



# Compte-rendu scientifique NCUN

## INFORMATIONS SUR LE PROJET

Acronyme du projet :	FLEXI-TLV
Rapport couvrant la période du :	2019-01-01 00:00
au :	2020-06-30 00:00
Date de notification de la convention attributive d'aide :	21/06/2018
Titre complet du projet :	Approche compétences Flexibilité FTLV
Mots clés :	compétences ; modularité ; hybridation
Etablissement coordinateur :	Université de Grenoble (COMUE)
Date de début du projet :	01/05/2018
Date de fin du projet :	30/04/2028
Site web du projet :	<a href="https://flexitlv.univ-grenoble-alpes.fr/fr/menu-principal/flexi-tlv/">https://flexitlv.univ-grenoble-alpes.fr/fr/menu-principal/flexi-tlv/</a>

## RESPONSABLE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE DU PROJET, REDACTEUR DU PRESENT RAPPORT

Nom, Prénom :	ODDON, Marc
Téléphone :	
Téléphone	
Poste	
Mobile	0676298265
Courriel :	<a href="mailto:marc.oddon@univ-grenoble-alpes.fr">marc.oddon@univ-grenoble-alpes.fr</a>
Date de rédaction :	2020-09-09 00:00

## RESUME PUBLIC

L'année 2019 marque le début du déploiement opérationnel du projet.

Deux faits marquants sont à notifier :

- la création de l'EPE (Etablissement Public Expérimental intégrant l'UGA, l'IEP, l'INP et l'ENSAG) fin 2019 et la réorganisation que cela implique. Le projet Flexi TLV est rattaché désormais à la Direction Générale Déléguée de la Formation de l'UGA.
- la crise sanitaire au printemps 2020 a ralenti certaines actions mais a aussi permis de favoriser la prise de conscience de l'importance de rendre flexible nos formations.

Parmi les avancées significatives :

### 1. Institutionnalisation de la démarche compétence

En 2019, la convergence des pratiques a permis un accompagnement généralisé pour atteindre un total 45 écritures en compétences menées : 29 Licences et 16 Masters.

A l'IUT 2, 14 DUT et 15 LP sont engagés sur une démarche compétence à travers notamment la cartographie des métiers et la scénarisation des enseignements de PPP (Projet Personnel Professionnel).

A l'IEP (Sciences Po Grenoble), l'écriture en blocs de compétences a été expérimentée sur deux parcours de second cycle menant au diplôme ainsi que sur deux Diplôme d'Etablissement (en FC).

Pour la formation continue, plus de 20 nouvelles formations « flexibles » (INP, IEP, UGA) écrites en compétences ont été développées en 2019-2020 ou sont en cours de finalisation.

L'institutionnalisation de la démarche est aussi confortée par la création d'un poste de « Chargé de mission démarche compétence » rattaché à la vice-présidence formation.

### 2. Développement des compétences des personnels en matière d'ingénierie pédagogique

Ce développement est passé en 2019 par la formation et l'intégration d'une équipe dédiée compétences et professionnalisation au sein de la DGD formation ainsi que par l'organisation de séminaires mensuels pour former ses personnels.

Pour faciliter l'appropriation de la démarche par les enseignants, il a été construit trois guides d'écriture des diplômes en compétences.

Dans cette dynamique, un DU Professionnalisation porté par la nouvelle Ecole Universitaire de Technologie (EUT) a été créé et permet de certifier cet engagement.

### Au total, près de 150 personnels ont été accompagnés sur la Démarche Compétences en 2019-2020.

### 3. Développement des outils numériques autour des piliers de la démarche compétence

Le projet PANEC, (Plateforme Agile Numérique d'Édition des Compétences) financé au départ dans le cadre du volet formation de l'Idex permet la mise en place de cette plateforme dès la rentrée 2020. Celle-ci sera nourrie et perfectionnée avec et par les apports du PIA.

Les actions au niveau de l'IUT ont permis de structurer les portails numériques internes à l'université des Centres de Compétences et des Métiers (CCM) autour des piliers de la démarche compétence. Ces outils prendront la forme d'un ENPro (Environnement Numérique Professionnel) et d'une Job Box qui seront mis en ligne en septembre 2020.

A l'IEP, l'objectif de mise au format EAD du 1er cycle, est venu compléter la démarche de l'établissement.

### 4. Développement de nouvelles formations « flexibles ».

Une formation « flexi » est intégrée dans le projet car répondant à tous ou certains des critères suivants :

- Écriture en compétences
- Modularité
- Hybridation
- Répondant à un besoin du marché

### En 2019-2020, 17 certifications et 3 Diplômes Universitaires ont été développés avec l'appui du PIA.

## Résumé

Résumé et bilan des faits marquants au regard des objectifs du projet. À partir de 2021, le bilan portera de la période du 1er septembre de l'année N-1 au 30 juin de l'année N. Ce résumé sera transmis au comité de pilotage de l'action. Il pourra également être publiable sur le site internet de l'ANR. Maximum 30 lignes. (3400 caractères).

## ETAT D'AVANCEMENT DU PROJET

En 2019, le projet était porté par la ComUE, en 2020, le projet est désormais porté par l'**Établissement Public Expérimental (EPE)**. Le porteur du projet (Vice-Président Formation Continue, Apprentissage et Insertion Professionnelle) fait partie du **Bureau Politique Formation** de l'EPE et s'assure de l'alignement des missions et projets du PIA avec celles de l'EPE.

Au niveau opérationnel, le **Bureau Flexi** mensuel intègre les co-directeurs de projet et les principaux porteurs de fiches. En 2019-2020 y ont été intégrés le Directeur de la DAPI (Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation), la Directrice de la DFCA (Direction Formation Continue et Apprentissage) et une nouvelle Directrice Formation continue de l'INP. La création de l'EPE ainsi que l'avancée du projet après une année et demi a permis d'élargir le périmètre et d'intégrer dans le fonctionnement d'autres services impliqués dans le projet.

**Gouvernance du projet Flexi TLV au niveau des Workpackages et fiches actions :**

WP	Fiche	Titre	Porteur
0	-	Pilotage	Bureau Opérationnel Flexi TLV (Périmètre EPE) mensuel Bureau Politique formation trimestriel
1.1	1	DemCom	UGA - « Chargé de mission Démarche Compétences »
1.2	2	C-COMPET-ENS	UGA-IUT
1.2	3	C-COMPET	UGA-IUT
1.2	4	ROMA	UGA-IUT
1.1	5	E-Miage Compétences	UGA-IMAG
1.1	6	CMQ PrObEnerTrans	UGA-Rectorat
1.1	7	Learning Centers	UGA-IUT
1.1	8	ModuloFlex	Direction de la Formation continue et de l'Insertion Professionnelle (DFCIP) de l'IEP Grenoble
2.1	9	E-MIAGE Troisième voie	IM2-AG
2.1	10	FlexyCyber	G-INP
2.1	11	Formation IoT SEOC	G-INP
2.1	12	SEGA - Ressup	G-INP
2.1	13	IDEAL	UGA Fac de droit
2.1	14	Obj. Prof SII	INSPE-Rectorat
2.1	15	Flexi-VAE	UGA-FCA
2.2	-	Nouveaux Coursus identifiés	Portés par les DFC des établissements concernés Voir tableau des nouveaux cursus ci-après

Les nouvelles formations développées dans le cadre de l'essai (Workpackage2) sont portées respectivement par les Directions Formation Continue de l'UGA, INP et IEP avec des Responsables pédagogiques identifiés au niveau des composantes concernées.

Par ailleurs, plusieurs partenariats mis en place viennent participer au déploiement du PIA, parmi eux :

- le Rectorat de l'Académie de Grenoble pour une formation de préparation aux concours SII (Sciences Industrielles de l'Ingénieur) ;
- le Campus des métiers et des qualifications Energie Campus de Grenoble pour construire des blocs de compétences dans le domaine de la transition énergétique ;
- le Rectorat de Guyane pour étendre le rayon d'action (formation SII, Licence pro « Gestion et Développement des Organisations, des Services Sportifs et de Loisirs ») ;
- Campus Numérique in the Alps pour développer une formation « Data Analyst » à destination des doctorants en recherche d'emploi ;
- l'APEC et Le Boterf Conseil dans le cadre de la démarche compétence ;
- le consortium international e-MIAGE et l'Université Lyon 1 pour développer la formation E-MIAGE ;
- le NCU Ingé+ et le projet IDEX Caséine pour personnaliser des actions d'apprentissage à l'INP ;
- Berger Levraut, Editeur de logiciel, pour le développement de formations en Droit public local à destination des collectivités territoriales ;
- Le CHU Grenoble pour le développement d'une formation modulaire avec STAPS ;
- L'Observatoire des Politiques Culturelles pour l'écriture en blocs de compétences pour un parcours de l'IEP ;
- La Communauté de Communes du Val de Drôme pour le volet territorialisation de la formation.

**Plus de 10 nouveaux partenariats ont été initiés dans le cadre du PIA en 2019-2020.**

**Gouvernance :**

Lancement, organisation, partenariats (y compris le développement de nouveaux partenariats). Maximum 1 page (4200 caractères)

La démarche compétence du **site UGA**, reposant sur le concept de **compétence duale** développé par l'expert externe international Guy Le Boterf, est partagée par l'ensemble des établissements. L'approche globale est donc systémique mais laisse la liberté à chaque établissement de s'adapter en fonction des spécificités des diplômes.

En 2019, l'intégralité des directions de composantes de l'UGA ont été rencontrées afin de leur présenter la démarche compétence. Fin juin 2020, sur 29 mentions de **Licence**, **20** sont engagées et **9** en attente du fait du lancement de l'accréditation. En **Masters**, **8** mentions sont en cours d'écriture et **8** à lancer. A l'IUT2, l'ensemble des diplômes (**14 DUT** et **15 LP**) sont engagés sur une démarche compétence et le travail avance à grands pas à l'IUT1 et l'IUT Valence.

Un travail conjoint avec le Chargé de mission Démarche compétence et les directions des trois IUT a permis la mise en place d'un **DU professionnalisation** qui vise à former les responsables pédagogiques, entre-autres, à l'écriture et à l'évaluation en compétences.

Au niveau de l'**IEP**, l'acculturation du corps professoral continue et la DFPC (Direction de la Formation Continue et de l'Insertion Professionnelle) a abouti à la création d'un certificat d'établissement en EAD : Le Certificat Pluridisciplinaire d'Etudes Politiques et Administratives (CERPEPA). A l'INP l'Accompagnement d'un expert sur la démarche compétence a abouti à l'écriture du nouveau diplôme 'Ingénieur en management technologique en blocs de compétences et qui a été habilité par la CTI en mai 2020.

**Près de 110 enseignants ont été accompagnés sur la démarche compétences en 2019-2020.**

Les actions de l'**IUT 2** ont permis de structurer les portails numériques internes à l'université des centres de compétences et des métiers autour des piliers de la démarche compétence (portefeuille numérique d'expériences, certification des compétences et conseil, etc.). Ces outils seront dévolus aux acteurs internes et externes de l'Université. Ils prendront la forme d'un **ENPro** (outil pédagogique d'accompagnement de l'étudiant dans la construction de son projet professionnel personnel) et d'une **Job Box** (outil de rencontres entre un professionnel et un jeune, physique et en application mobile) qui seront mis en ligne en septembre 2020 à l'IUT2.

En parallèle, les « **Centres de compétences et des métiers** » ont été développés comme lieux de collaboration interne entre les personnels des services d'accueil, de documentation, DOIP et DFCA et de collaboration externe ouvert aux entreprises, potentiels employeurs du territoire et aux acteurs de la formation continue via notamment les clubs des entreprises. Des animateurs de ces espaces, au profil de conseillers en évolutions professionnelles, ont été recrutés, appuyés par les Enseignants Chercheurs compétents dans le domaine (filières RH, sciences de l'éducation, psychologie du travail/ergonomie) et par des stagiaires de l'Université Grenoble Alpes, dans la logique d'un quasi « fab-lab des compétences ».

**Plus de 2000 étudiants ont été accompagnés par les Centres de Compétences et des Métiers en 2019-2020.**

Au niveau de l'**IUT1** et du développement de « learning centers », l'arrivée d'une ressource pilote dédiée début 2020 a permis le développement de plateformes technologiques ou de mise en situation (prototype de déclinaison en compétences, cartographie des plateformes, Journée Porte Ouverte, visites virtuelles...).

Concernant le projet e-**MIAGE** (Méthodes Informatiques Appliquées à la Gestion des Entreprises) 3 modules de cours à distance pour le système en ligne ont été développés (Droit, Processus stochastiques et simulation et Analyse de données). Ces modules ont été reconçus en grains de formations reliés à des acquis d'apprentissage, dans la ligne du projet OpenMIAGE. Cela permet de rendre flexible la formation de personnes en formation continue, en leur faisant suivre les grains nécessaires au lieu de modules complets. Par ailleurs, le conseil d'UFR a validé la création du Master 1 MIAGE en apprentissage, avec aménagement en double modalité (classique et alternance), préalable à modalité FTLV.

A l'**INP**, Pour la formation Ingénieur en Management Technologique, un parcours de remise à niveau **RESSup** (Reprendre des Etudes Scientifiques dans le Supérieur) en FTLV par ressources pédagogique a été développé et mis à disposition Ce parcours a été initié en coopération avec les projets Ingé + (NCU) et Caséine (plateforme numérique au service des pédagogies actives) pour proposer une offre de remise à niveau en mathématiques en partie à distance personnalisable.

Concernant la fiche action **SEOC** (Systèmes embarqués et objets connectés), le certificat de compétences, dont la fiche RNCP a été validée par France Compétences en mai 2020, a été délivré aux 8 salariés de la promotion pilote le 10 juillet 2020.

Par ailleurs, la fiche action initiale Cyber sécurité a été remplacée par le développement de **trois nouvelles certifications** validées au RNCP en mai 2020 :

- Energie : gestion des ressources énergétiques
- Chaîne logistique de l'industrie du futur
- Conception de produits et de systèmes intégrant le cycle de vie : de l'innovation à l'industrialisation, en passant par l'étape prototype physique et virtuel

Concernant la formation **SII** à l'INSPE, le dispositif a été déployé en deux années et est considéré désormais comme opérationnel en présentiel. A la session 2019 comme à la session 2020, 2/3 des candidats admissibles de l'académie ont suivi la préparation aux concours. A la session 2019 2/3 des candidats admissibles de l'académie ont été reçus. Le premier partenariat a été noué avec l'académie de Guyane et 8 professeurs ont suivi la formation à distance. Le groupe de pilotage a décidé que 100% de la formation à l'admissibilité pourront être suivi à distance à la rentrée 2021. Cet objectif exige que tous les formateurs s'engagent dans le projet. De nouvelles formes de conception des modules sont à l'étude ainsi que la mise en place d'un suivi individualisé.

Au total, en 2019-2020, l'impulsion donné par le PIA a permis de développer, en plus de la transformation du cycle 1, et en plus des fiches actions déjà identifiées, la nouvelle offre de formations flexible ci-dessous qui vise à être opérationnelle en 2021 et structurée dans une logique de FTLV c'est-à-dire en créant des ponts entre la Formation Continue et la Formation Initiale.

**Nouveaux cursus accompagnés dans le cadre du PIA :**

Titre	Porteur	Format	Public
Ingénierie systèmes appliquée au spatial	UGA, CSUG	Certifiant, Modulaire	FC, FI
Développer son projet de transformation numérique dans une démarche éco-responsable	UGA, IMZAG	Certifiant, Modulaire, Hybride	FC, FI
Microgrids Photovoltaïques ( 3 formations)	UGA, IUT1	Certifiant, Modulaire	FC
Traitement de document	UGA, Mediat	Certifiant, Modulaire	FC
Enrichir ses connaissances en mathématiques - Labos de Maths	UGA, INSPE	Certifiant, Modulaire, hybride	FC (enseignants)
Data Analyst	UGA - Campus Numérique in the Alps	Certifiant, Alternance	FC
Eco conception	INP	Certifiant, Modulaire	FC
Energie	INP	Certifiant, Modulaire	FC
Industrie 4.0	INP	Certifiant, Modulaire	FC
Développer un projet foncier	IEP	Certifiant, Modulaire, hybride	FC, (FI à la marge)
CERTIFICAT Pluridisciplinaire d'Etudes Politiques et Administratives	IEP	Certifiant, Modulaire, hybride	FC
DU en Trail Running	UGA - Staps	Diplômant, Modulaire, Hybride	FC, (FI à la marge)
Green University	UGA - Phitem	Certifiant, Hybride	FC, FI
Droit public local	UGA - UFR Droit	Certifiant, Modulaire, Hybride	FC, FI
Programmation Python	UGA - IMZAG	Programme court, hybride	FC, FI
Recherche Opérationnelle	UGA, IMZAG	Programme court, hybride	FC, FI
DU Environnement	UGA - UFR Droit	Diplômant, Modulaire, Hybride	A définir
DU Professionnalisation	UGA - EUT	Diplômant, Modulaire	FC (cible enseignants)

**Au total plus de 30 enseignants dans 12 composantes ont été accompagnés dans le développement de nouveaux cursus flexibles.**

De manière générale le calendrier initial est suivi, et en 18 mois la dynamique du PIA joue un rôle important au sein de l'UGA malgré quelques ralentissements, généralement structurels (création EPE, attente orientations ministérielles pour les blocs de compétences, charges de travail des services, difficultés de recrutements, crise sanitaire...).

#### Résultats atteints depuis le lancement du projet et difficultés rencontrées :

(Il s'agit d'illustrer le déploiement du dispositif sur la période concernée (publics concernés, nombre de bénéficiaires du dispositif, filières et cursus transformés, méthodes et réalisations pédagogiques, production d'outils et de ressources, notamment numériques, dispositifs d'accompagnement des apprenants, des enseignants et enseignants chercheurs, formation des conseillers pédagogiques, aménagements d'espaces) et d'indiquer si le calendrier initial est suivi. Maximum 2 pages (8400 caractères).

L'UGA a décidé d'initier dès 2017 l'inscription des établissements dans la **démarche qualité FCU** (Label Formation Continue Universitaire & Bureau Véritas). L'UGA a réussi l'**inscription au Data Dock** avant juillet 2017 et passé avec succès un audit de ses services en 2018. Grenoble INP a été certifiée qualité FCU (Formation continue à l'université) par Bureau Véritas en juin 2019 et l'UGA en décembre 2019.

Intégrée dans une **démarche globale de l'établissement d'amélioration continue** portée par une direction positionnée auprès de la direction générale des services qui l'anime auprès des UFR, la démarche qualité en formation continue a été intégrée dans le quotidien des services centraux et des UFR, tant aux niveaux **stratégique** (investissement des directeurs d'UFR et des directeurs administratifs et financiers, association des conseils d'UFR, définition d'une stratégie de développement de la formation tout au long de la vie, structuration progressive d'indicateurs, partage en conseils de perfectionnement des évaluations de satisfaction et des taux d'insertion à 1 et 3 ans de chaque parcours) qu'**opérationnel** (formalisation de processus métiers avec certains services, rédaction et partage de procédures, amélioration de l'accueil et l'orientation des candidats et stagiaires, déploiement d'un système d'information unique...).

Au-delà des aspects de certification, un enjeu important pour la DFCA et la DOIP est de développer cette **culture de la qualité de l'accueil des personnes, de leur suivi et de leur accompagnement tout au long de la vie** et d'y faire adhérer tous les personnels enseignants et administratifs en composantes. Cette responsabilisation et personnalisation devraient être facilitées par les outils que l'UGA est en train de déployer (CRM : logiciel de gestion de la relation client, Portefeuille Electronique de compétences, etc.) et le concept de Centres de compétences et de métiers dans le cadre du PIA.

Dans le cadre de l'évaluation de l'offre de formation de l'UGA lancée en 2018 et terminée en 2019 en préparation de l'accréditation de la nouvelle offre, l'UGA a organisé une campagne d'auto-évaluation pour chacune des mentions qu'elle porte. Dans ce cadre, a été publié début 2019 le **Guide de l'Auto-évaluation d'une formation** qui sert d'appui dans le cadre de l'évaluation et du perfectionnement des formations en prenant en compte la finalité du parcours (objectifs scientifiques et/ou professionnels), son positionnement (articulation avec la recherche, les cursus universitaires...) son organisation pédagogique et le pilotage de la formation. Cet exercice a permis de constituer un corpus précieux analysant l'offre et guidant la définition de la stratégie pour l'année à venir.

Ainsi, l'ensemble des cursus Flexi TLV rentrent dans cette dynamique de contrôle qualité et seront évalués pour que les résultats remontent dans une base de donnée interne qui permettra de pouvoir identifier facilement les retours (taux de satisfaction...) pour chaque formation flexible, comme c'est déjà le cas pour les fiches actions identifiées dès le début du projet (SII, SEOC, Ressup...).

A l'échelle de la formation continue, un questionnaire de satisfaction adapté à une formation hybride et modulaire a été créé, testé et sera essayé plus largement.

Au niveau des indicateurs communs des NCU, un travail réalisé avec les Directions du Pilotage a permis de mettre en place les process pour sortir les indicateurs communs et intégrer ce travail d'évaluation au niveau du Pilotage EPE.

#### IMPACT SUR LA REUSSITE ETUDIANTE

Concernant la formation initiale, la formation continue, les nouveaux blocs de compétences, les nouveaux dispositifs mis en place ou encore l'impact de la démarche compétence sur la réussite étudiante, les effets seront visibles à plus long terme et doivent être basés sur l'observation d'au moins 2 promotions.

Il est donc difficile de quantifier cet impact en début de projet.

Nous pouvons observer, à la marge, quelques signes positifs sur des formations ciblées :

Concernant la formation de préparation au concours SII (fiche 14). Les taux de réussite à l'admissibilité et à l'admission des concours sont très satisfaisants et de nature à conforter la notoriété de la formation. La plupart des inscrits se déclarent satisfaits de la formation suivie en présentiel ou à distance. Une enquête de satisfaction est réalisée chaque année et des correctifs sont portés sur les points de fragilité.

De même au niveau de l'INP, les deux nouvelles formations développées (Ressup et SEOC) ont été très appréciées et notamment la partie à distance appropriée aux conditions de confinement vécues par les étudiants FC. Sur les 22 stagiaires de la promotion RESSup 2019 18 ont poursuivi en formation Ingénieur en Management Technologique. Les 8 salariés de la formation SEOC (objets connectés) ont, quant à eux, validé leur certificat de compétences en juillet 2020.

Plus globalement, à terme la démarche compétence, les CCM, les JobBox permettront :

- une meilleure capacité des étudiants à être conscient de leurs compétences professionnelles, savoir les exprimer et se projeter dans les métiers
- une orientation professionnelle plus efficace et plus claire réalisée par les personnels formés aux nouvelles approches compétences et FTLV
- un lien avec le monde professionnel facilité (avec PANEC nous mettrons en place un système de recherche de correspondance entre métiers/besoins professionnels et formations/compétences certifiées par l'UGA)

#### IMPACT SOCIO-ECONOMIQUE

L'écriture en compétences déployée sur le site et appliquée à des blocs de compétences permet de faire émerger des blocs de formation en FTLV associés à des partenariats industriels du site mais aussi à des PME et entreprises locales.

Nous avons reçu près d'une **treintaine de lettres de soutien** pour développer des formations flexibles et les inscrire au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations (RSCH) :

- Air Liquid, NPC System, Gorgy Timing, Lynred, Schneider Electric, Victron, AuRA : digital solaire, Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche, Cytoo, Fioki io data explorers, Inventhys, Eco energies, Cluster, Association Nature Evènements, Cabinet Paramédical de la Fontaine Amélie, Wider Trail Outdoor, Comité d'Athlétisme Rhône Métropole de Lyon, LKNutrition Coaching, Photoweb, Wyres, Ecovalim, JYSE, Minasmart, Agence Urbanisme de la région grenobloise...

Par ailleurs, **111 entreprises et professionnels** ont été contactés dans le cadre de l'accompagnement des équipes pédagogiques pour l'écriture de leurs diplômes en compétences. Ce travail réalisé suite au recrutement d'une « Chargée relation entreprise dans le cadre de la démarche compétence » a donné lieu à **47 entretiens** et lectures de fiches compétences de juin 2019 à juin 2020 dont :

- 17 entreprises (STMicroelectronics, Spartoo, le Dauphiné Libéré...)
- 17 organisations publiques (le Département de l'Isère, France 3 Alpes, Rectorat de Grenoble...)
- 13 organismes à but non lucratif (l'Agence Urbanisme de la région grenobloise, Tétraktys, l'Alliance française...)

Dans le cadre du projet e-Miage une mission d'analyse des besoins en compétences des entreprises et administration du Mali a été réalisé du 10 au 15 novembre et a permis de rencontrer près **une dizaine d'entreprises et administrations** : Orange Mali, Total Mali et le CIEM (Conseil des Investisseurs Européens du Mali), ATC (construction métallique), KIWI (Fournisseur d'Accès Informatique), - AGETIC - Agence des Technologies de l'Information et de la Communication, DGESRS - Direction générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

La validation de la création du master 1 MIAGE en alternance par le conseil d'UFR le 7 avril 2020 a permis, en juin 2020, d'avoir **9 propositions d'alternance** déjà validées pour septembre sur un effectif maximal de 28. Exemples : Entreprises de Service Numérique nationale (Business & Decision, GFI Informatique, ...), entreprise régionale (groupe SAMSE, négoce de matériaux), PME (Lasergame Evolution).

Au niveau de la fiche action e-MIAGE, une étude de marché réalisée par la Junior Consulting Grenoble IAE sur les besoins du territoire (Grenoble, Valence) a été réalisée à l'automne 2019 afin d'étudier la possibilité d'ouverture d'une L3 MIAGE en alternance et la possibilité d'une modalité 3ème voie. 400 entreprises ont été consultées et près de **50 entreprises** ont répondu.

En Sciences Industrielles de l'Ingénieur, la montée en puissance de la formation à distance permet de toucher des personnes en poste dans l'industrie ayant le projet de changer de parcours professionnel.

Concernant la certification SEOC, 2 représentants d'entreprise (Schneider Electric) ont participé à la validation du référentiel de compétences et au jury de certification de la promotion pilote de juillet 2020. En 2020/2021, la nouvelle promotion accueillera des stagiaires du cycle ingénieur IMT et des stagiaires en accès direct. Fort de ce succès, le développement des autres certifications et blocs s'est fait (supply chain, éco-conception...)

A noter que, à cause de la crise sanitaire, nous avons été contraints de reporter la tenue du Think Tank Flexi TLV. Non pertinent à ce jour.

A l'exception de la formation SII (fiche 14) où l'effet a été immédiat car 100% des reçus (une centaine) ont un poste dans l'Education Nationale.

#### RAYONNEMENT, ATTRACTIVITE, EFFET D'ENTRAINEMENT

Non pertinent en 2019-2020  
Contact pris au niveau du réseau Aurora.

**Contrôle qualité et dispositif d'auto-évaluation :**  
Avec les indicateurs associés dans le volet 2. Maximum 1 page (4200 caractères).

*On indiquera ici les résultats observables sur la réussite étudiante, présentée de manière globale, mais également en fonction du baccalauréat d'origine et de la formation suivie. La réussite ne se réduisant pas à la seule réussite aux examens des étudiants inscrits dans la formation, elle doit être appréciée à l'aide d'une pluralité d'indicateurs : taux de succès dans les filières concernées donc mais aussi taux de satisfaction notamment. Maximum 1 page (4200 caractères).*

**Partenariats avec les entreprises, liens avec les besoins économiques et l'emploi, dispositifs de formation tout au long de la vie, dispositif en faveur l'entrepreneuriat étudiant :**  
Maximum 1 page (4200 caractères).

**Effet sur l'insertion professionnelle :**  
Maximum 1 page (4200 caractères).

**Partenariats internationaux (collaborations scientifiques liées spécifiquement au projet ; double cursus liés au projet) :**  
Maximum une demi-page (2100 caractères)

Nous ne faisons ressortir ci-dessous que quelques actions parmi une communication plus globale qui s'intensifiera au fur et à mesure du développement du projet :

- En juin 2019 un site web (<https://flexitv.univ-grenoble-alpes.fr/>) présentant le projet Flexi TLV et les formations développées a été créé, faisant mention du financement PIA.
- 10 pages web de formations ont été ajoutées ou modifiées sur les différents site web de l'environnement UGA en y affichant la participation du projet Flexi TLV et du financement PIA.
- En octobre 2019 une double page d'article a été publiée sur le Hors-série Formation du magazine MagRH présentant le projet et ses objectifs. Le financement PIA a été cité (logo, N° NCU etc.).
- Entre mai et juin 2019, 3 articles sont parus sur Le Monde Informatique, Le Journal de L'éco et Programmez! Ces articles portaient sur la création d'un certificat de compétences proposé par Grenoble INP, soutenu par le projet Flexi TLV et faisant mention du financement PIA.
- Entre mai et juin 2020, 2 articles sont parus sur Industrie Mag et Lessor38. Ces articles portaient sur la création d'un certificat de compétences proposé par Grenoble INP, soutenu par le projet Flexi TLV et faisant mention du financement PIA.
- 2 pages web et plusieurs communications ont été produits sur les réseaux sociaux (LinkedIn, tweeter, Instagram, facebook...) au cours de l'année 2019-2020 sur le sujet du centre de compétence et des métiers de l'IUT1 de Grenoble, soutenu par Flexi TLV.
- A l'INP la diffusion de l'offre (des certificats) ainsi que des travaux d'accompagnement pédagogique (tricholome, caséine...) est réalisée sur le site web de la formation continue et sur LinkedIn.
- Le jeudi 12 juin 2019 s'est déroulée, à la fédération du BTP de l'Isère, une manifestation qui a rassemblé près de 200 participants. Parmi les entreprises présentes, était représenté le groupe ARaymond, Transit-City, Care Expérience, MINALOGIC, Grenoble Alpes Métropole, BNP Paribas, GRDF, SCHNEIDER, Manpower, STMicronics, Spectra, CRIT, ...

Le développement de certifications et diplômes modulaires entraînent les équipes à anticiper la structuration administrative pour permettre la gestion de cette modularité, notamment via les groupes de travail sur le futur système d'information PEGASE. Cela amène aussi à accélérer la réflexion sur le lien avec les blocs de compétences du RNCP, à formaliser le lien avec l'accréditation de l'UGA pour l'année 2021, à définir les modalités d'équivalence entre des formations FC et les blocs de compétences FI et à penser le rôle et les missions de l'enseignant et des personnels administratifs dans le cadre de la gestion de ces parcours.

Le PIA est moteur sur toutes ces réflexions à travers les formations sur la démarche compétence, l'accompagnement pédagogique numérique, l'appui à la construction de formation innovante, la centralisation de la réflexion au niveau EPE et à travers l'appui politique impulsé par le Bureau Opérationnel du PIA.

La construction d'un cursus de formation à distance dans le domaine des sciences de l'ingénieur est particulièrement observée par la direction de l'UGA. En effet, si l'Université a développé des modules de formation à distance pour la première année de licence STAPS et PACES, c'est la première formation de niveau 6 qui est entièrement accessible selon des modalités adaptées à la formation continue. Cette nouvelle approche nécessite la mise en œuvre d'une ingénierie pédagogique novatrice qui vise à être essayée.

Des rapprochements se font avec d'autres projets pour favoriser cette impulsion (Tricholome - Idex, Caséine - Idex, Ingéplus - NCU, LiCenSE Staps hybride - UNES, Promising - IDEFI...)

La dynamique de réseaux entre les projets NCU (formalisées par des réunions régulières, des groupes de travail, un forum partagé...) a permis de partager et travailler des problématiques communes sur les sujets des indicateurs, des systèmes d'information, de l'écriture en compétences, de l'accompagnement pédagogique, de la gestion financière et administrative etc. et permet ainsi d'avoir des repères sur les transformations engagées dans les Universités pour s'assurer que le pilotage des projets forme une stratégie cohérente au niveau national.

Concernant la fiche action 5 MIAGE, le projet a contribué au système national de formation continue en ligne e-MIAGE et au projet OpenMIAGE visant à reconstruire e-MIAGE par les compétences.

#### **Diffusion des connaissances, des travaux et des publications liés au projet :**

*On précisera le nombre de publications et de communications dans le domaine de la transformation pédagogique relevant du projet et citant le financement PIA. On indiquera également le nombre de manifestations (colloques, séminaires,...) organisées dans le cadre du projet.  
Maximum une demi-page (2100 caractères).*

#### **Effets d'entraînement :**

*Contribution à la structuration pédagogique, à la politique de formation, etc. sur l'établissement, sur le site et le cas échéant sur le(s) réseau(x) constitutif du projet NCU. On pourra signaler également des rapprochements et partenariats opérés avec d'autres projets du PIA : NCU, DUNE, EUR, IDEFI, IDEFI-N, Labex, Equipex, Santé & biotechnologies, etc. Cet impact peut être national pour les NCU en réseau ou multi-sites, ou local (établissement, site, IDEX) pour les autres. Ces effets seront mesurés à la date de restitution du compte rendu scientifique et feront l'objet d'une projection dans les années à venir.  
Maximum une demi-page (2100 caractères).*

#### **Inscription dans une dynamique de réseaux, notamment entre projets NCU :**

*Maximum une demi-page (2100 caractères)*

#### **FICHIERS ILLUSTRANT L'AVANCEMENT DU PROJET**

```
[{"size": "8.221", "name": "Indicateurs%20sp%C3%A9cifiques.xlsx", "filename": "fu_0_1_p5jq6xou5k314li.xlsx", "ext": ".xlsx" }]
```

1

#### **INNOVATIONS ET TRANSFORMATIONS PEDAGOGIQUES**

**\* Afin d'illustrer l'avancement du projet, compléter et joindre le document « Liste des publications liées au projet » : "FICHIERS ILLUSTRANT L'AVANCEMENT DU PROJET" )**

Ce document contient :  
- la liste des publications et des communications relevant du projet et citant le financement PIA ;  
- la liste des manifestations (séminaires, colloques, ...) organisées ou co-organisées par le projet NCU

La **démarche compétence** développée à l'UGA est transférable à d'autres établissements mais les métiers de l'orientation possèdent encore une forte composante centrée « accompagnement des étudiants en face à face » et cet aspect incite à la création et reconnaissance de métiers hybrides à cheval entre le métier de conseiller d'orientation ou d'ingénieur formation continue, mais davantage tournés vers de la consultance interne (ingénierie pédagogique FTLV). A ce titre, les postes recrutés sur la démarche compétence jouent un rôle indispensable à cette nouvelle approche en proposant un accompagnement complet et innovant que nous souhaitons généraliser.

Par ailleurs, les blocs RNCP universitaires et le maintien d'une semestrialisation des notes et des résultats sont difficilement compatibles dans la pratique. Cette réalité oblige à temporiser la mise en place effective de blocs de compétences au sens stricte défini par France Compétences et une clarification par le ministère serait la bienvenue.

Les **innovations pédagogiques développées par l'EUT** et décrites préalablement seront dévolues aux acteurs internes (étudiants, personnels) mais aussi externes (lycéens, collégiens, demandeurs d'emploi, salariés, autres étudiants) de l'Université.

Pour la **Job Box** La prochaine étape sera la mise en ligne en septembre 2020 à l'IUT2 et permettront d'amplifier la démarche qui est déjà est sur un périmètre large :

- Public concerné : 3200 étudiants
- Nombre de bénéficiaires : en 20/21, tous les étudiants de première année de l'IUT2 de DUT, à partir de 21/22, les étudiants de première année et deuxième année, à terme, dans le cadre de la réforme du BUT, tous les étudiants.
- Filières transformées : 8 DUT et 22 LP

De même pour le **CCM** qui s'est enrichi de nouveaux espaces (salle modulaire de travail et Job box) et dont le fonctionnement notamment à travers une mise en ligne permettra un transfert à d'autres établissements :

- Public concerné : 3200 étudiants et tout public externe accueilli
- Nombre de bénéficiaires : non évaluable en 19/20
- Formation des conseillers pédagogiques : les enseignants de PPP ont participé pleinement à cette scénarisation mais seront accompagnés en cas de besoin par le CCM pour la Job Box
- Aménagements d'espace : création d'une salle modulaire et installation de deux Job Box

**Les difficultés à venir sont d'ores et déjà connues** : si elles sont inexistantes pour l'ENPro, elles demeurent pour la Job Box dont la précision des réponses apportées aux jeunes dépend de cela du paramétrage des métiers et de leur description. Ce travail colossal nécessite un investissement conséquent des équipes du CCM dont l'expertise métier est ici particulièrement mobilisée. Cette expertise devra à terme être enrichie par des apports externes de professionnels afin d'affiner au mieux les résultats donnés par les applications de la Job Box.

L'autre condition de cet essai est bien évidemment le portage politique d'une direction de composante ou d'une université. Sans elle, il est difficile de concevoir la réussite d'un tel projet. De même, si la finesse des résultats issus des algorithmes est nécessaire, l'accompagnement par des personnels des CCM est indispensable : la lecture de ces résultats nécessite une part d'interprétation et d'explication évidente si l'on souhaite un accompagnement de qualité de l'utilisateur.

**L'essaiage des CCM**, quant à lui, dépend de l'engagement de chaque institution dans le déploiement des réflexions autour de la professionnalisation mais aussi dans la définition même du cahier des charges d'un CCM dont le respect est très dépendant de l'animateur de ce même CCM et de son environnement professionnel. C'est pourquoi, il devient nécessaire de procéder à la rédaction de ce cahier des charges pour stabiliser le concept de CCM mais aussi d'imaginer un portail numérique tourné vers l'externe.

Ces difficultés sont essentiellement dues au côté novateur du CCM créée ex nihilo tout comme les postes qui y sont attachés et dont la BAP (Branche d'Activité Professionnelle) n'existe pas.

Par ailleurs une réflexion est en cours sur la conception d'un CCM version « food truck » pour aider les lycéens à définir leur PPP via des permanences faites devant les lycées notamment tout au long de l'année.

**« Plus de 800 lycéens ont été accompagnés par le Centre de Compétences et des métiers en 2019-2020 »**

Au niveau de la prépa SII, les innovations pédagogiques qui ont émergées du projet permettent de créer les conditions de réussite de la formation à distance :

- décomposition de la formation en modules élémentaires ;
- mise en place de parcours de formation adaptés ;
- mise à disposition des modules à distance sur un site dédié ;
- création de capsules vidéo

L'étape suivante consistera à proposer un accompagnement personnalisé aux apprenants selon une forme qui reste à définir afin de favoriser l'enseignement à distance.

Concernant la fiche 7 portée par l'IUT1 et le développement des Learning Centers, nous envisageons la possibilité d'essayer l'initiative des visites virtuelles des « plateformes technologique ou de mise en situation » à venir en lien avec l'IDEX « CAMPUS virtuel UGA ».

Par ailleurs le PIA appui le projet **Tricholome** (Plateforme de virtualisation d'application de conception /modélisation) qui offre un accès à des logiciels métiers depuis n'importe quel écran, grâce à une simple connexion internet sécurisée. La période de confinement et d'enseignement à distance forcé a augmenté les usages (du simple au double) et incité de nombreuses autres universités, informées de l'existence de notre infrastructure par le biais d'une publication datant de 2015, à nous contacter pour bénéficier de notre expertise dans ce domaine

A l'**IEP**, le travail d'écriture en compétences des parcours, finalisé sur 2 parcours, reste en attente d'une clarification des attendus du ministère. En effet, l'enregistrement de l'offre de formation des Instituts d'Études Politiques (IEP) au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) s'effectue désormais au niveau du diplôme et non au niveau des parcours du diplôme. Cette exigence de la part du Ministère est inverse à celle que le RNCP imposait aux IEP avant la mise en oeuvre de la loi du 5 septembre 2018.

Concernant l'initiative **SEGA** (Réussite scolaire et académique à travers des applications pédo-ludiques) à l'INP, nous envisageons la mutualisation entre les 8 écoles de Grenoble INP pour les programmes de remise à niveau en mathématiques. Par ailleurs le succès de l'Escape Game qui a été demandé pour renouvellement en 2020 pourra être adapté à d'autres structures.

D'autres initiatives sont en cours (**projet ROMA, fablab juridique, VAE simplifiée, outils numériques pour se repérer et s'orienter dans le monde des activités, PANEC** etc...) dont les avancements et les retours d'expérience seront pertinents avec plus de recul.

**MOYENS HUMAINS, MODALITES D'UTILISATION DES FINANCEMENTS NCU**

*On décrira ici, d'une part les innovations ou initiatives pédagogiques caractéristiques du projet qui semblent transférables à d'autres universités, et, d'autre part, les difficultés rencontrées ou à venir, voire les initiatives qui n'ont pas pris ou pas fonctionné de manière probante, en explicitant les raisons. Outre la mise en valeur de vos réussites, il s'agit de favoriser la compréhension des conditions de leur essaiage.*

*Maximum 2 pages (8400 caractères).*

La **stratégie d'utilisation des ressources** est, au niveau RH, :

- de recruter sur de nouveaux postes, créés dans le cadre de Flexi, et ainsi recruter des profils (souvent hors universitaires) qui permettent d'apporter un certain recul et une approche différente (ex. les Responsables CCM, ingénieurs pédagogiques numériques, Responsable déploiement démarche compétences, ingénieur FTLV...)
- de rattacher chaque nouveau recrutement à une direction, à un service bien identifié
- un souhait est aussi de pouvoir recruter des fonctions supports sur le budget du PIA afin d'accompagner la transformation à tous les niveaux

Cela permet :

- une intégration simplifiée pour les personnels dans les services mais aussi pour les Directions qui sont volontaires pour intégrer de nouveaux personnels dans le cadre du projet
- un partage des méthodes et des outils et plus largement une mutualisation des ressources
- un acculturation à la fois du personnel flexi à l'Université mais aussi des Directions au projet Flexi afin d'amener progressivement à une transformation des pratiques au sein des services
- une impulsion plus facile à donner par les personnels flexi

Par ailleurs, comme le montre le plan de financement nous souhaitons encourager les enseignants, à travers le **financement des heures complémentaires**, à « sortir de leur zone de confort » en jouant le jeu de la nouveauté et de l'expérimentation des nouveaux formats de formation par exemple.

**« En 2019 - 2020 plus de 200 heures complémentaires ont été prises en charge dans le cadre du PIA »**

Le suivi financier est géré au niveau de chaque établissement (UGA, INP, IEP) et centralisé au niveau du Porteur du projet Flexi TLV qui s'appuie sur le service de la Direction Moyens et Appui au Pilotage pour assurer un suivi précis.

Chaque porteur de fiche doit justifier chaque année des dépenses et du suivi auprès du Bureau Opérationnel Flexi.

Le **nombre de personnels** impliqués indirectement est important car le périmètre du projet est large. Les services concernés sont autant les Direction FC que les RH, le pilotage, la DSI, la DOP, le service juridique ou encore le service scolarité. Cela que ce soit des enseignants ou des personnels administratifs de catégorie A à C.

Plus spécifiquement, sur la période 2019-2020, **8 recrutements** ont été opérés :

- Un Coordinateur opérationnel de la démarche compétence
- Une Chargée de relation entreprise dans le cadre de la démarche compétence
- Une Chargée de valorisation de la démarche compétence
- Une responsable CCM à l'IUT1
- Une Ingénieure Gestionnaire Documentaire à l'IUT1
- Une Ingénieure projet métier à l'IUT2
- Une Ingénieure de formation Démarche compétence à l'IEP
- Un technicien audiovisuel à l'IEP
- Une Ingénieure Pédagogique Numérique à l'IEP

**6 autres recrutements** sont prévus en 2020-2021 :

- Alternant ou stagiaire pour gérer la partie opérationnelle prise de vue et montage logiciel des visites virtuelles des plateformes technologiques de l'IUT1
- Administrateur Si et référent.e application pour l'IUT2 (difficultés de recrutement au salaire proposé)
- Développeur informatique pour développer l'outil pédagogique Caséine
- Chargé de mission observatoire transition énergétique
- Développeur VAE modulaire
- Gestionnaire de plateforme pour l'IEP

Par ailleurs, nous avons aussi fait appel à des **prestations extérieures** pour dynamiser certaines actions :

- Développement de modules e-learning (MIAGE, DU Trail...)
- Experts Compétences pour accompagner et former les équipes
- Communication sur des formations flexibles
- Communication sur les innovations pédagogiques IUT
- Développement informatique sur les innovations pédagogiques IUT
- Création de serious game
- Mise en développement de PANEC
- Construction d'une salle de réunion modulaire
- Achats de logiciels pour hybrider des formations (licences Adobe Connect, licence Mylivesession Manager)

#### COMMENTAIRES LIBRES

Le projet Flexi TLV joue un rôle d'innovateur et d'accélérateur au sein de l'UGA mais doit s'aligner avec le cadre universitaire et le fonctionnement de l'administration.

Aussi, nous amenons les établissements à construire, expérimenter, tester des méthodes et des innovations mais dont l'appropriation par les services, les personnels, les fonctions, les directions ne peut se faire que de manière progressive si nous souhaitons une transformation des pratiques sur le long terme.

L'acculturation ainsi menée depuis 1 an et demi permet d'enclencher cette progression à travers une dynamique projet présente, des recrutements ciblés, des formations, des séminaires, des innovations pédagogiques, de nouveaux partenariats, une communication ciblée etc...

Il s'agit ici de créer, développer de nouvelles fonctions, de nouvelles approches, de nouvelles méthodes, de nouveaux outils et process, de nouvelles applications qui a terme permettront de mettre en place une nouvelle organisation et structuration et ainsi initier un nouveau fonctionnement aligné avec une « Université de la formation tout au long de la vie » proposant des formations modulaires, hybrides, personnalisées et accessibles au plus grand nombre.

Cependant la transformation est un exercice qui vient avec difficulté remettre en cause, sur le plan des cultures professionnelles, des routines administratives héritées, autant que saturer les capacités des services supports et nous devons conjuguer avec ces blocages.

Pour cette raison, le positionnement du Ministère au niveau des blocs de compétences est d'une importance capitale pour continuer le travail d'écriture en compétences et le travail de modularité qui devra être géré en parallèle du travail mené sur les Systèmes d'Informations.

L'année 2020-2021, outre la continuité des actions décrites et de l'acculturation, se focalisera ainsi sur les jalons suivants :

- la construction des premiers blocs de compétences du cycle 1 et l'ingénierie modulaire qui en découle
- le développement de l'hybridation et de l'EAD, avec l'appui d'ingénieurs pédagogiques numériques
- L'essai image des CCM
- La mise en place de la VAE par blocs
- le développement du lien étudiant, partenaires et territoires (avec notamment la mise en place du Think Tank Flexi)
- L'expérimentation de nouveaux parcours flexi (premières promotions espérées en 2021)
- Une communication institutionnelle dans le cadre du nouvel EPE

Au niveau des indicateurs spécifiques du projet, un travail d'ajustement est en cours, notamment suite aux nouveaux indicateurs communs et au travail de consolidation avec la DIPPAQ (Directrice Pilotage et Projets transversaux Amélioration Qualité), pour développer des indicateurs techniquement réalisables et assurer une cohérence chaque année pour permettre un reporting spécifique au projet cohérent dès 2020-2021.

#### INDICATEURS

##### INDICATEURS DE REALISATION :

1.1 Nombre des formations débouchant sur un diplôme de niveau de niveau Bac+1, Bac+2 ou Bac+3	70
1.2 Part des formations débouchant sur un diplôme de niveau Bac+1, Bac+2 ou Bac+3 (en pourcentage)	39
1.3 Nombre de formations de tout niveau comprises dans le cadre du projet NCU	25
2.1 Nombre des HETD nouvelles dans le volume horaire global	0
2.2 Part des HETD nouvelles dans le volume horaire global (en pourcentage)	0
2.3 Nombre des HETD modifiées dans le volume horaire global	0
2.4 Part des HETD modifiées dans le volume horaire global (en pourcentage)	0
3. Volume horaire globalement consacré aux actions d'accompagnement de la transformation pédagogique dans le cadre du NCU et sur des actions financées par le NCU.	1300
4.1 Nombre des heures de formation assurées par des intervenants issus du monde socio-économique	14127
4.2 Part des heures de formation assurées par des intervenants issus du monde socio-économique (en pourcentage)	8



5.1 Nombre d'ECTS délivrés par des enseignements en ligne	0
5.2 Part d'ECTS délivrés par des enseignements en ligne (en pourcentage)	0
6. Nombre de formations proposées par le NCU aux étudiants alternants (en formation initiale ou en formation continue)	28
7. Nombre de formations proposées par le NCU aux autres stagiaires de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi)	50
8. Nombre d'heures d'enseignement délivrées par le NCU aux étudiants alternants inscrits (en formation initiale ou en formation continue)	14496
9. Nombre d'heures d'enseignement délivrées par le NCU aux autres stagiaires inscrits de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi)	4752
10.1 Nombre des étudiants	12295
10.2 Part des étudiants (en pourcentage) par rapport au nombre des étudiants de l'établissement ou du consortium	22
11.1 Nombre des étudiants boursiers de toute nature	5135
11.2 Part des étudiants boursiers de toute nature (en pourcentage) par rapport au nombre des étudiants concernés par le projet	42
12. Taux de présence aux examens (avoir au moins 1 note supérieure à 0) dans l'une des UE concernées par le NCU dans laquelle l'étudiant est inscrit (en pourcentage)	0
13. Taux de validation des UE pour les étudiants ayant validé l'ensemble des ECTS concernées par le NCU auxquelles ils étaient inscrits (en pourcentage)	0
14. Taux de validation des UE pour les étudiants ayant validé au moins 50% des ECTS concernées par le NCU auxquelles ils étaient inscrits (en pourcentage)	0
15.1 Taux de validation des UE pour les étudiants ayant validé l'ensemble des UE concernées par le NCU auxquelles ils étaient inscrits (en pourcentage)	0
15.2 Taux de validation des UE pour les étudiants ayant validé au moins 50% des UE auxquelles ils étaient inscrits (en pourcentage)	0
16.1 Part des inscrits en 1ère année identifiés comme étant en réorientation au cours des trois années suivantes dans les formations NCU (en pourcentage)	
16.2 Part des inscrits en 1ère année identifiés comme étant en réorientation au cours des trois années suivantes au niveau de l'établissement (en pourcentage)	9.2
17.1 Part des inscrits en 1ère année sortant sans diplôme de niveau Bac+1, Bac+2 ou Bac+3, hors étudiants en réorientation dans les formations NCU (en pourcentage)	
17.2 Part des inscrits en 1ère année sortant sans diplôme de niveau Bac+1, Bac+2 ou Bac+3, hors étudiants en réorientation au niveau de l'établissement (en pourcentage)	27
18. Part des étudiants qui ne poursuivent pas au-delà d'un diplôme de niveau Bac+ 1, Bac+2 ou Bac+3 en emploi douze mois après l'obtention de ce diplôme (en pourcentage) dans le périmètre NCU **	8
19. Nombre d'étudiants alternants (en formation initiale ou en formation continue) à l'échelle de l'établissement *	1748
20. Nombre d'étudiants alternants (en formation initiale ou en formation continue)	411
21. Nombre des autres stagiaires de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi) à l'échelle de l'établissement *	1729
22. Nombre des autres stagiaires de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi) *	327
23. Nombre d'étudiants alternants (en formation initiale ou en formation continue) ayant validé la formation dans laquelle ils étaient inscrits *	0
24. Nombre des autres stagiaires de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi) ayant validé la formation dans laquelle ils étaient inscrits *	0
25. Part des d'étudiants alternants (en formation initiale ou en formation continue) en emploi 12 mois après avoir bénéficié de la formation (validée ou non) * (en pourcentage)	0
26. Part des autres stagiaires de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi) en emploi 12 mois après avoir bénéficié de la formation (validée ou non) * (en pourcentage)	0
27.1 Nombre des personnels qui enseignent dans les formations NCU	1510
27.2 Part des personnels qui enseignent dans les formations NCU (en pourcentage)	75
28. Nombre des personnels concernés par les actions de l'indicateur 3	150
29. Coût moyen par étudiant des formations du périmètre visé en 1 (dépense moyenne par étudiant inscrit) (en euros)	0
30. Chiffre d'affaire généré par les étudiants alternants (en formation initiale ou en formation continue) ET les autres stagiaires de la formation continue (salariés ou demandeur d'emploi)	2538
31. Actions de diffusion scientifique des résultats du projet	10

#### INDICATEURS SPECIFIQUES DU PROJET

Charger, en cliquant sur le lien " <a href="#">Envoyer des fichiers</a> " ci-dessous, un fichier au format <b>Excel(xlsx)</b> (5Mo maximum) correspondant aux indicateurs spécifiques de votre projet.	{ "size": "8.221", "name": "Indicateurs%20sp%C3%A9cifiques.xlsx", "filename": "fu_0_2_p5jq6xou5k3l4li.xlsx", "ext": ".xlsx" }
	1

#### COFINANCEMENTS PAR ETABLISSEMENT PARTENAIRE

Liste des cofinancements :						
Etablissement Coordinateur / Partenaire ayant obtenu le financement	Type cofinancier *	Nom cofinancier	Nature / Objet du financement **	Montant sur lequel le cofinancier s'est engagé sur la durée du projet (en €)	Montants perçus du 01/01/2019 au 30/06/2020 (en €)	
<a href="#">Total des montants sur lesquels le cofinancier s'est engagé sur la durée du projet (en €) :</a> <a href="#">Total des montants perçus du 01/01/2019 au 30/06/2020 (en €) :</a>						

#### DONNEES FINANCIERES LIEES A LA SCIENCE OUVERTE

Montant des APC (Articles Processing Charges) payés dans le cadre du projet	0
Coût associés à la gestion des données du projet (stockage, gestion, mise à disposition,...)	0
* Indiquez ici le détail du montant global. Compléter et joindre le fichier Excel : Cliquer <a href="#">ICI</a> . Une fois les informations renseignées charger le fichier (au format <b>.xlsx</b> ) en cliquant sur le lien " <a href="#">Envoyer des fichiers</a> " ci-dessous.	{ "size": "8.123", "name": "excel%20vierge.xlsx", "filename": "OS_0_1_p5jq6xou5k3l4li.xlsx", "ext": ".xlsx" }
	1

#### VALIDATION

En cochant cette case je certifie avoir complété l'ensemble des informations concernant le projet :	Oui
---	-----



