

DEMAIN DAUPHINE !

Nos propositions pour 2024-2028



Une équipe expérimentée et engagée

Bruno Bouchard	Candidat au CA et à la présidence	Ceremade
Arnaud Mias	Recherche	Irisso
Isabelle Catto	Formation et vie étudiante	Ceremade
Pierre Laniray	Innovation pédagogique	Drm
Sophie Méritet	International et mobilité étudiante	Leda
Sonia Adam-Ledunois	Partenariats et relations entreprises	Drm
Valérie Renaudin	Immobilier et vie sur le campus	Drm
Jamal Atif	IA et numérique	Lamsade
Florence Benoit-Moreau	RH C, EC et enseignants	Drm
David Abonneau	RH BIATSS	Drm
Stéphanie Monjon	Responsabilité Sociale et Universitaire	Leda
Béatrice Parance	Responsabilité Sociale et Universitaire	Cr2d

Des listes équilibrées

- Équilibre des disciplines sur l'ensemble des collèges
- Représentativité des différents services et directions sur l'ensemble des listes

Un projet discuté sur une base large

- 9 séances de GT en septembre : plus d'une centaine de collègues invités, toutes disciplines et catégories de personnels. Echanges avec les élu.es étudiant.es
- 5 séances supplémentaires pour élaborer les professions de foi
- Rédaction du programme à l'issue des GT

Des atouts à consolider et approfondir !

- Formations très attractives
 - Recherche de haut niveau
 - Campus à l'international
 - PSL
 - Nombreux chantiers ambitieux lancés dans tous les domaines !
- Continuer à progresser pour ne pas être dépassé demain
- Assurer la pérennité des dispositifs mis en place
- Concurrence accrue
 - Contexte économique difficile
 - Surcharge de certaines équipes
- Garantir notre équilibre financier
- Simplifier, libérer temps et énergies

Une méthode

- Points d'information réguliers (y compris à destination des étudiants).
Transparence.
- Écouter, consulter. Conseils : espaces d'échange et de construction
- Toujours avoir à l'esprit :
 - Potentielle surcharge de travail
 - Équilibre financier et contraintes de locaux
 - Spécificités disciplinaires

Quelques éléments de programme

Programme complet et professions de foi sur
www.demaindauphine.fr



Gouvernance et organisation



- Plan d'action sur la simplification
- Rôle moteur dans PSL, principe de co-construction
- Développement de nos campus à l'étranger, sans peser sur les équipes de la Porte Dauphine
- Réflexion sur la représentativité des BIATSS

Formation et vie étudiante



- Mieux comprendre les trajectoires étudiantes et garantir la diversité des profils
- Approfondir les collaborations pédagogiques dans PSL
- Placer la vie étudiante au cœur de nos préoccupations et assurer un dialogue renforcé
- Consolider nos dispositifs de soutien aux étudiantes et étudiants les plus modestes

Internationalisation de l'offre de formation



- Parcours en anglais dès la licence
- Formations multi-campus, semestres d'été
- Meilleure visibilité des langues
- Développer les échanges en zones francophones

Partenariats et relations entreprises



- Fluidifier l'animation des partenariats et relations entreprises en lien avec les formations
- Consolider et développer notre stratégie partenariale en articulation avec la DRE, DEP, DA, la Fondation, le *career center*, etc.
- Travailler le positionnement de Dauphine auprès des grandes entreprises et partenaires stratégiques

IA et numérique



- Accélérer sur les outils d'IA mis à disposition et sur la formation à leur utilisation
- Assurer l'équité dans l'accès aux IA génératives, réfléchir à adapter notre pédagogie
- Nouveau schéma directeur du numérique (concertation)

Recherche



- Pérenniser les programmes gradués
- Continuer à renforcer nos dispositifs de soutien
- Valoriser la diversité et la qualité de nos expertises et productions scientifiques
- Favoriser la constitution d'une communauté de doctorant·es (séminaire inter-laboratoires, association d'alumni)
- Accompagner les démarches en matière de réduction de l'empreinte carbone, d'éthique de la recherche, d'usage de l'IA pour la recherche et de science ouverte

Politique RH et attractivité pour les personnels académiques



- Consolider les méthodes d'évaluation pour la C3
- Proposer des dispositifs d'accompagnement des carrières (mentorat, ateliers, formations via l'école interne,...)
- Avancer la réflexion sur les membres du corps professoral avec statuts spécifiques (PAST, EC et C contractuels, vacataires...)
- Renforcer nos dispositifs d'attractivité (e.g. logements pour étrangers)

Politique RH et attractivité pour les personnels BIATSS



- Poursuivre la réflexion sur l'indemnité de fonction
- Faire converger les modalités de traitement des titulaires et non-titulaires
- Renforcer les dispositifs d'accompagnement des carrières
- Mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



Vie sur le campus

- Accompagner : information régulière, écoute, apport concret de solutions
- Veiller à la qualité de vie et d'études malgré les nuisances
- Assurer que l'effort sera équitablement réparti entre laboratoires et services administratifs pendant les travaux
- Préserver notre activité de formation continue en la délocalisant dans des locaux adaptés
- Travailler avec le CROUS pour améliorer la qualité de service via le comité des usagers et la commission des menus.

Responsabilité sociale de l'Université



- Consolider les nombreux dispositifs et programmes mis en place illustrant l'engagement de notre université
- Maintenir le positionnement de Dauphine au premier rang en matière de DD&RSE
- Faire rayonner notre action en interne, auprès de nos partenaires et vers la société



Questions - Réponses