

# Pari d'une Université Plus Humaine

## Faculté Sociétés Humanités

[www.paris-univ-humaine.com](http://www.paris-univ-humaine.com)

### Liberté(s), collégialité, solidarité

Avec ses 24000 étudiants, 1600 emplois, 40 structures de recherches, 6 implantations : notre faculté a la taille d'une université. Elle n'a ni l'homogénéité de la faculté des Sciences (composée à 80% de composantes Diderot), ni la cohérence disciplinaire de la faculté Santé, avec seulement trois composantes. Elle réunit en effet 12 composantes des deux universités d'origine, diverses dans leur organisation comme dans leurs pratiques intellectuelles. C'est à nous qu'en 2019, les membres de la faculté ont confié la tâche de construire le nouvel ensemble. Ce chantier n'est pas achevé. Nous vous demandons de nous renouveler votre confiance pour le porter à terme.

Fort-e-s de l'expérience de ces quatre années, nous vous proposons pour notre part de **changer de cap plutôt que de prendre un nouvel élan dans la mauvaise direction.**

Chacun-e peut désormais mesurer concrètement les effets délétères de la construction insuffisamment préparée de notre université et de l'application d'une politique qui a détruit les services. Notre université fonctionne désormais sur la base de la concurrence interne d'abord entre facultés mais aussi entre collègues. Les valeurs de liberté, collégialité et solidarité qui fondent notre programme méritent plus que jamais d'être promues.

Face à celles et ceux qui réduisent la recherche et la formation à des positionnements « stratégiques » et à de simples « opportunités à saisir », contre la personnalisation du pouvoir et le présidentielisme, nous voulons construire « *des institutions où la capacité réflexive de la science ne soit pas menacée [...] par la primauté accordée à la compétition sur la coopération. Des institutions dont la direction pratique l'art du jardinier, fait d'attention aux conditions d'éclosion du génie propre de chaque plante, et non l'art du berger maniant le bâton pour conduire son troupeau.* » (A. Supiot, *Leçon de clôture au Collège de France*)

**Plus que jamais, faisons ensemble le pari d'une université plus humaine !**

#### Table des matières (clicable)

1. Notre faculté : état des lieux
2. Recherche
3. Formation
4. Vie de la faculté
5. International
6. Emploi et conditions de travail
7. Finances
8. La mission BIATSS
9. Les projets COM

## Notre faculté : état des lieux

La position de la faculté dans cette mandature a été doublement délicate et nécessaire. La faculté s'interposait entre les UFR et la présidence et il nous revenait d'être à la fois l'exécutif de l'une des trois facultés et la principale opposition dans l'université. La voix discordante de la faculté S&H a permis de mettre en avant nos spécificités et le sérieux du travail accompli par son équipe a contribué à fédérer notre communauté. De plus, la construction de notre faculté se déroule dans un contexte permanent de compétition inégale avec les deux autres et avec l'administration centrale, de flou entretenu sur le rôle de l'échelon facultaire, et de ses attributions et libertés.

Autrement dit, pour construire, il faut trouver le moyen de répartir en trois les moyens initiaux et inévitablement les trois facultés se retrouvent en situation de compétition. Or, les instances centrales n'ont donné ni références, ni règles claires susceptibles d'arbitrer de façon juste et de s'adapter aux spécificités de chaque faculté. Dès lors que notre faculté S&H comprend le plus grand nombre de composantes et nécessairement les plus grandes diversités, le risque d'erreur est important et tout l'enjeu est donc de faire en sorte que notre établissement se dote enfin de données fiables et complètes sur les facultés afin de garantir la qualité de ses arbitrages.

Faire le pari d'une faculté S&H plus humaine a impliqué la résolution d'un défi majeur, transversal à toutes les lignes directrices de notre projet, celui de devoir exercer ses missions alors que la construction de l'architecture fonctionnelle facultaire est loin d'être achevée, et cela dans un contexte global de perpétuelle compétition avec les 2 autres facultés.

La faculté était concrètement constituée à ses débuts d'une équipe administrative réduite à la directrice générale et 4 directrices de pôles (dont il faut saluer l'engagement et la compétence exceptionnels) ce qui permettait à peine le suivi et la tenue des instances. L'équipe administrative s'est progressivement étoffée, mais à regret avec un nombre important de contrats précaires. Les regrets ne visent absolument pas les personnes recrutées, qui ont entretenu l'atmosphère chaleureuse de travail à la faculté, mais parce qu'à terme, ces collègues quitteront la faculté avec leur connaissance des dossiers, après des années d'autoformation faute de possibilités de titularisation.

Pour autant, conformément à nos engagements, l'administration facultaire s'est progressivement mise au service des composantes. Elle a en effet non seulement joué le rôle de coordination qui lui est dévolu par les statuts et par l'usage, mais elle a aussi soutenu directement l'activité de certaines UFR pour pallier absences et postes vacants.

L'expérience de ce premier mandat a permis de favoriser une interconnaissance des cultures fort différentes de nos anciens établissements. Cependant, l'aggravation constante des conditions de travail et la réduction à venir des moyens doit amener à trouver les solutions les plus efficaces pour conduire dans les meilleures conditions possibles nos missions.

Nos engagements :

- **Établir les conditions minimales de moyens et d'encadrement en deçà desquels une UFR ne peut fonctionner**, afin d'anticiper des décisions de rééquilibrage ou de réorganisation nécessaires.
- **Clarifier les attributions des conseils, simplifier la mise au vote des décisions, expliciter les cheminements administratifs doivent être des priorités** avant la prochaine phase de déconcentration qui va étouffer l'administration sous des responsabilités opérationnelles.
- **Penser l'organisation administrative de manière fonctionnelle** en regard du service rendu et pas seulement en termes d'emboîtement hiérarchique dans un organigramme.
- **Analyser les conséquences possibles des choix de déconcentration comme priorité absolue** plutôt que de tenir compte de questions de préséance ou de servir des enjeux de pouvoir.
- **Mettre en œuvre de manière plus humaine et prudente ces réorganisations** pour contrer le sur-investissement conjugué aux effets délétères de la fusion sur les services centraux et facultaires. Une reprogrammation de la déconcentration est indispensable pour ne pas mettre en péril la qualité du service rendu (notamment pour le suivi des carrières et de la paie) et surtout avec une garantie du respect des pré-requis (en termes de postes notamment) mis en avant par l'équipe administrative et décanale depuis le début de ce projet d'organisation administrative.
- **Traiter équitablement et collégalement la question de l'affectation des locaux.** La faculté est hébergée de manière précaire dans un bâtiment qui ne permet pas le regroupement des personnels attendus dans les prochaines phases de déconcentration des services centraux.

# Recherche

La recherche de la faculté S&H est menée dans 40 structures de recherche comprenant des enseignant-e-s-chercheur-e-s issu-e-s d'au moins 25 sections du CNU. Cette variété disciplinaire et thématique, résultant de l'histoire des deux établissements fusionnés, est une richesse de notre communauté. La moitié de ces structures sont des unités propres, sans autre ressource que les financements récurrents de l'université. Cette situation distingue notre faculté des deux autres, dans lesquelles toutes les unités de recherche ont accès aux moyens du CNRS ou de l'INSERM. Il y a là une inégalité de base, aggravée par celle, héritée aussi du passé, dans l'accès aux locaux et aux moyens administratifs. C'est pour corriger ce trait fondamentalement inéquitable et pour peser sur les choix d'une organisation conçue pour la *big science* que nous avons participé au suivi des appels à projet de l'IdEx.

Dans la même perspective, nous nous sommes opposé-e-s à toute formule de répartition des financements récurrents fondée sur la notion d'excellence (ex: sur le nombre de projets internationaux financés) et nous avons exigé pour tous les membres de tous les laboratoires de la faculté les moyens nécessaires à leurs recherches. Il s'agit d'une entreprise de longue haleine : l'université attribue actuellement aux unités de la faculté S&H, dont c'est souvent la seule ressource, 17% des crédits affectés au titre de la LPR (l'IdEx ne fait pas mieux). Fondés sur les seuls financements facultaires dans un premier temps, les appels à projets « Publications et animations scientifiques » et BRIO (Budget restreint, impact optimal) ont été conçus pour soutenir le plus grand nombre possible de projets des membres de la faculté, de manière à compenser la baisse des crédits récurrents.

Ces actions, qualifiées de « saupoudrage » par des collègues qui imaginent que les actions IdEx font ruisseler les moyens de recherche vers les unités, ont permis de soutenir les recherches des unités, sans pour autant rendre possible localement une amélioration de leur hébergement ou de leur soutien administratif. Le travail qu'elles ont exigé des membres de la Commission Recherche a permis en outre une interconnaissance que la dispersion géographique et thématique ne facilitait pas.

Notre méfiance à l'égard de l'IdEx et des institutions issues de la LPR nous a-t-elle conduit-e-s à ne pas en saisir les opportunités ? Notre refus des « chaires de professeur junior » a été partagé par la faculté des sciences, qui s'y est opposée par un vote unanime, et par le Sénat lors de sa dernière réunion. Pour l'IdEx et les projets PIA, l'action de la faculté S&H a été essentielle pour la réussite de l'université aux appels récents (Excellences).

Pour autant, nous avons été régulièrement tenu-e-s à l'écart des discussions, puis des décisions, au profit en particulier de coûteux cabinets de conseils. Dès que la chose a été possible, les directions des deux autres facultés et de l'IPGP ont fait en sorte que la faculté S&H soit écartée des instances de pilotage au profit de Sciences Po (ce qui a abouti par exemple au naufrage du projet d'IHU Maladies Infectieuses, où des collègues de la faculté s'étaient investi-e-s). Plus encore que le mauvais vouloir (nous ne sommes pas complotistes), c'est la confusion administrative qui règne au niveau de l'IdEx, puis du STRATEX, qui a été la cause de retards multiples dans la mise en œuvre de projets où notre faculté était partie prenante.

## Une valorisation sociale de la recherche sous-estimée

La valorisation marchande de la recherche a fait l'objet jusqu'ici d'un traitement par les instances centrales de l'université qui ont préféré contourner l'équipe décanale et mobiliser les équipes administratives facultaires pour une communication directe avec les laboratoires. Il n'y a pas eu de réunions périodiques de direction trans-facultaires, ni de commission ad hoc au sénat académique.

Cette mise à l'écart de la faculté Société et Humanités au niveau politique s'explique par la position critique de celle-ci vis-à-vis de la marchandisation de la recherche, mais aussi par une différence de culture : la valorisation en sciences humaines et sociales passe beaucoup par le **rayonnement scientifique** et la **valorisation sociale de la recherche**. Cela est jugé négligeable en central par rapport aux enjeux financiers liés aux développements scientifiques technologiques. Pourtant cela nécessite aussi du sur-mesure dans l'accompagnement des projets ouverts sur la société. L'équipe décanale s'est emparée du sujet en renforçant son équipe de montage de projets, en mettant sur pied son projet ATRIUM de la recherche et par le biais d'initiatives telles que les journées inter-laboratoires (INTERLAB) qui font mieux connaître la recherche en faculté et ses liens avec la société civile.

## Des plateformes et plateaux techniques d'appui à la recherche dynamiques

Les plateformes sont gérées en central par le Comité plateforme sous l'égide du VP recherche. La faculté y est représentée activement par un-e vice-doyen-ne. Le déséquilibre entre les facultés est flagrant au niveau de l'attribution des fonds disponibles via des AAP gros et petits équipements en raison du nombre de plateformes bien supérieur en sciences et en santé, mais aussi en raison des besoins généralement moins importants en sciences humaines et sociales en valeur absolue. Il existe des financements, et si les unités de recherche candidatent, la faculté Sociétés et Humanités soutient les demandes de ses unités. Le taux de réussite aux AAP est bon, mais les demandes peu nombreuses.

La procédure pour déclarer un plateau technique ou une plateforme a été clarifiée en central, la validation désormais se fait au fil de l'eau, et la visibilité sur le site web de l'université est systématisée, avec un renvoi sur les pages facultaires.

Reste la **question épineuse du modèle économique à expliciter et de la tarification** des services proposés.

Là aussi, des différences de culture existent avec nos collègues de sciences dures et de santé : un service n'est jamais gratuit, même si l'utilisateur ne paye rien. L'autonomie financière des plateformes et plateaux techniques doit être comprise avec les choix des unités de recherche qui les hébergent. La gratuité de nos services, ou le manque de personnel dédié, ne doivent pas conduire à un refus de validation de nos nouvelles plateformes, bloquant ainsi la possibilité de demander des financements.

## ATRIUM

Depuis 2022, l'équipe décanale a œuvré à la création de l'ATRIUM Humanités et Sciences sociales (HSS), dans le cadre du projet ExcellencES FIRE-UP d'Université Paris Cité, financé par le PIA4 sur 10 ans (2022-2032). L'ATRIUM HSS soutient et relaie les initiatives d'appui à la recherche et le dialogue interdisciplinaire au sein de la faculté S&H et avec les autres facultés et l'IPGP. Les projets pluridisciplinaires impulsés par les doctorant·e·s et postdoctorant·e·s seront spécialement soutenus. De plus, l'AAP BRIO, avec une procédure simplifiée de dépôt des dossiers, a été lancé pour la seconde fois.

À l'interface entre l'université, la société civile et le monde socio-économique, l'ATRIUM HSS deviendra l'entité incontournable de diffusion « hors-les-murs » des expertises de la faculté S&H. Il s'agira aussi de renforcer les partenariats avec la ville de Paris et les collectivités territoriales, notamment pour l'aide aux doctorant·e·s (stages, bourses CIFRE). L'un des projets phares d'ATRIUM HSS est la création de Presses universitaires pour Paris Cité, cruciale pour une université qui, dans le domaine des Humanités et des Sciences sociales, devient le seul équivalent sur Paris au campus Condorcet. À ce titre, il a été obtenu que la présidence du conseil scientifique de la nouvelle plateforme éditoriale OPUS (science ouverte) soit attribuée à la faculté S&H.

Un premier appel à manifestation d'intérêt de projets éditoriaux vient d'être lancé par OPUS. Pour impulser et coordonner ce projet de Presses, une responsable éditoriale en sciences humaines et sociales a d'ailleurs été recrutée et un comité éditorial est en cours de constitution, représentatif des diverses disciplines et composantes de la faculté. Enfin, l'instauration de prix de thèse d'aide à publication sera organisée dans les prochains mois. De plus, en lien avec le pôle recherche de la faculté S&H, l'ATRIUM HSS établira une cartographie des besoins spécifiques des unités afin de structurer une stratégie commune pour le rayonnement et la valorisation de la recherche en S&H.

Par ailleurs, afin de développer l'animation scientifique et culturelle à destination d'un public de non spécialistes, un·e ingénieur·e dédié·e à la médiation scientifique sera recruté·e à l'automne. Finalement, le volet immobilier des fonds de l'ATRIUM HSS permettra l'aménagement d'espaces dans les composantes de la faculté afin de faciliter les rencontres des doctorant·e·s/postdocs pour des journées inter-laboratoires S&H (INTERLAB) et/ou inter-facultaires, ainsi que les événements scientifiques et les expositions ouverts au grand public.

Nos engagements :

- **Poursuivre notre démarche de décisions équitables, collectives et transparentes** dans toutes les instances concernées, à commencer la Commission recherche de la faculté, au service de nos collègues enseignant·e·s et chercheur·e·s, des doctorant·e·s, des unités de recherche et des UFR.
- **Être présent·e·s au niveau central** pour peser sur les décisions trans-facultaires concernant la recherche, mais aussi concernant la valorisation et le rayonnement scientifiques.
- **Demander un droit de regard sur l'utilisation des fonds IdEx** pour la recherche et sur la répartition du budget recherche entre les facultés.
- **Obtenir plus de contrats doctoraux**, plus de financements pour nos plateformes et plateaux techniques et plus de considérations pour nos sciences humaines et sociales.
- **Poursuivre la répartition transparente des dotations des unités de recherche** en veillant à l'actualisation des données RH concernées.
- **Consulter les directeurs et directrices d'unités de recherche**, véritables forces de proposition, pour la stratégie de recherche de la faculté S&H et les coopérations scientifiques.

- Permettre à l'**ATRIUM** HSS de mettre en œuvre la stratégie facultaire en matière d'accompagnement de la recherche et de médiation scientifique.
- **Renforcer encore l'accompagnement des collègues** dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets de recherche (réponses à AAP, gestions des projets retenus, valorisation des résultats...).
- **Veiller à l'éthique de la recherche** en renforçant les conseils en matière de déontologie et d'intégrité scientifique.

## Table des matières (clicable)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Notre faculté : état des lieux</b> | <b>2. Recherche</b>                       |
| <b>3. Formation</b>                      | <b>4. Vie de la faculté</b>               |
| <b>5. International</b>                  | <b>6. Emploi et conditions de travail</b> |
| <b>7. Finances</b>                       | <b>8. La mission BIATSS</b>               |
| <b>9. Les projets COM</b>                |   |

# Formation

L'offre de formation facultaire, pour mémoire, se déploie en formation initiale dans 12 composantes, sur 6 campus et sites. Les 24 000 étudiants de la Faculté sont inscrits dans une centaine de mentions de premier et second cycles des diplômes nationaux - pour un total de près de 270 parcours - et 8 écoles doctorales.

Les moyens administratifs du pôle Formation, avec 5 agent-e-s, sont très nettement insuffisants.

Outre la faiblesse chronique des moyens humains, trois éléments sont à rappeler pour comprendre le contexte dans lequel les équipes politique et administrative ont travaillé depuis 4 ans : la fusion, pour commencer, qui, mal préparée, a engendré une activité chronophage de mise aux normes du nouvel établissement ; les réformes nationales, à l'instar de l'ouverture des Licences Accès Santé, de la création des Bachelors universitaires de technologie ou encore de la mise en place de la plateforme Mon Master ; la pandémie de Covid-19 qui a nécessité des ajustements permanents pendant deux ans.

Dans de telles conditions, **les missions n'auraient pu être accomplies sans un engagement sans faille des agent-e-s BIATSS et des EC de l'équipe décanale**, lui-même rendu possible par l'établissement de relations de confiance entre l'équipe politique et l'équipe administrative.

40 séances de la commission Formation facultaire ont été organisées pendant le mandat qui s'achève, produisant près de 250 délibérations.

Forte de 32 élu-e-s (12 étudiant-e-s, 12 EC, 3 membres extérieurs, 5 BIATSS), la commission comprenait 38 invité-e-s permanent-e-s, représentant les commissions pédagogiques des 12 composantes.

La commission a fonctionné avec un bureau constitué de sa présidente, de la responsable du pôle Formation de la Faculté, du/de la vice-doyen-e étudiant-e et de 5 élu-e-s issu-e-s de 5 composantes, recruté-e-s sur la base du volontariat. Il s'est réuni mensuellement une semaine avant la commission, pour en fixer l'ordre du jour définitif et la préparer en amont.

Outre les votes réglementaires prévus par les statuts de l'université, chaque commission a été organisée de manière à privilégier les points d'information permettant de rendre compte de l'actualité des sujets liés à la formation à l'échelle de l'établissement et de faire progresser l'interconnaissance.

Chacune des 12 composantes a eu l'occasion de se présenter, ainsi que les Pôles Formation et Développement et Partenariats de la faculté, dans l'objectif de créer du lien et de développer un sentiment d'appartenance nous autorisant à parler d'une seule voix S&H et à peser sur les décisions prises au niveau central.

Force de proposition, elle a produit 11 motions votées à l'unanimité sur des sujets aussi divers que la LPPR, les bourses de mobilité, la certification en langue, les conditions de la rentrée, etc.

La commission a veillé à respecter systématiquement les échéances fixées par l'administration centrale, mais elle a aussi veillé à desserrer autant que faire se pouvait les contraintes imposées aux composantes, en particulier pendant la crise sanitaire qui a engendré d'innombrables ajustements des modalités d'enseignement et d'évaluation.

Elle a été une bonne vitrine de l'activité de la faculté, et notamment de la synergie entre ses pôles (Formation initiale, continue, Relations internationales, etc.) au plan administratif, mais aussi de la grande diversité et richesse de l'offre de formation en S&H.

On peut estimer, notamment eu égard à la complexité du fonctionnement des différentes instances (conseils de gestion des UFR, conseil de Faculté, Sénat) et à leur interdépendance qui est une contrainte permanente en termes de calendrier, que la commission a fonctionné de façon efficace, collégiale et transparente.

Nos engagements :

- Défendre la conception d'une faculté **au service des équipes pédagogiques et de la réalisation de leurs projets**, dans un souci de respect de leur diversité, de leur autonomie et de leur souveraineté.
- Maintenir **les bonnes relations qui existent avec les pôles formation des autres facultés et de l'IPGP**, tout en **défendant les intérêts spécifiques de nos disciplines** dans tous les comités de pilotage et groupes de travail à l'échelle de l'établissement.
- **Imposer une vision inclusive des Graduate Schools**, qui permet d'envisager qu'elles concernent à court terme les 160 parcours de Master en S&H, ce qui implique une réorientation des financements de l'IdEx vers la formation.
- **Capitaliser l'expérience de relations professionnelles saines et efficaces**, telles qu'elles se sont tissées entre l'équipe administrative et l'équipe politique de la faculté pendant l'actuel mandat.

- **Desserrer les contraintes qui pèsent sur les équipes administratives et pédagogiques des composantes**, en exigeant le respect de délais raisonnables dans les demandes de l'administration centrale.
- **Soutenir l'offre de service facultaire pour la réalisation des bilans et projets HCERES.**
- Contribuer à **l'amélioration de l'affichage de l'offre de formation** et s'engager activement dans **la promotion de cette offre S&H.**
- Obtenir la création d'un **fonds d'intervention facultaire pour la formation**, au même titre que la recherche et l'international.
- **Promouvoir la collégialité dans la prise de décision** en renforçant l'action conjointe du réseau des scalarités et d'une commission Formation représentative de la diversité de la Faculté.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement **l'alternance et la formation continue**, la Faculté compte **61 formations en alternance** et environ **1 500 apprenti·e·s, 160 DU/DIU et formations qualifiantes** et quelque **2 000 stagiaires de formation continue en 2022**. Pour autant, la Faculté ne bénéficie du concours que de **deux personnels dédiés**, qui peuvent compter sur le soutien des trois agent·e·s du centre de ressources Olympe de Gougues en charge uniquement des candidatures pour le compte des composantes.

Avec l'autonomisation des universités et le désengagement de l'État, la formation continue (FC) et **les contrats en alternance sont de plus en plus sollicités** afin de générer des ressources financières propres pour l'établissement (prélèvements jusqu'à 40% des montants selon les types de diplômes) et pour les UFR.

Ces formations répondent à des **besoins essentiels**, à des **demandes de développement et d'insertion professionnels**. La faculté S&H, via des pôles de ressources mutualisés, doit coordonner et soutenir les composantes et leurs formations en pleine concertation.

**Nos engagements pour développer la formation professionnelle continue** sur de nouvelles bases :

- Repenser la formation continue et l'alternance et **l'englober dans une réflexion commune** avec les formations initiales.
- **Mettre fin aux sous-effectifs existant** dans les services de formation continue/alternance.
- **Promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience** et rester vigilant·e·s sur la réforme en cours qui dépossède les équipes pédagogiques de leurs prérogatives.
- **Encourager et faciliter la reprise d'études** : les tarifs FC et VAE doivent rester abordables notamment pour les personnes autofinancées.

## Table des matières (clicable)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Notre faculté : état des lieux</b> | <b>2. Recherche</b>                       |
| <b>3. Formation</b>                      | <b>4. Vie de la faculté</b>               |
| <b>5. International</b>                  | <b>6. Emploi et conditions de travail</b> |
| <b>7. Finances</b>                       | <b>8. La mission BIATSS</b>               |
| <b>9. Les projets COM</b>                |   |

## Vie de la faculté

Les missions du pôle Vie de la faculté S&H, constitué d'un-e VD et d'une directrice administrative, sont centrées autour de deux axes principaux : la coordination des plans pluriannuels d'investissement (PPI) en matière d'immobilier et de numérique et, en lien avec le VD étudiant, la participation aux instances en charge de la vie étudiante à l'université (commissions CVEC et conseils de vie étudiante). Le pôle est également à l'initiative de la création de l'Observatoire de la faculté S&H en 2019-2020.

### Observatoire de la faculté S&H

Dès le printemps 2020, l'Observatoire de la faculté S&H a démarré ses activités en élaborant et diffusant des questionnaires en ligne pour connaître les conditions concrètes dans lesquelles les étudiant-e-s de notre faculté vivaient le premier confinement et les modalités en distanciel de la « continuité pédagogique » puis comment ils et elles faisaient face aux examens qui ont suivi. **C'est en effet à l'investigation méthodique des pratiques et des vécus de nos étudiant-e-s que cet observatoire est dédié**, que ce soit dans un **contexte exceptionnel** comme celui de ses débuts, pour documenter **les effets des réformes en cours** du point de vue des premier-e-s intéressé-e-s, ou **dans le cours plus « ordinaire » de la vie facultaire**, et ce pour aller au-delà des seules enquêtes obligatoires commanditées par le ministère. Ainsi, **à l'initiative de l'équipe décanale**, l'Observatoire a coordonné des enquêtes ciblant les publics concernés par deux décisions gouvernementales majeures : la réforme des études de santé et la mise en place des frais d'inscription différenciés pour les étudiant-e-s extra-communautaires, frais différenciés dont les élu-e-s PUPH ont veillé à ce qu'ils ne soient pas appliqués depuis 3 ans.

Auprès des étudiant-e-s en Licence accès Santé (L-AS) d'abord, l'enquête, menée dès la première année de la mise en œuvre de la réforme (2020-2021), a obtenu un financement IdEx permettant le recrutement d'une dizaine de stagiaires masterant-e-s dans notre faculté. Portant sur les étudiant-e-s étranger-e-s ensuite, les principales données de la seconde enquête ont été produites au printemps 2022 grâce au recrutement d'une chargée d'enquête sur l'un des projets des Contrats Objectifs Moyens (COM) de la faculté. C'est aussi sur ce type de financement (COM) que le responsable du département statistiques et observatoire de la faculté a pu être recruté (également en CDD) depuis l'automne 2021. Outre la supervision, notamment **des enquêtes dont la demande émane des composantes** comme la consultation des étudiant-e-s utilisant les services du relais Handicap sur leurs conditions d'examens, ce recrutement a rendu et rend toujours possible l'analyse de données administratives et un **accompagnement d'autres initiatives** (ex: connaître les pratiques des responsables de formation en matière d'orientation et d'insertion professionnelle pour le département concerné du pôle Vie facultaire). D'autres **collaborations en dehors de la faculté** sont aussi favorisées par ces moyens (stabilisés sinon pérennes), en particulier avec l'OVEF (observatoire de la vie étudiante et de la formation de la DEFI), par exemple pour accompagner au mieux les composantes dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle enquête « insertion professionnelle des diplômés à 12 mois » liée au bilan HCERES des formations.

### Vie étudiante

Les initiatives autour de la vie étudiante ne concernent par définition pas les cours et les disciplines de formation et dépendent davantage d'une logique de sites, ce qui questionne la partition par faculté. La faculté s'est en conséquence attachée à contribuer à la politique centrale d'amélioration de la vie étudiante par la participation des VD Vie de la faculté et étudiant au conseil de vie étudiante (CVE) central (ex: réflexion sur les régimes spéciaux étudiants) et aux commissions CVEC.

La Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC), dont s'acquittent les étudiant-e-s en début d'année universitaire, représente un budget conséquent (3,3 millions d'€ en 2022) dont les 2/3 sont pré-fléchés pour les initiatives étudiantes (projets associatifs), les aides sociales, le financement de la médecine étudiante (SSE) et le service des sports, avec un principe de gratuité des activités sportives et artistiques. L'enveloppe restante permet de financer les événements de rentrée, la formation des associations, le recrutement de personnels (ex : travailleur-se social-e, chargé-e de projet pour la billetterie en ligne du service culturel), un fonds d'intervention d'urgence pour les facultés et les appels à projets (AAP) généraux et facultaires.

Si ces règles de répartition définies au central ne sont pas contestables en soi, il est toutefois regrettable que les fondements politiques de certaines actions ne soient pas davantage explicités et débattus en commissions et qu'un plan d'ensemble des priorités ne soit pas clairement exposé. Par exemple, certains projets facultaires, financés par la CVEC, pourraient bénéficier à l'ensemble de la communauté étudiante et être gérés au central (ex : consultation psychologique en faculté Santé). Les projets associatifs, bénéficiant le plus souvent aux associations d'étudiant-e-s des filières longues, mieux implantées et mieux organisées, pourraient ainsi être financés selon une répartition plus équitable et plus raisonnée, en fonction des priorités préalablement définies.

Par ailleurs, le fonctionnement par appels à projets (CVEC, AAP généraux, facultaires et associatifs), dont les délais sont parfois très courts, conduit à des répartitions inégales entre facultés et entre composantes, certaines d'entre elles étant plus au fait des procédures de constitution des dossiers. Pour pallier ce problème, une politique de site serait certainement plus pertinente qu'une politique facultaire, d'autant plus pour la faculté S&H, avec ses 12 composantes implantées sur 6 sites.

Paradoxalement, la CVEC ne peut financer des projets liés à la formation, alors que le circuit des demandes favorise les étudiant·e·s différemment selon leur discipline. De plus, les besoins les plus élémentaires en termes de conditions d'étude ne sont pas satisfaits partout (manque de salles de travail, horaires d'ouverture des BU diminués faute de personnel, etc.).

Nos engagements :

- **S'appuyer sur l'Observatoire S&H pour déterminer les besoins des étudiant·e·s et les objectifs prioritaires.** Par exemple, la consultation des étudiant·e·s bénéficiant des services du Relais Handicap concernant leurs conditions d'examen (à la demande des directions de composantes) a permis d'établir que ce qui avait été pensé pour elles et eux par la Vie de campus ne relevait nullement de leurs souhaits.
- **Utiliser les ressources de l'Observatoire S&H pour accompagner les composantes** à l'image du service déjà rendu dans le cadre de l'évaluation HCERES pour l'enquête insertion professionnelle à 12 mois. L'observatoire S&H a en effet pu proposer son aide afin que la charge de cette nouvelle enquête, imposée sans financement supplémentaire, n'incombe aux seules composantes ou responsables de formation. L'observatoire S&H compile par ailleurs les pistes d'amélioration (de formulation des questions ou de modalités de diffusion du questionnaire) dans la perspective de la conduite ultérieure d'une enquête similaire par les responsables de formation volontaires dans un contexte moins tendu que celui de l'évaluation et davantage à l'écoute des spécificités locales.
- **Discuter et établir au niveau de la faculté S&H les objectifs prioritaires**, en les échelonnant à moyen et long terme, afin de sortir du « premier arrivé, premier servi » induit par la politique du tout appel à projets.
- **Encourager la vie associative** au sein des composantes et valoriser les projets fédérateurs inter-composantes.
- **Recenser les initiatives étudiantes qui pourraient être étendues à l'ensemble de la faculté, et favoriser leur déploiement sur les différents sites**, par exemple la diffusion de courts-métrages réalisés par les étudiant·e·s en cinéma, des expositions itinérantes, des animations culturelles, etc.
- **Permettre à l'ensemble des étudiant·e·s de bénéficier des mêmes services (santé, aides sociales, pôle handicap)**, sur tous les sites de la faculté, en favorisant un accueil de proximité, notamment pour les situations d'urgence.
- **Penser les espaces de repos, de travail et de restauration libre** sur chaque site, pour offrir à toutes et tous un environnement et des conditions d'études équivalents, sans les conditionner à des financements par AAP, trop souvent portés par des initiatives individuelles ou associatives, parfois sans concertation réelle avec l'ensemble des personnes concernées.
- **Constituer des comités de sites** pour à la fois recenser les initiatives locales et les besoins des étudiant·e·s et pour mener une politique plus égalitaire et raisonnée de répartition des moyens communs.

## Table des matières [\(clicable\)](#)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Notre faculté : état des lieux</b> | <b>2. Recherche</b>                       |
| <b>3. Formation</b>                      | <b>4. Vie de la faculté</b>               |
| <b>5. International</b>                  | <b>6. Emploi et conditions de travail</b> |
| <b>7. Finances</b>                       | <b>8. La mission BIATSS</b>               |
| <b>9. Les projets COM</b>                |   |

# International

Dans la mise en œuvre de sa politique internationale depuis la fusion des établissements fondateurs, la faculté S&H a été confrontée à plusieurs défis, au nombre desquels la difficulté de faire dialoguer les cultures des relations internationales issues des établissements antérieurs, de repenser les missions et l'organisation des activités de relations internationales malgré une réorganisation des services inachevée à ce jour, et de faire face à une forte reprise des échanges internationaux après la pandémie. Plus de trois ans après la fusion, l'état catastrophique du service central des Relations Internationales et le flou concernant la dévolution des missions aux facultés a des conséquences néfastes sur l'identification des interlocuteurs et des services, ainsi que sur la réalisation de leurs missions. Ce flou persistant a gelé le développement de nouveaux partenariats, faute de moyens humains et d'une connaissance fine de l'existant.

Par ailleurs, la faculté a subi les « choix stratégiques » de l'université, engagée dans des partenariats quasiment stériles pour nos disciplines (Partenariat Paris Oxford, National University of Singapore) et la poursuite à marche forcée d'un projet d'université européenne (Circle U) qui ne répond nullement aux priorités des composantes ou des étudiant·e·s.

Sur le plan des aides aux étudiant·e·s internationa·les·ux entrants, ou encore des étudiant·e·s de Master devant effectuer une mobilité de recherche, le choix de l'université de tout miser sur le dispositif Smarts-UP (Graduate Schools) a introduit une inégalité criante non seulement entre différents Masters de notre propre faculté, mais aussi entre la faculté S&H et les deux autres facultés, bien plus dotées. Les prises de position répétées des vice-doyen·ne·s S&H réclamant une évaluation et un amendement de cette politique sont restées sans effet.

Malgré ces difficultés, la faculté S&H a connu des réussites qu'il est bon de souligner : la création d'un département Relations Internationales facultaire dynamique, entretenant des liens étroits avec les composantes à travers deux réseaux (RIFAC et RIFAC-ADMIN), un accueil effectif des étudiant·e·s étranger·e·s ; des programmes d'incitation à la mobilité internationale des étudiant·e·s de premier cycle et aux personnels (notamment BIATSS) ; des actions pour penser la politique des langues à l'université au service de l'internationalisation (cartographies, groupe de travail interfacultaire) ; le redémarrage de l'aide à la coopération internationale.

Nos engagements :

- **Continuer à développer la mobilité étudiante sortante et entrante**, assortie d'une vraie politique d'accueil des entrant·e·s (notamment en direction des étudiant·e·s en mobilité individuelle, qui représentent 12 à 14% des étudiant·e·s de S&H) et une meilleure préparation au départ des sortant·e·s.
- **Rationaliser le processus de sélection des étudiant·e·s sortant·e·s.**
- **Agir pour une « internationalisation » qui soit avant tout au bénéfice de nos étudiant·e·s et de nos formations.** Pas d'offre mercantiliste (comme les programmes de FLE payants pour les étudiant·e·s étranger·e·s qui ne rejoindront pas forcément nos formations). Pas de catalogue de formation destiné à l'international établi sur une logique de libre-service, mais au contraire, un attachement à la cohérence pédagogique et au pilotage par les enseignant·e·s-chercheur·e·s responsables de formations.
- **Développer la formation en langues à destination des étudiant·e·s, doctorant·e·s et personnels.** Nous nous emparerons des recommandations établies par le groupe de travail interfacultaire « langues », basées sur la cartographie établie par le projet CartoLangues.
- **Aider les porteur·e·s de diplômes en partenariat international grâce à un support dédié en faculté S&H.**
- **Penser les « écoles d'été » et autres programmes hors diplômes nationaux** non pas comme des moyens d'abonder la dotation financière de l'établissement, mais comme des services à nos étudiant·e·s et aux étudiant·e·s de nos partenaires réels (par exemple : existence de diplômes en commun), ou **comme des programmes à valeur pédagogique réelle.**
- **Troquer une vision uniformisatrice et exclusive de « l'excellence » en anglais contre un pari sur le français et la diversité linguistique.**

[Table des matières](#) (clicable)

1. Notre faculté : état des lieux
3. Formation
5. International
7. Finances
9. Les projets COM

2. Recherche
4. Vie de la faculté
6. Emploi et conditions de travail
8. La mission BIATSS

# Emploi et conditions de travail

Dans un contexte budgétaire défavorable aggravant les inégalités chroniques dont souffre la faculté S&H, notre politique d'emploi a été définie avec une préoccupation constante : assurer la continuité de service pour toutes nos missions et améliorer les conditions de leur exercice en tenant compte de notre grande diversité. Une attention particulière a été accordée à l'atténuation des effets provoqués par le sous-effectif structurel de collègues BIATSS.

En appui constant aux composantes pour la résolution des problèmes et la définition des besoins, et grâce à la constitution progressive d'une équipe administrative compétente et efficace, la faculté a plusieurs fois pallié le manque de moyens humains et certaines défaillances du central au prix, il est vrai, d'un surinvestissement.

La commission des postes s'est avérée un outil de qualité pour la préparation des délibérations du conseil facultaire. Avec une composition assurant la représentativité équilibrée de toutes les sensibilités et de toutes les composantes, elle a mené ses travaux dans un esprit collaboratif et en totale transparence. Pendant son mandat, à une seule exception près due à une situation pour laquelle la présidence n'avait pas assumé son rôle, toutes ses décisions/avis ont été prises à l'unanimité, y compris pour des arbitrages difficiles.

Trois campagnes d'emplois ont eu lieu depuis la création de la faculté S&H. Parallèlement aux remplacements à l'identique, 118 demandes de rehaussement et de création ont été présentées à la commission des postes. 42 demandes ont été arbitrées favorablement et sont effectives, en respectant la contrainte de masse salariale constante (créations : 1 BIATSS, 2 EC ; rehaussements : 37 BIATSS, 2 EC). Toutes les composantes de la faculté en ont bénéficié, en fonction des besoins.

Par ailleurs, nous avons participé comme force de proposition à tous les groupes de travail et instances concernant les questions d'emploi (déconcentration, RIPEC, repyramidages, avancements EC et BIATSS...). Notre combat permanent pour limiter les inégalités les plus criantes et le sérieux du travail réalisé ont ainsi contribué à promouvoir les intérêts de nos composantes et à imposer le respect.

Nos engagements :

- Aller plus loin, toujours à partir de **décisions collectives et transparentes** dans toutes les instances concernées.
- **Fluidifier les échanges** entre niveau central, faculté et composantes en simplifiant les procédures, et en définissant clairement les prérogatives de chacun-e. Veiller au respect des prérequis que nous avons proposés et défendus pour la déconcentration.
- **Affiner la cartographie** et systématiser la connaissance qualitative des emplois BIATSS dans chaque service pour accompagner les composantes, continuer à corriger les déséquilibres d'encadrement et organiser le redéploiement de moyens via la commission des postes quand c'est nécessaire.
- Contribuer au **développement des outils** permettant une gestion en temps réel de la masse salariale.

## Table des matières [\(clicable\)](#)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Notre faculté : état des lieux</b> | <b>2. Recherche</b>                       |
| <b>3. Formation</b>                      | <b>4. Vie de la faculté</b>               |
| <b>5. International</b>                  | <b>6. Emploi et conditions de travail</b> |
| <b>7. Finances</b>                       | <b>8. La mission BIATSS</b>               |
| <b>9. Les projets COM</b>                |   |

# Finances

**L'urgence est à la création des conditions qui permettront des décisions justes.**

Le statu quo des « moyens constants » a masqué une autre décision budgétaire : celle de cloisonner les facultés dans leurs moyens au moment de la fusion. Cette fission dans la fusion n'a pas fait l'objet de débats ou de votes dans les instances et pourtant la dernière phase de déconcentration actera ce choix par la délégation en faculté de la gestion des finances, de la paie et des carrières. Ce choix va entériner et accroître les inégalités car dans les établissements d'origine, les composantes de lettres et sciences humaines bénéficiaient au même titre que les autres des rééquilibrages. Sans possibilité d'arbitrages à l'échelle de l'établissement, toute réforme ou toute évolution démographique va peser sur la masse salariale de la faculté, alors que nous sommes en sous-encadrement relativement à la faculté des sciences par exemple. Nous assurons la formation de 24 000 étudiant-e-s avec 1 600 EC, C permanent-e-s et personnels, contre moins de 10 000 étudiants pour environ 4 000 EC, C permanent-e-s et personnels en faculté des sciences notamment.

Le cloisonnement des masses salariales par faculté impose avant qu'il soit acté une clarification de ce qui est compté dans le budget facultaire (personnel, bâtiments, moyens d'enseignements, etc.), une analyse approfondie des conséquences de ces choix et un débat collégial sur ces choix implicites en 2019.

Nos engagements :

- **Conduire un travail approfondi pour défendre un modèle d'allocation des moyens récurrents des UFR à l'échelle de l'université** pour ne pas rester « enfermés budgétairement » dans le statu quo de 2019.
- **Obtenir des moyens pour la gestion et le suivi budgétaire**, car dépenser a un coût ! Nous considérons que ces moyens sont indispensables et doivent être prioritaires dans les choix d'organisation administrative.
- **Organiser un suivi budgétaire plus coordonné et des « dialogues budgétaires »** plusieurs fois par an.
- **Évaluer et anticiper les coûts de l'offre de formation** à la fois en heures par étudiant-e-s mais aussi en **y incluant les supports administratifs nécessaires à la gestion des formations**. Ce travail et les arbitrages qui en découleront vont créer nos conditions de travail pour les quatre ans à venir.
- **Créer une commission finances moyens facultaire** pour arbitrer les choix budgétaires de manière transparente et collégiale à l'instar de ce qu'a fait la commission des postes.

## Table des matières [\(clicable\)](#)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Notre faculté : état des lieux</b> | <b>2. Recherche</b>                       |
| <b>3. Formation</b>                      | <b>4. Vie de la faculté</b>               |
| <b>5. International</b>                  | <b>6. Emploi et conditions de travail</b> |
| <b>7. Finances</b>                       | <b>8. La mission BIATSS</b>               |
| <b>9. Les projets COM</b>                |   |

# La mission BIATSS

Le périmètre d'action des chargé-e-s de mission « BIATSS » de l'équipe décanale de la faculté a été, de par sa nature, explicitement transversal, bien au-delà du seul aspect administratif. Un premier ensemble de missions a consisté à servir de relais entre les composantes et la faculté S&H (réunions avec des élu-e-s des conseils de gestion des composantes), mais aussi à communiquer et sensibiliser les équipes décanale et administrative de la faculté S&H aux questions BIATSS : statut, emplois, carrière et promotion, diversité des branches et des familles d'activités professionnelles, difficulté des composantes dans leur quotidien. Les chargé-e-s de mission BIATSS ont ainsi supervisé plusieurs projets en rapport avec les contrats d'objectifs et de moyens (COM). Ont ainsi été traitées, notamment, des questions logistiques avec **le projet OSC** (Ouverture en contexte sanitaire, pour la continuité de service en contexte de pandémie Covid 19) et des questions de documentation spécialisée avec **le projet REDON** (Ressources documentaires numériques). Le **dispositif SeVaFoRe**, trans-facultaire et « pilote » pour l'université a, quant à lui, visé à l'identification de métiers « stratégiques », à la collecte de données (cartographie des emplois spécifiques dans les UFR et les laboratoires de la faculté S&H) et d'indicateurs sur les personnels BIATSS en S&H, exploitables par le pôle RH dans le cadre des campagnes d'emploi et de promotion.

C'est ainsi que, dans le cadre de la liste d'aptitude exceptionnelle 2022, les chargé-e-s de mission BIATSS ont alerté le pôle RH et le VD RH de la faculté de la nécessité d'élargir la campagne au-delà des seules branches d'activité (BAP) A, B et C, du secteur « scientifique » en y incluant les BAP D, E et F, non prévues à l'origine, pour les personnels de catégorie C.

Espérons que grâce à notre action, la mission des chargé-e-s de mission BIATSS est désormais considérée comme incontournable.

Nos engagements :

- **Rendre plus visibles encore les spécificités du secteur S&H en termes d'emplois et de métiers d'appui à la formation et à la recherche**, de manière à rattraper des écarts, des disparités et des manques de reconnaissance par rapport aux secteurs de la Santé, des Sciences et même aux Services centraux en termes de campagnes d'avancement ou d'aptitude (tableaux d'avancement, liste d'aptitude, liste d'aptitude exceptionnelle).
- **Rendre visibles les compétences des personnels BIATSS du secteur S&H** en termes de métiers spécialisés et de multi-compétences (disciplinaires, techniques spécifiques, aires culturelles et linguistiques). Souvent « invisibilisées » ou non prises en compte dans les évaluations administratives, ces compétences demandent à être reconnues.
- **Valoriser et accentuer la visibilité des métiers de la logistique et du patrimoine (BAP G)**, dont l'importance est cruciale pour le fonctionnement des composantes, au-delà d'une certaine taille critique, et dont les missions sont de facto intégrées à la faculté S&H.
- **Développer le dispositif SeVaFoRe** : actualisation des données dans les UFR et UR/UMR, intégration de ce projet dans l'organigramme administratif de la faculté S&H (rattachement à la Direction générale adjointe aux transversalités, recrutement d'un-e chargé-e de projet et d'un-e assistant-e ingénieur-e sur les questions Logistique et Patrimoine).

## Table des matières [\(clicable\)](#)

1. Notre faculté : état des lieux
2. Recherche
3. Formation
4. Vie de la faculté
5. International
6. Emploi et conditions de travail
7. Finances
8. La mission BIATSS
9. Les projets COM

# Les projets Contrats Objectifs Moyens (COM) de la faculté S&H

Ces projets, conçus après consultation des composantes dans la démarche « COM », ont été menés à bien au cours des trois dernières années.

<https://u-paris.fr/societes-humanites/contrat-objectifs-et-moyens-de-la-faculte/>

ACSEE | Enquête sur l'accueil et le suivi des étudiant·e·s étranger·e·s de la faculté

Menée auprès des étudiant·e·s étranger·e·s d'une part, auprès des personnels d'autre part, cette enquête a pour objectif de mieux connaître les conditions d'accueil et de suivi de ces étudiant·e·s, permettant ainsi dans les années à venir d'accroître l'internationalisation des formations, quantitativement mais aussi qualitativement.

APFC | Renforcement de l'alternance et de la formation continue

Renforcer l'alternance, les stages et la formation continue (DU, DIU) en partant d'une analyse des secteurs impliqués dans ces actions à Université Paris Cité afin de réaliser une cartographie des partenaires.

ATLAS | Atlas numérique de la recherche

Inventorier et cartographier les actions, structures et moyens de recherche soutenus par la Faculté S&H : un recensement des conférences et séminaires de recherche, un inventaire des structures fédératives (GIS, GDR et autres réseaux), une cartographie des conventions et accords internationaux de recherche, un inventaire des moyens éditoriaux (revues, collections, instruments en ligne et d'humanités numériques) créés au sein de la faculté.

BIBASH-REDON | Bibliothèques associées du secteur S&H : ressources documentaires numériques

Renforcer et diversifier l'accès à des ressources documentaires spécifiques, propres à des thématiques de recherche pointues ou en langues rares ou peu pratiquées.

BIBASH-OCS | Bibliothèques associées du secteur S&H : ouverture en contexte sanitaire

Aider, sur les plans logistique et humain, les bibliothèques associées du secteur S&H dans leurs modalités d'ouverture et de contact avec le public en contexte Covid.

FLECARTO | Cartographier l'offre et la demande en FLE

Identifier les ressources de la faculté et des composantes en termes d'offre de FLE d'une part, et les attentes particulières des étudiant·e·s et doctorant·e·s, à l'arrivée comme tout au long de l'année, d'autre part.

IMAGO | Valorisation par l'image de l'offre de formation en SH

Valoriser la richesse de l'offre de formation de la faculté auprès des futures étudiant·e·s et de leur famille par le biais de vidéos, en complément des informations d'ores et déjà disponibles en ligne ou présentées lors des JPO et des salons.

INTERLAB | journées scientifiques inter-labos

Organiser trois journées scientifiques permettant aux 40 unités de recherche qui composent la Faculté S&H de se rencontrer et de discuter ensemble, pour découvrir ou approfondir leurs points communs ou complémentaires et pour favoriser le développement à terme de projets de recherche impliquant plusieurs laboratoires (d'une même discipline ou non).

INTERSH | Colloque sur l'interdisciplinarité

Le but de ce colloque est de faire le point sur les définitions possibles de « l'interdisciplinarité » en recherche et d'obtenir des exemples, en lien avec ces définitions, de ce que les chercheuses et chercheurs font effectivement dans des recherches qualifiées d'interdisciplinaires.

MOBINTER | Mobilité internationale

Amorcer un fonds d'intervention facultaire de soutien à la mobilité sortante, étudiante et des personnels, en complément des programmes de mobilité entrante existants.

TRADRI | Traduction Relations Internationales

Permettre la traduction vers l'anglais des sites web des composantes pour rendre plus visibles les relations internationales auprès des étudiant·e·s entrant·e·s, des équipes de recherche étrangères, de partenaires existants ou futurs.

WEBMESH | Webmestre – Stratégie de communication web des composantes

Assurer à chaque composante un site web maniable et répondant à ses objectifs de communication envers ses différents publics, en harmonie avec le site institutionnel en termes de charte graphique et de ligne éditoriale.

## Table des matières (clicable)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Notre faculté : état des lieux</b> | <b>2. Recherche</b>                       |
| <b>3. Formation</b>                      | <b>4. Vie de la faculté</b>               |
| <b>5. International</b>                  | <b>6. Emploi et conditions de travail</b> |
| <b>7. Finances</b>                       | <b>8. La mission BIATSS</b>               |
| <b>9. Les projets COM</b>                |   |