

Synthèse

**des différents groupes de travail du
plan de Retour à l'équilibre**

Objectif général 1 : redresser les comptes de l'Université afin d'augmenter la capacité d'autofinancement, le fonds de roulement et en maîtrisant la masse salariale.

- Groupe de travail 1 : caractériser au mieux la situation et maîtriser la masse salariale
- Groupe de travail 2 : augmenter nos marges de manœuvre par une politique rigoureuse de maîtrise des dépenses liées aux investissements et au fonctionnement
- Groupe de travail 3 : rationaliser et maîtriser l'offre de formation.

Objectif général 2 : augmenter nos ressources propres

- Groupe de travail 4 : augmenter les marges sur les financements recherche.
- Groupe de travail 5 : gagner de nouvelles parts de marché en formation continue et apprentissage.
- Groupe de travail 6 : augmenter les sommes perçues : T.A., dons, legs, mécénats...) et grâce aux prestations (autres que recherche)

Plan de retour à l'équilibre -Méthodologie générale-

- > Méthode : travail **en mode projet** équipe VP, des élus CAC, DGS, DGSA, les services, Responsables de labos et de composantes, Représentants des personnels et d'étudiants dans les groupes projets : >130 participants.
- > Mise en place **d'indicateurs de suivi pour toutes les actions**
- > **Evaluation** les décisions vis à vis de leurs impacts sur les conditions de travail en général.
- > Inscription de toutes les actions au sein d'une **démarche qualité**.
- > **Communication** sur toutes les décisions (association du service communication). Information des instances et de la communauté universitaire.

Plan de retour à l'équilibre -Planning-

- > Octobre : adoption du principe du plan
 - > Novembre : dialogue de gestion
 - > Décembre : budget initial 2019
- > Délai : 1 an : les productions des groupes de travail doivent se traduire en décisions intégrée dans le dialogue de gestion 2019.

-> Jalons :

15/01 -> Mars : Phase 1

04/03 : Journée commune 2. Mise en commun des travaux
1^{er} résultats et perspectives.

Présentation des premiers résultats au CA et au rectorat

Mars-> Juillet : Phase 2

Finalisation des travaux pour le DG 2019

Bilan et perspective journée 3

GT1 « Caractériser et maîtriser la masse salariale »

30 janvier 2019

Éléments de masse salariale devant/pouvant être caractérisés

6 février 2019

Début de caractérisation

4 mars 2019

Point d'étape

20 mars 2019

Fin de la caractérisation
(Début de ?) propositions

Objectifs

Rappel des objectifs

- Ramener à 83% le taux de masse salariale / charges décaissables (vs 85% ; environ 9 M€)
- Eviter pour les années à venir une campagne d'emplois dégradée comme celle que l'Université a connue cette année
- Partager des éléments de caractérisation de la masse salariale

Éléments de masse salariale retenus

- Avancement de grade des enseignants-chercheurs et 2nd degré
- Avancement de grade et de corps Biatss
- Avancement des contractuels enseignants et Biatss
- Contingentement et coût des Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT)
- Contingentement des Congés de Formation Professionnelle (CFP)
- Externalisation de services
- Modalités de suppléances Biatss
- Politique relative au Compte Epargne-Temps (CET) et reliquat de congés / Règles relatives au temps de travail des personnels Biatss
- Primes enseignants et enseignants-chercheurs
- Primes Biatss
- Volumétrie des vacances administratives et techniques et des contrats étudiants

Caractérisation

Avancement de grade des enseignants-chercheurs : *marge de manœuvre: ne pas pouvoir toutes les possibilités d'avancement au titre de l'établissement ?*

Avancement de grade des enseignants du second degré (hors concours) : *peu de marge (personnels relevant du rectorat).*

Avancement des personnels Biatss : *peu de marge de manœuvre (avancement sur liste d'aptitude nationale)*

Avancement des contractuels enseignants : *Non réalisé*

Contingentement et coût des Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) : *réduire le nombre de CRCT attribués au titre de l'établissement, mais impact financier faible.*

Pour la phase nationale : négocier un dédommagement correspondant à une quotité d'ATER (env. 100 €/h)

Contingentement et coût des Congés de Formation Professionnelle (CFP) : *Marge de manœuvre : faible*

Externalisation de services (*Lien avec le GT2*) *Fait mécaniquement baisser la masse salariale (les prestations émargent au fonctionnement). Cf. GT2. Point de vigilance : objectiver la différence de qualité de service rendu*

Caractérisation

Modalités de suppléances Biatss : *réviser les motifs de suppléance possible.*

Politique relative au Compte Epargne-Temps (CET) et reliquat de congés / Règles relatives au temps de travail des personnels Biatss

Non réalisé

PEDR : *Réduire le nombre de PEDR octroyées à la phase locale et/ou baisser le montant de la prime, ou la moduler selon le grade et/ou la catégorie CNU (20% ; 30%)*

Primes personnels Biatss

En cours d'instruction (CT)

Volumétrie des vacances administratives ou techniques et contrats étudiants :
rationaliser ce qui peut l'être (ex. vacataires pour surveillances examen session 2)
Utiliser la cartographie des composantes pour rééquilibrer les taux d'encadrement Biatss entre composantes et réduire ainsi le recours à des vacataires dans les lieux de tension

Groupe 2 :

Augmenter nos marges de manœuvre par une politique rigoureuse de maîtrise des dépenses liées aux investissements et au fonctionnement

4 grands domaines :

- Maîtriser les dépenses de fonctionnement
- Maîtriser les dépenses d'investissement
- Maîtriser les dépenses de fonctionnement liées au patrimoine
- Maîtriser les dépenses d'investissement patrimoniales

2 séances : 04/02, 26/02

-> Fixer les actions et les objectifs

-> Affiner les actions et les objectifs

Prochaine date : le 11/03

-> Chiffrages

Atelier 1 : réduire les dépenses de fonctionnement

Autres domaines à travailler

- *Domaine fluides et carburants : eau, électricité, véhicules...*
 - *Domaine Frais de bouche*
 - *Domaine déplacement / frais de mission*
 - *Domaine prestation de gardiennage*
 - *Domaine prestation de nettoyage*
 - *Domaine fourniture, enseignement/recherche*
 - *Domaine impression, copies, dépenses de communication*
- Phase de diagnostic/cartographie
Rationalisation
Mutualisation
Sensibilisation

Atelier 2 : réduire les dépenses de fonctionnement du patrimoine

Domaine des Fluides (points communs avec atelier fonctionnement)

- Améliorer le confort thermique et l'efficacité du fonctionnement des installations de chauffage.
- Diminuer les consommations d'eau de 5%.
- Diminution consommation d'électricité

Atelier 3 : maîtriser les dépenses d'investissement patrimoniales

- Mettre en place des indicateurs de pilotage (taux d'occupation des locaux – en différenciant le type de locaux, les usages...).
- Fixer des enveloppes budgétaires.
 - Aller chercher des partenaires publics et privés afin de cofinancer les projets.
- Etudier la possibilité de valoriser les locaux (location de locaux de bâtiments ...).
- Assouplir les processus de conventionnement dans le cadre des locations de salles.
- Penser les projets d'investissement dans leur globalité c'est à dire en incluant les frais de fonctionnement qui seront induits (ex. équipements mobiliers...) et les coûts d'exploitation.
- Mettre en place une commission de projets d'investissements comprenant notamment des professionnels du bâtiment, des usagers, des financeurs, des représentants du privé...

Atelier 4 : réduire les dépenses d'investissement

Domaine mobilier

- Objectif opérationnel : optimiser le parc mobilier et diminuer les achats de mobilier de 10% d'ici 2022.
- Objectif opérationnel : Optimiser le parc de véhicules et basculer progressivement – et partiellement - vers la location de VL « propres ».

Domaine matériel pédagogique et scientifique

- Objectif opérationnel : maîtriser et lisser les dépenses

Domaine ordinateurs, imprimantes, photocopieurs

- Objectif opérationnel – Diminuer les matériels informatiques et d'impression de 20% d'ici 2022

Groupe 3 :

Rationaliser et maîtriser l'offre de formation

- **Une réunion tous les 15 jours :**
 - 15/1/2019
 - 29/1/2019
 - 12/2/2019
 - **Point d'étape au 4 mars 2019**
 - 5/3/2019
 - 19/3/2019

Pistes d'action

- > **PA 1** : Identifier les formations pour lesquelles le nombre d'étudiants est inférieur aux seuils d'ouverture adoptés pour les formations initiales et continues accréditées
- > **PA 2** : pour les formations concernées, étudier les scénarios de retour à la rentabilité (restructuration de l'offre de formation, ouverture en FC ou en alternance (contrats pros a minima), passage en format hybride ou à distance, ouverture à la double diplomation internationale...)
- > **PA 3** : Restructuration des formations accréditées et suppression des formations d'établissement qui n'ont pas pu bénéficier des solutions de remédiation envisagées dans l'action 2
- > **PA 4** : inciter toutes les formations de DEUST, LP et de master à développer l'alternance (apprentissage, contrats pros), pour celles qui le peuvent dans leur domaine et qui ne le sont pas encore (ressources importantes pour l'université) et encourager l'hybridation pour les formations, de licence en particulier.

Principes de travail

- **Trouver les marges de manœuvre :**
 - A court terme : Maîtrise des évolutions de la masse salariale
 - A moyen-terme : Faire évoluer l'OF pour gagner des marges de manœuvre
- **Enjeux pour l'établissement :**
 - **Formation à la recherche et disciplines rares**
 - **Besoins socioéconomiques du territoire**

Principes de travail

- **Analyse de l'état des lieux**
- **Elaboration d'un cadre d'analyse :**
 - Réflexion par type de formation : nationales, d'établissement
 - Pas de préconisations pour des formations spécifiques : compétences des composantes dans le cadre de l'élaboration des formations 2020-2024
- **Application obligatoire du cadre d'analyse aux formations de l'établissement**, en particulier les formations à faibles effectifs :
- **Quel objectif chiffré de rationalisation de l'offre de formation ?**

- **Etat des lieux**
- **Leviers de rationalisation de l'offre de formation**
 - **Levier 1 : Nombre de formations ouvertes :**
 - Formations fragiles (effectifs en-dessous des seuils)
 - Formations redondantes (cohérence de l'offre de formation)
 - **Levier 2 : Coût des maquettes :**
 - Possibilités de mutualisation
 - Seuils d'ouverture des UE et nombre de choix ouverts dans les UE
 - **Autres leviers possibles :**
 - Surveillance des examens
 - Cours en salles connectées
 - Grands groupes TD

Perspectives : Construction de l'offre de formation 2020-2024

- **Définition d'éléments de calcul du coût de l'offre de formation**
 - Définition de volumes horaires étudiants des formations maximaux (L, LP, M)
 - Définition de seuils de construction et d'ouverture des formations : seuil moyen de mention, seuil des parcours, seuil moyen de dédoublement des groupes
 - Ressources propres : obligation de proposer toutes les formations de DEUST et LP en alternance
 - Mutualisation : Socles communs des mentions, 1 UE inter-disciplinaire au moins
 - Calcul des enveloppes actuelles des mentions, composantes, champs
- **Définition des règles de pilotage des formations**
 - Outil de calcul du coût des formations (après benchmark)
 - Outil de suivi des coûts des formations : REFORM

Diplômes d'établissement :

Grille d'analyse

- **L'offre de formation des DU doit se baser sur une analyse des éléments principaux suivants :**
 - Opportunité dans l'offre de formation de l'établissement, sur le marché de la formation et du travail (débouchés, concurrence), de la pertinence pour la recherche
 - Opportunité pour l'établissement : évaluation de la pertinence de l'investissement des équipes pédagogiques et des services, du manque à gagner, des possibilités réelles de dégager des marges de manœuvre
 - Elaboration d'une ingénierie de formation adaptée : format, pratiques pédagogiques, temporalité, etc.
 - Construction d'un modèle économique basé sur une matrice de coût complet
 - Possibilités de valorisation commerciale : démarche commerciale à mettre en place (point faible ULille)

Diplômes d'établissement : méthode de travail (1)

- **La construction de la matrice du modèle économique du DU doit inclure :**
 - Public ciblé : part de public financé et non financé
 - Volumes horaires pertinents
 - Part de la formation mutualisée avec d'autres formations (de l'établissement ou d'autres établissements) incluant la viabilité de celles-ci avec ou sans le DU
 - Seuil d'ouverture (en tenant compte des seuils d'ouverture des formations mutualisées avec le DU et leur viabilité avec ou sans le DU)
 - Temporalité par rapport aux besoins de formation : offre annuelle, bi- ou tri-annuelle
 - Tarifs tenant compte des possibilités de financement du public ciblé
 - Prise en compte du modèle économique de la FCA choisi par la composante (et de la participation de la DFCA si modèle collaboratif) en incluant les frais de gestion
- **Les modalités de fonctionnement du DU doivent notamment inclure :**
 - Une procédure de pré-inscription pour éviter d'ouvrir des DU qui n'atteignent pas les seuils
 - Un suivi des DU dans le cadre du dialogue annuel de gestion avec les composantes :
 - Points à discuter : opportunité de l'ouverture des DU déficitaires (dans une période d'incubation ?) sur ressources propres ?

Diplômes d'établissement : méthode de travail (2)

- **L'habilitation du DU est accordée par l'établissement (vote en CFVU) pour une durée de 3 ans permettant une période de lancement et d'incubation :**
- **Une démarche d'amélioration continue du DU est mise en place, de manière annuelle ou bi-annuelle :**
 - Évaluation de son opportunité sur le marché de la formation et du travail et de sa cohérence dans l'offre de formation de l'établissement
 - Evaluation de son ingénierie de formation, de son équipe pédagogique (par des intervenants internes) et de ses pratiques pédagogiques
 - Suivi des effectifs, des taux de réussite, du devenir des apprenants
 - Evaluation de la viabilité de son modèle économique
 - Inscription au RNCP
- **La demande de renouvellement du DU intervient tous les 3 ans et s'appuie sur les résultats de son évaluation :**
 - 2019-2021 : Campagne d'évaluation et d'habilitation des DU pour la période 2020-2023 (priorité DU faibles effectifs, plus de 3 ans, urgence inscription au RNCP)
- **Le cahier des charges détaillé et la matrice des coûts complets seront élaborés par un groupe de travail piloté par la DFCA**

Formations nationales : grille d'analyse

- **Analyse des besoins de formation à court et à moyen terme**
:
 - Démarche similaire à celle des diplômes d'établissement, plus spécifiquement :
 - Public cible : Proportion FI/FC/FA, nationaux/internationaux → analyse des proportions et des causes des potentielles baisses de l'un ou de l'autre public
 - Niveau de formation pertinent pour la formation (ex. bac +3 ou bac+5 entre LP et M, etc.)
- **Analyse des conséquences des décisions externes à l'établissement (réformes, etc.) sur l'offre de formation.**
Exemples :
 - Réforme de la formation des enseignants/création ESPE
 - Réforme de l'apprentissage
 - Augmentation des droits d'inscription des étudiants internationaux

Solutions externes

1. Proposer la formation en partenariat avec d'autres établissements pour rassembler les publics cibles

- Co-accréditation avec un autre établissement d'ESR
- Double diplôme avec un autre établissement au niveau national ou international

2. Ouvrir la formation à l'international :

- Parcours international en français ou en langue étrangère (potentiellement entièrement à distance) : Formation avec un public spécifique nécessitant suivi spécifique

3. Ouverture en alternance : moyens de prévoir des ressources propres de la formation (Obligatoire en Deust, LP)

Solutions internes

4. Mutualisation d'une part importante des enseignements dans les formations :

- Périmètre des mutualisations : externes et internes (co-accréditations)
 - Mention ? Entre mentions ? bilatérale, transversalité ? Entre années de formation ?
 - Contraintes des EDT, contraintes de l'inter-campus
- Etat des lieux de l'offre pour favoriser la mutualisation
 - Banque de données (mots-clés)
 - Bonne échelle (composante ? Campus ?), expérience de Lille SHS

Critères d'analyse :

- % de formations mutualisées ?
- Nombre d'enseignements « uniques » non mutualisés

Solutions internes

5. Formations redondantes (à examiner en priorité)

- Formations redondantes mais qui trouvent un public (attractivité)
- Formations proches qui pourraient trouver des pistes de mutualisation (ex. thématiques pluridisciplinaires, data science, énergie) / enseignements communs (ex. management de projets)

6. Passage d'enseignements à une modalité à distance pour toucher un public national ou international, non disponible pour une formation en présentiel : flexibiliser les apprentissages, réduire le coût des formations, créer des marges de manœuvre (heures dégagées, salles disponibles EDT flexibilisés), développer de nouvelles formations répondant à des besoins émergents

- *Analyse des formations et des enseignements dont les modalités permettent une modalité à distance ou hybride*

Accompagnement des équipes pédagogiques

- **Développement d'une démarche d'analyse des formations en appui sur :**
 - la mission « veille métiers » commune au BAIP et à la DFCA (qui compte deux spécialistes de la veille métiers) : analyse prospective
 - les conseils de perfectionnement des formations : suivi de l'évaluation des formations et analyse prospective
 - des conseils d'orientation stratégique par filière, domaine, etc.
- **Rémunération des enseignants pour les formations à distance :** élaboration d'un modèle incitatif pour la production des ressources et l'accompagnement individuel ou collectif (travail en cours au sein du GT3 Accréditation sur les référentiels des activités pédagogiques)

- **Levier 2 : Coût des maquettes :**
 - Seuils d'ouverture des UE et nombre de choix ouverts dans les UE
- **Autres leviers possibles :**
 - Surveillance des examens
 - Cours en salles connectées
 - Grands groupes TD

GT4 "augmenter les ressources propres issues de la recherche".

6 février 14h30 (siège 061)

- Christophe Boutillon: Synthèse de l'enquête CURIE sur les ressources propres
- Muriel Vernay: ressources propres ULille, convention de site CNRS
- Martine Lecoutre: synthèse des plans de redressement des Universités françaises sur les aspects liés au GT4

25 février 16h (siège 061)

- Christophe Boutillon: les retours possibles aux UR, l'intéressement des chercheurs. Quelles mesures incitatives ?
- François-Xavier Delporte : Améliorer la négociation des contrats de recherche.
- Muriel Vernay : comment établir le coût complet d'un contrat de recherche ?

4 mars 10h

- Bilan intermédiaire (Damien Cuny)

13 mars 14h (siège 028)

- Synthèse des propositions

GT4 "augmenter les ressources propres issues de la recherche".

- Définition des « ressources propres » concernées par le GT4 :
- *Contrats de recherche ou de prestation*
 - **Avec des partenaires institutionnels, collectivités, industriels**
- *Ressources issues de la propriété intellectuelle*
- *Possibilité d'ajouter des dons et legs (traités par le GT6)*

Augmenter les ressources propres sur contrats: nombre, volume, marge

- *Augmenter le nombre de contrats*
 - Démarche auprès des industriels :
 - *Préciser les attentes auprès des pôles.*
 - Augmenter la visibilité de l'Ulille pour l'écosystème industriel:
 - *pages de pub dans les journaux pro, salons.*
 - *participer aux RdV Carnots (19 oct 2019 à Paris).*
 - Détecter les recherches valorisables
 - *chargés de mission valorisation CMI*
 - Proposer des formations à la valorisation de la recherche
 - *Voir prestation SATT?*
 - *Formation personnels Ulille disponible, avec CCI : connaissance de l'écosystème industriel régional*
 - Augmenter l'incitation, des labos et/ou des chercheurs (reversement d'une partie de la marge, prise en compte dans l'avancement de carrière)
 - Impliquer les plateformes
 - *source d'autofinancement*
 - *Définir la tarification (coûts complets).*

Augmenter les ressources propres sur contrats: nombre, volume, marge

- *Augmenter le volume des contrats*
- Améliorer la négociation des contrats
 - *impliquer le service d'ingénierie, mieux identifier les interlocuteurs*
 - *Définir les coûts complets de la recherche*
- *Augmenter la marge des contrats*
- Améliorer la négociation des contrats
 - *Définir les coûts complets de la recherche*
- Utiliser la marge pour l'incitation et le ressourcement (cadre légal?)
- **Efficiences dans la gestion des contrats :**
 - Passer la part établissement à 20% au lieu de 18%
 - *Difficile à appliquer, rapporterait 50k€/an en plus*
 - Augmenter l'accompagnement interne des services, mieux les faire connaître, « plus-value » et non « contrôle »,
 - voir nb de personnes vs nb de contrats.
 - Contrats régionaux subvention ne sont pas financés en gestion !! ANR 4% de gestion ce n'est pas assez.
 - Problématique HR4R : sera une augmentation de la complexité ! (3 mois pour recruter !)

Propositions et recommandations du GT4

Augmenter les ressources propres sur contrats

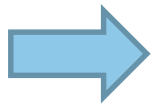
- Améliorer notre image auprès des industriels :
 - *Journaux professionnels, communiquer sur nos succès et sur nos équipements notamment technologiques.*
 - *Impliquer les pôles de compétitivité*
 - *Réseau alumni (en cours, géré par Ulink)*
- Améliorer la détection interne :
 - *Impliquer les CMI*
 - *Proposer des formations aux partenariats industriels*
- Définir les coûts complets de la recherche
 - *Pour mieux négocier les contrats, augmenter les marges*
- Impliquer les plateformes
 - *Définir la tarification (coûts complets).*
 - *Mieux les impliquer dans la négociation des contrats.*
- Intéressement/incitation
 - *Des EC, mais aussi des Biatss (y compris l'ingénierie de projets)*
 - *Ressourcement des UR : reversement d'une partie des prélèvements pour frais indirects*
- Améliorer notre efficacité interne
 - *Un SAIC avec des moyens adaptés, notamment des compétences RH de haut niveau.*
 - *Augmenter l'efficacité du STEM, réactivité, souplesse, pour inciter les EC à confier leurs projets.*
 - *Simplifier les procédures, réduire les délais de traitement.*
 - *Il restera des freins institutionnels (recrutements, justifications...)*
- Adapter la méthodologie « Carnot »
 - *Marque de confiance, garantie d'efficacité, label qualité (ISO)*
 - *Dynamique de ressourcement*

Développer les ressources générées par la Formation professionnelle et l'alternance

Identifier des **actions de court terme avec une vision de long terme** inscrite dans une stratégie générale de développement avec les acteurs socio-économique de la Région et cohérente avec les objectifs stratégiques de l'établissement

Se fixer des objectifs concrets, réalistes, pour conforter la FCA à l'Université et développer une offre qualitative, efficiente et pertinente, adaptée au marché de la FP.

- ✓ Caractériser la FC à l'Université
- ✓ Renforcer la qualité de la FC à l'Université
- ✓ Valoriser/promouvoir la FC à l'Université à plusieurs niveaux
- ✓ Développer une FC différente, plus adaptée aux marchés
- ✓ Identifier les atouts, les secteurs de développement
- ✓ Développer l'alternance
- ✓ Faciliter le choix des publics et des partenaires
- ✓ Positionner l'Université en matière de FC sur certains secteurs



Des constats/questions/objectifs et des actions identifiées



- Caractériser la FC à l'Université : enquête auprès des composantes, des stagiaires et des partenaires.
- Adapter les formations aux publics et aux besoins : imposer une part d'EAD dans toutes les FC et avoir au moins un partenaire identifié.
- Développer l'alternance : objectif 15% d'alternants en plus sur 3 ans (soit 450 alternants : +de 2.5M€).
- Renforcer la qualité : certification FCU en 2020, créer un éco-système favorable. Gain : gains financiers substantiels en améliorant les process et l'accompagnement des publics.
- Communiquer différemment vers les entreprises, les branches, les publics visés.
- Développer des formations de haut niveau dans les hubs de l'I-Site : objectif pour 2020 : 5 formations ouvertes par Hub. (+de 1M€).

GT 6

Augmenter les ressources perçues :
taxe d'apprentissage, dons, legs, mécénats ... et prestations (autres que Recherche)

➤ **4 réunions** de travail

- 1 réunion de lancement (15 janvier)
- 2 réunions de production (04 et 07 février)
- 1 réunion de synthèse (27 février)

➤ **25 contributeurs** environ

➤ **1 benchmark** des stratégies des composantes réalisé par Damien Cuny dans le cadre des dialogues de gestion

➤ **Pas de blocage dogmatique**

IDÉES DIRECTRICES

Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin !

➤ (25, 3500, 70 000, 77 000, 150 000, 50 0000 ?)

Communiquer sur l'existant pour valoriser les actions et les pépites

- Lieux
- Démarches pédagogiques, insertion, image (ex : gala)
- Formation
- Recherche

Win / Win

Quick Win pour avoir des preuves de réussite

Complémentaires avec la stratégie de développement des partenariats avec le monde socio-économique et avec les actions réalisées par les composantes (FC, TA, Alternance, location de salles, quelques prestations ad hoc ...)

Les 10 actions prioritaires du GT 6

1. Créer un **séminaire d'acculturation** et de formation, des collègues au lobbying, au fundraising, à la négociation et au développement commercial avec pour base le nouveau CRM dans une culture du gagnant/gagnant
2. Développer une grande **Fondation** pour une grande Université (récolte des fonds, financement des projets, plurisectorielle, capable de gérer les fonds fléchés et les fonds non fléchés...)
3. Développer des **chaires** ayant du contenu sociétal (Egalité des chances, Big Data ...)
4. Faire **découvrir les pépites** de l'Université (visites du patrimoine pour louer les espaces et engendrer du mécénat – Tour operator U Lille ...)
5. Marketer et développer les **3 hubs** de la Nouvelle Université de Lille (ce sont nos produits à vendre !! nos têtes de gondole !)
6. Créer un pool d'**ambassadeurs** (Type Pierre Giorgini), de soutiens, de contributeurs, d'influenceurs, de followers ...
7. Développer le partenariat et le **mécénat sur le Patrimoine** (Epi de Soil : 9 hectares, œuvres d'art à Lille SHS...)
8. Développer la **FC haut de gamme à forte marge** (Type DBA) avec les entreprises
9. **Gommer les irritants**, les freins et les contraintes - U Lille doit être un facilitateur des projets des composantes
10. Faire une **plaquette "champ des possibles »** [Lien vers doc de travail](#)

- Faire l'inventaire des ressources disponibles
- Opérationnaliser les actions
- Attacher des moyens financiers et humains
- Monter les projets de façon incrémentale
- Faire du Quick Win !