons probablement atteint un palier pour ces indicateurs. »

L'université a mis en place l'an dernier une politique volontariste de réduction des durées des doctorats.

- Est-ce que cette politique est une réussite ?
- Que signifie ce « palier » ? Cherchera-t-on à le dépasser et comment ?
- A quoi sert cette politique de réduction des durées des doctorats ?

Réponses à venir.

« IC 11 Développement des ressources propres encaissables »

Les droits de scolarité stagnent : 26M€, identique à l'an dernier, contre une cible de 31M€.

- Est-ce seulement en raison de la comptabilité de la CVEC ?
- A combien serait le montant des droits de scolarité sans cette modification comptable ?

Réponses à venir.

« Globalement, par rapport aux réalisations 2018, on observe une augmentation globale des ressources de 8,5 M€. »

- Comment mettre en perspective ce montant avec les 3,5M€ de « résultat de fonctionnement de l'établissement principal », en hausse de seulement 0,3Me depuis l'an dernier ?

Réponse à venir.

« IC 14 Taux d'occupation des locaux (ratio) »

Ce taux (82%) dépasse la cible (78%), pour une cible en 2022 de 88%. Cette politique de remplissage des locaux présente un avantage financier, mais comporte des désavantages pédagogiques (moins de salles de libres pour les étudiants en autonomie, moins de souplesse dans l'organisation pédagogique, dans la réponse aux besoins urgents, et dans l'adaptation agile des modalités pédagogiques).

- Est-ce que ces avantages et inconvénients ont été mesurés ?

Réponse à venir.