



UNIVERSITÉ
PARIS-EST CRÉTEIL
VAL DE MARNE

Retour d'Expérience de l'Université
Paris-Est Créteil (UPEC)

Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance

Mise en œuvre du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance

Rappel : définition du COMP :

« Le COMP est un document stratégique présentant une cohérence d'ensemble, qui doit décrire un contexte général et expliciter la manière de parvenir à l'atteinte des objectifs identifiés par l'établissement. [...] Les moyens associés n'étant pas pérennes, le COMP doit en priorité porter sur des actions de transformation, de renforcement du pilotage de l'établissement, d'amélioration de redéploiements de moyens à opérer, d'identification de marges de manœuvre et de toute action qui permette à l'établissement de gagner en **autonomie** et **responsabilité**. »

Cohérence avec l'annonce de « l'acte 2 » de l'autonomie des universités.

Calendrier de réalisation du COMP à l'UPEC

ATTENTION : PROCESSUS NON FINALISÉ

Passage de la vague 3
à la vague 2
Révision du calendrier
de production initialement
défini.

- Octobre 2023 : Réception des éléments de cadrage / Lancement des premières réflexions ;
- 10 Novembre 2023 : Présentation DGESIP bilan COMP vague 1 et attendus vague 2 ;
- Novembre / Décembre 2023 : Validation des projets / Rédaction des fiches-projets / définition des indicateurs & Jalons ;
- 08 janvier 2024 : Transmission VF au Rectorat ;
- 29 février 2024 : Audition avec le Ministère et le Rectorat ;
- Mars/avril 2024 : Publication des arbitrages ;
- 2024-2027 : Quelles modalités d'évaluation ?

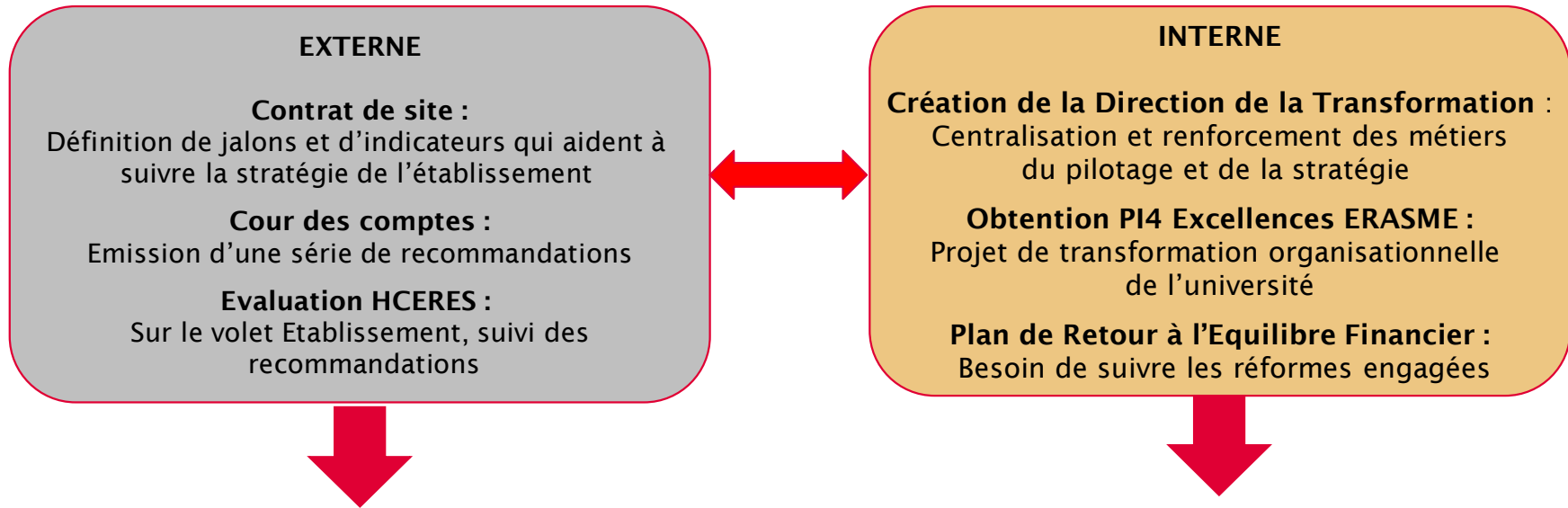
Quel périmètre de mobilisation ?

Une mobilisation transversale entre directions administratives et équipe politique;

- Direction Générale des services ;
- Direction des études et de la vie étudiante ;
- Direction de la Transformation ;
- Direction de la Recherche et de la Valorisation
- Direction des ressources humaines ;
- Direction des affaires financières ;
- Agence Comptable.
- Président - Cabinet de la Présidence ;
- Vice Président au Conseil d'Administration ;
- Vice-Présidente Finances ;
- Vice Présidente Recherche ;
- Vice Président Conseil Formation & Vie Université ;
- Vice-Présidente Développement durable & Responsabilité Sociétale.

Appropriation du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance

Un COMP qui arrive dans un contexte favorable de réflexion sur les axes d'amélioration de l'établissement et de transformation de son organisation.



Maturité des acteurs pour porter des projets transformants et de facto une meilleure visibilité des actions à mener à court, moyen et long terme



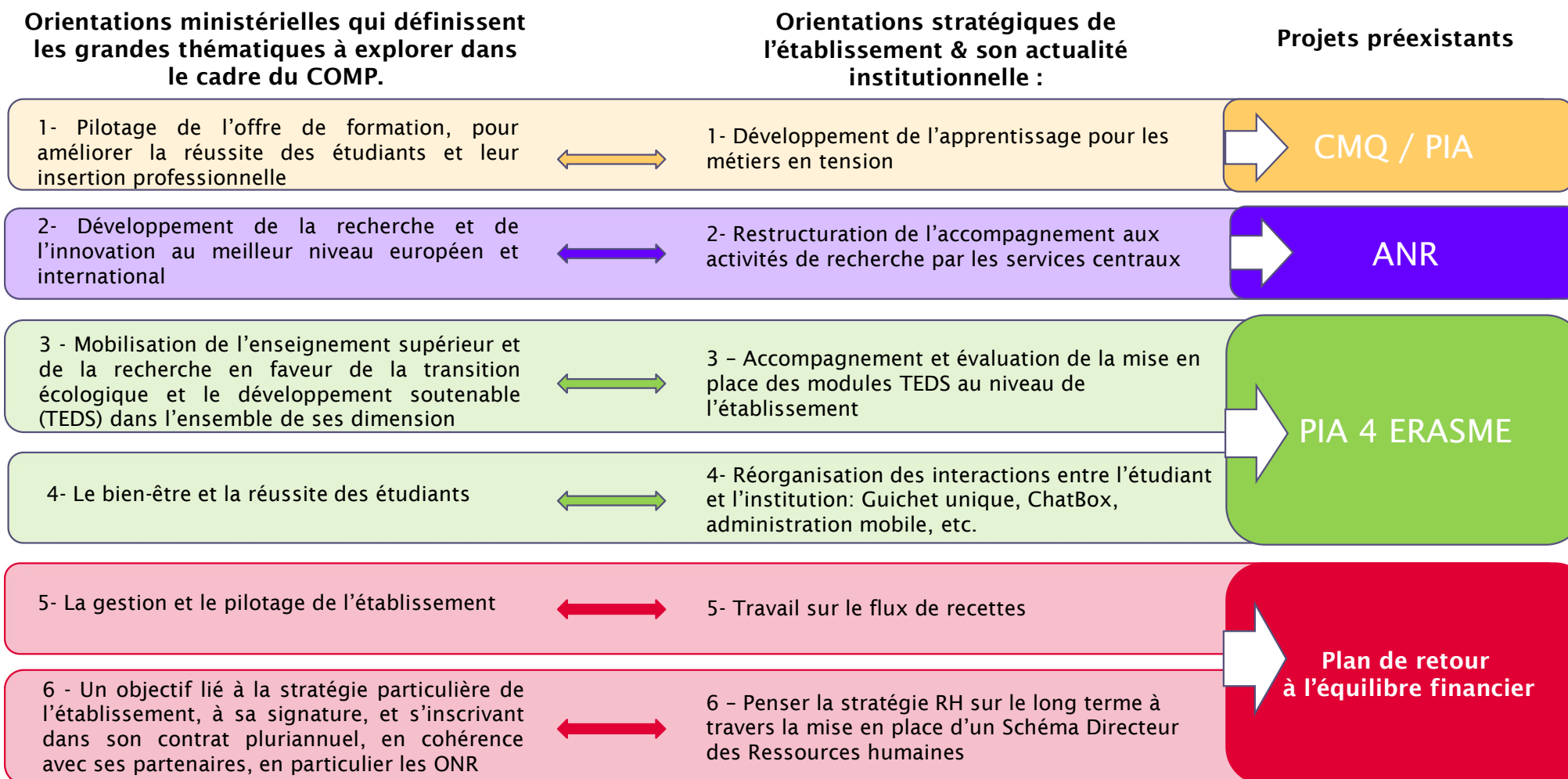
Multiplicité des recommandations, des jalons, des indicateurs :

- ⇒ Un « désavantage » à ne pas être dans une démarche d'EPE ?
- ⇒ Augmentation des moyens nécessaires pour le suivi des recommandations et des projets associés ;
- ⇒ Comment maintenir un nombre de plus en plus conséquent de projets à l'agenda politique ?
- ⇒ Une réduction des délais de mise en œuvre des actions (DSG => DPerf => Partiellement résolu par les COMP sur trois ans).

Calendrier Contraint :

- ⇒ Deux mois pour une subvention de 0,8 % à 1,2 % de la SCSP

Objectifs = Une définition des intersections entre les orientations ministérielles et les stratégies d'établissement



Des objectifs et des moyens certes, pour quelle Performance ?

Une notion de performance qui émerge depuis quelques années dans l'ESR :

=> Définition de jalons et d'indicateurs pour mesurer la performance de l'établissement dans la réalisation de ses missions :

- Programmes et Rapports Annuels de Performance de l'Etablissement (PAPET/RAPET) (environ 25 indicateurs de performance) ;
- Contrat de site entre l'université et sa Comue (10 indicateurs, une vingtaine de jalons) ;
- Evaluation HCERES, Audit de la Cour des Comptes (une cinquantaine de recommandations).

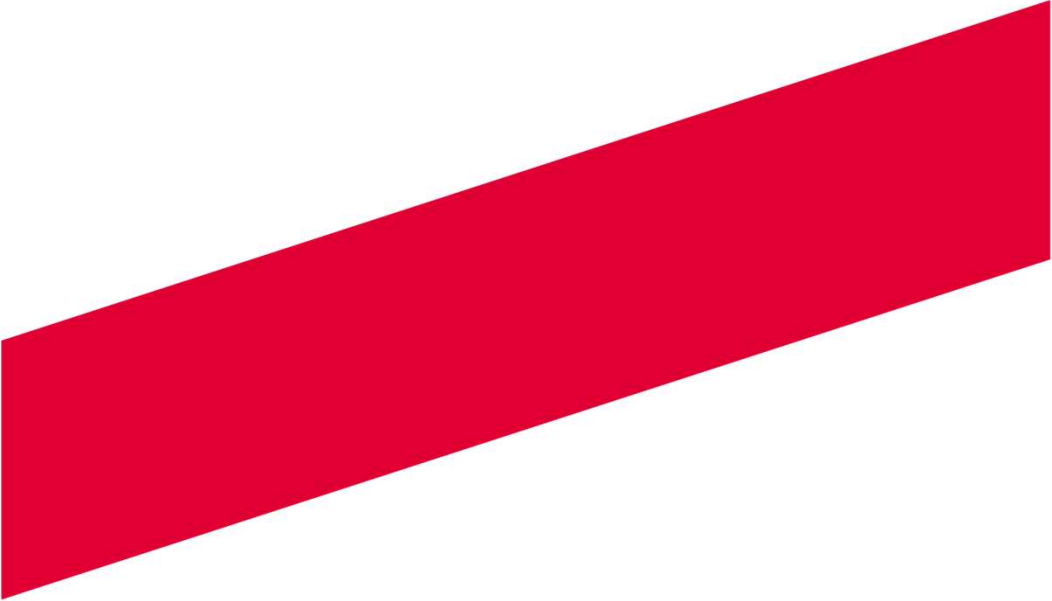
=> Multiplication des jalons et des indicateurs pour des interlocuteurs variés. Mise en avant de « nouveaux » enjeux :

- Pour les indicateurs de Performance : comment éviter la multiplication à outrance d'indicateurs de performance qui deviendraient de facto vides de sens ?
- Pour les jalons de suivi: Comment garder le jalon et son projet associé à un degré d'importance suffisant pour sa bonne conduite ?

A l'UPEC a été fait le choix de :

- Développer un réseau des référents indicateurs pour uniformiser les indicateurs de performance, les indicateurs clés et les indicateurs d'activité ;
- Mettre à disposition des parties prenantes d'un outil de gestion de projet stratégique, « Pythéos », pour suivre l'ensemble de ces dossiers/projets/rapports, etc. et privilégier une analyse de la Performance qu'on souhaite à terme la plus resserrée possible.
- Quid du SID ?

Reste encore la question de la mise en œuvre des actions de transformation, et des moyens associés à leur réalisation.



**Direction de la Transformation –
Pôle Pilotage Qualité & Audit
Alexandre brun**
pilotage-qualite@u-pec.fr