

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 15 mars 2024

VII. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Chartres (2023-2027)

Le contrat interne d'Objectifs et de moyen (CIOM) est un outil au service du pilotage et de la stratégie de l'université.

Le CIOM permet d'inscrire les actions de la composante dans la stratégie de l'Université tout en respectant ses spécificités. Il permet d'appréhender ses projets et les moyens pour les accompagner.

Il comporte trois parties : la première reprend les axes stratégiques du projet de l'université d'Orléans. La seconde partie est consacrée à l'état des lieux de la composante. La troisième est consacrée aux projets de la composante et à leur suivi. Celui-ci est réalisé tous les deux ans.

Le CIOM 2023-2027 de l'IUT de Chartres figure en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Chartres (2023-2027).

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	20
Membres représentés :	5
Total :	25

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	25
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	25
Pour :	25
Contre :	-

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 20/03/2024

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :

En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

Contrat Interne d'Objectifs et de Moyens (CIOM) 2023-2027

Entre l'université d'Orléans (Etablissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel)
Représentée par Éric BLOND, Président

Et

IUT de Chartres
Représentée par Edgar SEKKO, Directeur de l'IUT de Chartres

	Date
Approbation du document initial en Conseil de Composante	
Approbation du document initial en Conseil d'Administration	
Approbation de la 1 ^{ère} révision en Conseil de Composante	
Approbation de la 1 ^{ère} révision en Conseil d'Administration	

Sommaire

Sommaire	2
Présentation générale	3
PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES	4
1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT	4
1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028	5
Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne	5
Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé.....	6
Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs	6
Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur	7
Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage	7
Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles.....	7
Axe 7 : Une politique de Site volontariste	8
PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE	9
2.1 Actions de formation	9
2.2 Bilan des moyens attribués.....	12
2.3 Les heures d'enseignement.....	14
2.4 Masse Salariale.....	16
2.5 Analyse des coûts.....	16
2.6 Patrimoine	17
2.7 Indicateurs	17
PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE	18
3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM	18
3.2 Présentation des nouveaux projets.....	19
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation	37

Présentation générale

Le Contrat Interne d'Objectif et de Moyen (CIOM) est un outil au service du pilotage et de la stratégie de l'université. L'établissement y définit ses objectifs pluriannuels et les décline en concertation avec la composante. Le CIOM précise les relations entre les composantes et la direction de l'établissement dans un esprit de subsidiarité, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ainsi que des statuts de l'établissement. Le CIOM présente également le socle commun des règles de fonctionnement des composantes, tout en veillant au respect de leurs spécificités.

Un contrat pour un meilleur pilotage

Le CIOM est un levier supplémentaire pour impulser une dynamique d'établissement, partagée par l'ensemble des composantes, afin de renforcer l'attractivité et le rayonnement de notre université.

Le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) conduit l'université d'Orléans à adapter son pilotage et sa gouvernance à de nouveaux modes de gestion. Elle se dote progressivement d'outils indispensables pour la maîtrise de ses activités principales de recherche et de formation. A ce titre, le CIOM assure le suivi de la réalisation de ses objectifs et la soutenabilité des projets et actions entrepris.

Ainsi le CIOM permet, d'une part, d'inscrire les actions des composantes dans la dynamique de la stratégie d'établissement tout en respectant leurs spécificités et, d'autre part, d'appréhender leurs projets et les moyens pour les accompagner. Il propose par ailleurs un état des lieux et une partie spécifique concernant les moyens alloués pour accompagner la mise en œuvre de leurs projets, inscrits dans le cadre des objectifs stratégiques de l'établissement.

Calendrier et modalités

Le CIOM est un outil au service du dialogue interne de l'établissement qui doit servir de base de travail pour préparer les dialogues de gestion, les campagnes d'emploi.... Le CIOM est pluriannuel et sa temporalité correspond idéalement au contrat quinquennal d'établissement. Il fait l'objet d'ajustements tous les deux ans après une évaluation régulière de sa mise en œuvre effective ou dans l'hypothèse de variations contextuelles ayant un impact fort sur le fonctionnement de l'Université et/ou de sa composante dans la réalisation de ses missions.

La direction de chaque composante coconstruit son CIOM avec l'équipe de gouvernance en accord avec la politique de l'établissement. Elle organise le dialogue au sein de sa composante afin d'associer aux engagements contractés les structures de formation et les unités de recherche concernées. Le contrat est étudié en Conseil de composante qui l'adopte. Ce dernier valide ainsi les grandes orientations stratégiques et budgétaires pour les années à venir. Les termes du contrat engagent l'ensemble de la composante dans son fonctionnement.

Le calendrier général d'élaboration des CIOMs de l'établissement fixe une échéance commune à sa rédaction à toutes les composantes. Les CIOMs doivent détailler la façon dont chaque composante s'approprie les stratégies et objectifs de l'établissement dans la construction de ses propres projets. Ainsi, à terme, le CIOM doit définir des objectifs, des indicateurs, et des échéances ainsi que les conditions nécessaires et les prérequis indispensables à la réalisation de ces objectifs.

Présentation du document

Ce document comporte trois parties.

La **première partie** précise les objectifs généraux de l'établissement et l'esprit dans lequel le CIOM doit se construire. Elle reprend également les axes stratégiques du projet d'établissement.

Pour rappel, les problématiques relatives aux orientations stratégiques à mener dans le champ de la recherche, ainsi que les discussions à mener sur les moyens dédiés à ces aspects, ne sont pas inclus dans le cadre du CIOM de la composante, mais traités dans le cadre des CIOMs des Laboratoires.

La **seconde partie** est consacrée à l'état des lieux de la composante.

La **troisième partie** est consacrée à ses projets et à leur suivi. Cette partie doit s'enrichir jusqu'à la signature du CIOM et être mise à jour tous les deux ans.

D'autres éléments présentés dans ce document permettent d'éclairer les responsabilités respectives des composantes, des services centraux et des services communs ; il présente les pistes d'amélioration collective en phase avec le processus de réorganisation et de qualité amorcé. Aussi ces éléments sont susceptibles d'évoluer périodiquement, au fur et à mesure de l'avancement des projets et à l'apparition de sujets nécessitant des clarifications complémentaires.

PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La première section de cette partie présente les objectifs généraux de l'établissement et l'esprit dans lequel le CIOM doit se construire. La seconde section présente les axes stratégiques du projet d'établissement 2024-2028.

1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT

Le CIOM précise les éléments de politique générale et de la stratégie de l'établissement ayant un impact sur les composantes afin de garantir une plus grande transparence et des projections pluriannuelles.

Une gouvernance rénovée suppose une plus grande **transparence** des informations, une répartition des compétences précisée et le respect de procédures clarifiées. Cette exigence doit se traduire notamment par les pratiques suivantes :

- Chaque composante présente son CIOM à son Conseil qui l'adopte pour une durée de 4 ans. En cas de révision, le document est de nouveau soumis au conseil.
- De façon générale, il appartient à chaque composante d'informer l'ensemble de ses personnels de l'ordre du jour de ses Conseils au minimum une semaine avant leur tenue. Elle met à leur disposition un relevé de décision et le compte-rendu des débats qui s'y tiennent. Ces éléments sont disponibles sur le site intranet de l'université.

Dans le cadre du Conseil de composante réuni en formation restreinte, la ventilation interne des moyens en termes de postes d'enseignants et de BIATSS est examinée, au regard des axes de développement prévus en termes de disciplines et de compétences. Dans le cadre de la campagne d'emplois des enseignants, enseignants-chercheurs, les demandes de postes sont présentées en conseil de composantes au même titre que les postes publiés et pourvus.

- Il appartient à la direction de la composante de préparer et de soumettre à son conseil son projet de répartition des moyens financiers.
- Chaque composante établit un organigramme fonctionnel tenu à jour, dans le respect de la législation en vigueur. L'organigramme est mis en ligne sur l'intranet de l'université.
- Chaque composante s'inscrit dans une stratégie volontariste d'échanges de bonnes pratiques, de services et de moyens avec les autres composantes et les services centraux. Ce sera notamment le cas pour le développement des ressources propres et l'essor des partenariats.

1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

L'université d'Orléans (UO) est un établissement pluridisciplinaire, avec Santé qui comporte 11 composantes dont huit dotées d'un statut dérogatoire : quatre IUT (Orléans, Châteauroux-Issoudun, Chartres, Bourges), une école d'ingénieur interne Polytech, un observatoire des sciences de l'univers (OSUC), un INSPE et une école universitaire de Kinésithérapie (soutenue financièrement par la région). A cela s'ajoutent 3 Unités de Formation et de Recherche: Droit, Economie, Gestion (DEG) ; Lettres, Langues et Sciences Humaines (LLSH) ; Sciences et Techniques (ST).

L'université d'Orléans est le seul établissement d'enseignement supérieur et de recherche présent sur les 6 départements de la région Centre - Val de Loire. Sa présence sur 14 sites dans 7 villes (Orléans, Bourges, Chartres, Châteauroux, Issoudun, Blois, Tours-Fondettes) constitue une force, qui lui permet de déployer sur l'ensemble du territoire régional des formations et une recherche adaptée à la diversité des besoins. Toutefois, cette implantation territoriale est également une source de contraintes organisationnelles et financières majeures, par exemple lorsqu'il s'agit d'installer la fibre entre l'ensemble des sites, distants parfois de plus de 200 km.

Dans le paysage de l'ESR national, l'UO est un établissement régional de taille moyenne (18 400 étudiants, 2 000 personnels) avec un rayonnement international en recherche, confirmé par sa présence dans le classement thématique de Shanghai entre les rangs 100 et 500 pour 5 disciplines (Géosciences, Mathématiques, Economie, Matériaux, Chimie) et sa présence régulière dans les rangs 800 à 900 du classement général. La nomination en 2022 de 3 collègues pour l'ERC (2 de l'UO et 1 du CNRS dans un laboratoire mixte) et de 3 autres pour l'IUF séniors conforte cette visibilité croissante de la recherche réalisée au sein de l'université.

L'objectif à 2030 est une transformation profonde de l'université d'Orléans ainsi qu'un changement notable de son image afin que celle-ci rende parfaitement compte du dynamisme et du potentiel de croissance de l'établissement pour en améliorer l'attractivité. L'UO réunit aujourd'hui trois atouts : un ancrage régional en formation, l'appartenance à une alliance européenne (ATHENA) et une reconnaissance internationale en recherche. Ces trois dimensions constituent un potentiel unique qu'il convient de transformer en une signature différenciante. Cette transformation s'articulera autour des axes stratégiques suivants.

Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne

L'UO est forte de son ancrage régional qui doit être revendiqué, renforcé et cultivé, au service des besoins du territoire en formation et en valorisation de la recherche. Cette approche présidera à l'évolution de sa carte des formations de premier cycle et se traduira par une politique de développement des « Campus de Proximité », bien identifiés dans chacune des 7 villes d'implantation de l'université. Chaque campus cultivera une différenciation locale dans sa dimension vie étudiante (associative, SCD, SSU, etc.) et par son offre de formation en lien avec les politiques locales et les besoins des territoires. Cette offre de formation de proximité permettra de mieux accompagner les étudiants dans un parcours de réussite. Elle doit aussi leur donner des possibilités d'ouverture à l'international tout en participant à l'attractivité de la région à travers l'accueil d'étudiants venant d'autres régions de France et d'ailleurs.

L'université participera en même temps activement au sein de l'alliance ATHENA à l'installation de cette université Européenne, avec ses 8 partenaires. Cela se traduira par une offre de formations

Européennes (Master, Doctorat), par l'essor des mobilités des étudiants (dès le niveau L2) et des personnels (Enseignants, Enseignants-Chercheurs et BIATSS) au sein de l'alliance ATHENA.

L'objectif est de développer un modèle original, combinant un très fort ancrage territorial et une multiculturalité européenne dès le premier cycle, permettant à la fois le développement de l'université dans son écosystème local et son ouverture sur le monde, au service de ses étudiants.

Sur le plan de la recherche, la stratégie visera à multiplier les programmes européens entre les laboratoires de l'alliance ATHENA, en impliquant les partenaires historiques de l'UO que sont le CNRS, le BRGM et l'INRAE. Ces projets, renforcés par une mobilité accrue des personnels, permettront à terme d'installer des pôles de recherche à l'échelle de l'alliance. Ils donneront une visibilité en recherche à cette université européenne, et conforteront la position internationale des laboratoires de l'université.

Cet objectif global d'université régionale de dimension européenne guidera alors l'ensemble de la politique de l'UO et ses actions. Cet objectif qui rend compte du dynamisme et du potentiel de croissance de l'établissement renforcera son attractivité et lui permettra d'être fière de sa reconnaissance régionale pour son action en faveur de ses territoires, pleinement multiculturelle par son intégration réussie au sein de l'université européenne ATHENA, visible à l'international par l'excellence de sa recherche.

Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé

Le caractère pluridisciplinaire de l'UO sera renforcé par la refonte de l'UFR Sciences, la création du campus Madeleine dédié à l'école de la Data dans les métiers du droit, de l'économie et de la gestion, et une approche transdisciplinaire de la recherche en SHS.

Aujourd'hui, l'université d'Orléans est un établissement pluridisciplinaire sans santé. A Horizon 2030, l'objectif est de la positionner dans le paysage national de la Santé. Cela passe par la création d'une faculté de médecine, l'universitarisation du CHRO et le développement d'activités de recherche communes entre l'hôpital et l'université d'Orléans. L'ouverture à la santé ne se réduira pas à la médecine mais intégrera un pôle Rééducation, Réadaptation, Motricité/Sport qui accueillera les formations paramédicales du domaine (Ecole de Kiné, Pédicure Podologue, Psychomotricien, ...), ainsi que les formations de STAPS (notamment la partie APAS) ; formations qui seront adossées à un laboratoire à forte dominante sciences de la rééducation et de la réadaptation.

Ces deux pôles (Etudes médicales / Rééducation réadaptation sport) ont vocation à couvrir l'ensemble de la région Centre-Val de Loire, à travers l'implantation des PASS/LAS sur l'ensemble des sites, une répartition régionale des internes, et également avec le positionnement géographique des stages des kinésithérapeutes, pédicure-podologues. A la jonction de ces deux pôles sera positionnée la médecine de réadaptation, discipline essentielle pour faire face au vieillissement de la population. L'université d'Orléans réunira en effet en 2030 les compétences pour devenir leader dans cette discipline.

Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs

L'expérience et le savoir-faire dans le domaine du numérique (au service de la transformation des métiers), de la Data (notamment le big data et l'IA au service des métiers) et de l'innovation pédagogique (à travers l'apprentissage par la pratique) seront mises au profit de l'établissement en matière de pédagogie, de recherche et d'organisation.

Le numérique comme outil de la transformation des métiers est l'élément fédérateur de l'université européenne Athéna, qui orientera la construction de la nouvelle offre de formation de l'UO, vers plus de modularité et d'ouverture vers nos universités partenaires. Cela requiert la généralisation de l'approche par micro-crédits et une politique d'enseignement en langue anglaise pour les masters notamment. Cette transformation des pratiques pédagogiques, au service des étudiants, sera déployée sur l'ensemble des sites et dans toutes les formations d'ici à 2030.

Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur

La stratégie patrimoniale de l'établissement devra intégrer les besoins de transformation de l'université (Faculté de Médecine, pôle réadaptation, ...) et des défis de la transition énergétique et écologique. La maîtrise des coûts immobiliers est de plus un impératif majeur pour renforcer les marges de manœuvres. La politique menée sera celle de la rationalisation des surfaces, de la fiabilisation du suivi et de l'entretien, et de la réduction des consommations. L'ensemble des opérations inscrites au schéma directeur (Campus Madeleine, Pôle pédagogique, clinique pédagogique, ...) sera mené dans le respect de ces impératifs. Un travail préparatoire sera engagé pour envisager la dévolution du patrimoine après 2030.

Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage

La mise en place de l'autonomie des universités a offert de nouvelles potentialités mais aussi révélé un certain nombre de limites. Cette transformation en profondeur représente un véritable changement de paradigme et de culture pour tous. Son appropriation, depuis le passage aux RCE, n'est pas encore complète à l'UO et il convient de finaliser le passage aux RCE.

Pour allouer ses ressources au mieux de ses priorités, l'UO doit développer un pilotage approprié à travers une vision consolidée par mission, action et structure qui permettra de mieux préparer les arbitrages nécessaires. L'optimisation des ressources passe aussi par :

- la responsabilisation des acteurs. Le dialogue de gestion doit tendre vers la prise en compte des coûts complets. Les décisions opérationnelles doivent à la fois intégrer une vision pluriannuelle et être restituées aux niveaux les plus pertinents dans un équilibre central/local qui favorise l'appropriation des enjeux au plus près de la mise en œuvre ;
- la diversification des ressources à travers la formation continue, l'apprentissage, le développement de chaires partenariales, la recherche de mécénat, ou encore par le développement d'activités nouvelles et par la valorisation du patrimoine immobilier ;
- la révision de l'organisation de l'établissement et des fonctions support qui doit être menée en concertation avec les équipes et les personnels pour accroître l'efficacité des processus et identifier les mutualisations pouvant participer à une amélioration de la qualité du service rendu.

La mise en place d'un SI pilotage et le développement d'une véritable culture qualité seront des éléments forts de la transformation interne de l'université d'Orléans. Ce changement sera accompagné d'une réorganisation des services, de l'évolution du lien composantes / services pour diminuer la dimension facultaire de l'université, en renforçant le rôle des services centraux dans une vision privilégiant nettement la subsidiarité.

Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles.

Le projet du PIA4 ExcellenceS Minerve propose l'installation de pôles Recherche et Formation constitués de plusieurs composantes et laboratoires. L'animation commune Formation/Recherche de ces pôles permettra d'une part une meilleure immersion des étudiants au sein des laboratoires, et d'autre part une meilleure prise en compte des aspects Recherche dans les formations. Ce modèle, conçu dans le cadre de Minerve pour le pôle Sciences et le pôle Rééducation/Réadaptation/Sport sera diffusé ans l'ensemble de l'université.

Axe 7 : Une politique de Site volontariste

Les personnels et les moyens des établissements ESR de la région Centre-Val de Loire - avec plus de 50 000 étudiants - représentent moins de 2% des forces nationales en recherche et en formation, quand l'Université Paris-Saclay en représente 13%, avec seulement 48 000 étudiants. Cela illustre la nécessité de renforcer la coordination des établissements à l'échelle de la région Centre-Val de Loire pour assurer une attractivité et une visibilité à la hauteur des attentes du territoire et de ses étudiants. Par ailleurs, l'ampleur des défis sociétaux (vie étudiante, transition écologique) ne peut être traitée qu'à l'échelle de la région. L'université d'Orléans travaillera donc à une politique de site audacieuse, en concertation étroite avec ses partenaires régionaux, notamment l'Université de Tours, l'INSA CVL, le BRGM, l'INRAE, les CHU d'Orléans et de Tours.

A l'opposé de l'approche très verticale des années 2012-2019, l'université d'Orléans portera une approche de terrain, s'appuyant sur les besoins des étudiants et des chercheurs, pour en déduire la structure de collaboration la plus appropriée, afin d'assurer la réussite des projets communs à l'ensemble des partenaires de la région.

Les priorités suivantes sont d'ores et déjà identifiées :

- Porter à une échelle régionale un schéma directeur de la vie étudiante (dont SSU, SCD, ...) par ville et non par établissement ;
- Mutualiser les infrastructures et les outils numériques (SI, Data Centre, Méso-centre de Calcul, etc.)
- Développer une politique régionale de la Santé, tant en formation qu'en recherche ;
- Travailler la cohérence de l'offre de formation à l'échelle régionale.

La présence de l'UO dans les 6 départements au sein des 7 villes dont Tours (UT, UO), Blois (INSA, UO, UT) ou encore Bourges (UO, INSA) lui confère un rôle central dans la politique de site. En effet, elle est déjà partenaire de tous les établissements ESR et des principales collectivités locales de la région (départements, agglos, métropoles, région). Cette connaissance fine des acteurs et de leurs besoins lui permet d'être moteur aussi bien en termes de portage, de propositions que de mise en œuvre des projets.

PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE

2.1 Actions de formation

2.1.1 Le nombre d'étudiants

Tableau 1 : Evolution du nombre d'étudiants par niveau

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
DUT1	150	142	144	127	125
DUT2	104	109	117	101	93
LP	63	66	70	55	47
TOTAL	317	317	331	283	265

Source : Remontées SISE au 15 janvier de l'année N (sauf pour 2022/2023), inscriptions administratives principales, Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), Documents annuels mis à disposition sur l'intranet.

2.1.2 Formation continue, apprentissage

Tableau 2 : Evolution du nombre d'Inscriptions Administratives (IA) principales par régime d'inscription

Année universitaire N-1/N :	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Eff.	%								
Formation Initiale ⁽¹⁾	201	63%	198	62%	208	63%	171	60%	160	60%
Formation par apprentissage	110	35%	113	36%	122	37%	108	38%	102	38%
Formation continue	1	0%	4	1%	1	0%	3	1%	3	1%
Contrats de professionnalisation	5	2%	2	1%	0	0%	1	0%	0	0%

Source : OVE, Tableaux de bord annuels

(1) hors doubles inscriptions CPGE, y compris en reprises d'études

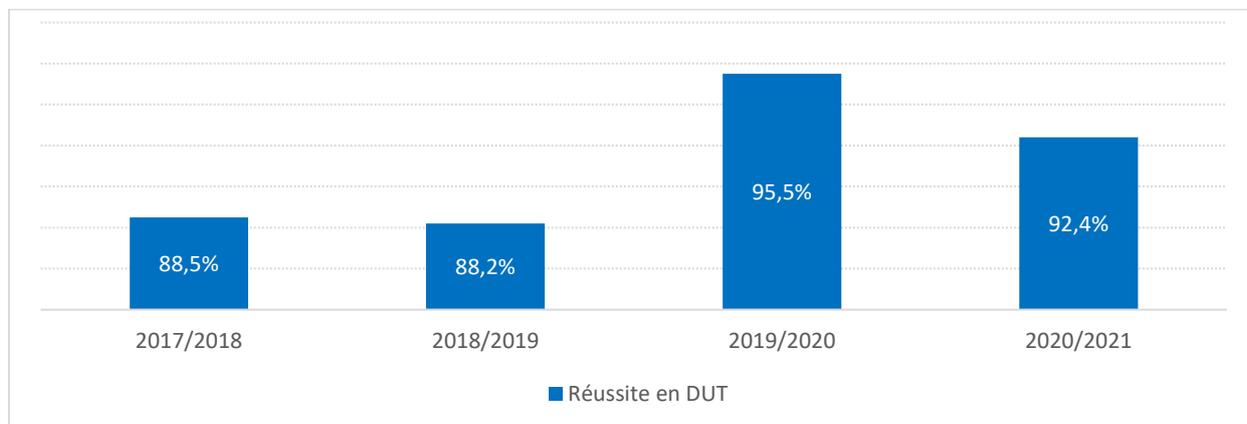
Tableau 2 bis : Evolution du nombre de formations en apprentissage et noms des CFA gestionnaires, nombre d'étudiants

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
CFAU / DUT GEII ou BUT GEII	14	13	8	8	13
CFAU / DUT GIM ou BUT GIM	25	29	25	19	16
CFAU / DUT GLT ou BUT MLT	25	22	26	30	26
CFAU / LP CAPPI	24	20	21	18	18
CFAU / LP GAA	15	19	25	18	14
CFAU / LP MEEDD	11	10	17	15	14

Source : IUT de Chartres

2.1.3 Les taux de réussite

Graphique 3-1 : Taux de réussite en DUT



Source : OVE, [Tableau de bord annuel](#)

Calcul : Nombre d'étudiants titulaires d'un baccalauréat diplômés de DUT l'année N-1/N, rapporté au nombre d'étudiants titulaires d'un baccalauréat inscrits en 2ème année de DUT (hors année spéciale) l'année N-1/N.

Tableau 3-3 : Taux de réussite en Licence Professionnelle (LP)

	Année universitaire N-1/N :	
	2018/2019	2019/2020
	Année d'obtention N du diplôme :	
	2019	2020
LP - Gestion des achats et des approvisionnements	95,8%	87,5%
LP - Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	94,1%	94,1%
LP - Métiers de l'industrie : Conception et amélioration de processus et procédés industriels	100,0%	96,0%
Taux de réussite constaté	96,9%	92,4%

Source : OVE

Calcul : Nombre de diplômés en Licence Professionnelle l'année N rapporté au nombre d'étudiants inscrits l'année N-1/N.

2.1.4 L'insertion professionnelle par diplôme

Tableau 4 : Taux d'Insertion Professionnelle (IP) par diplôme, diplômés 2019

Libellé du diplôme - DUT	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse	IP à 18 mois	IP à 30 mois
DUT Génie Electrique Informatique Industrielle	30	36,7 %	27 %	
DUT Génie Industriel et Maintenance	25	24 %	20 %	
DUT Gestion Logistique et Transport	37	32,4 %	42 %	

Source : IUT de Chartres

Libellé du diplôme – <u>Licence professionnelle</u>	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse ⁽¹⁾	IP à 18 mois ⁽²⁾	IP à 30 mois ⁽³⁾
Gestion des achats et des approvisionnements	23	31,80%	100%	83,30%
Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	16	62,50%	66,70%	85,70%
Métiers de l'industrie : Conception et amélioration de processus et procédés industriels	24	66,70%	88,90%	100%

Source : OVE

Précisions :

⁽¹⁾ Taux de réponse observé en retirant du nombre total de diplômés les étudiants ayant pour adresse fixe l'étranger et ne pouvant être retrouvés par l'adresse annuelle ou par email mais aussi ceux pour lesquelles les coordonnées n'étaient plus valides (adresse, téléphone...).

⁽²⁾ soit un taux d'insertion observé au 01/12/2020

⁽³⁾ soit un taux d'insertion observé le 01/12/2021

2. 2 Bilan des moyens attribués

2.2.1 Personnels d'EC-E affectés à la composante (données paye décembre)

Tableau 5 : Répartition des personnels EC/E et assimilés ⁽¹⁾ (en ETP)

Année civile N (décembre) :	2018	2019	2020	2021	2022
Enseignants-chercheurs	14,00	15,00	12,0	8,00	11,00
Enseignants	15,00	13,00	14,0	15,00	15,00
ATERs et enseignants contractuels (ETP)	3,30	4,0	3,0	5,00	3,00
ATER	/	/	/	1,00	0,00
Enseignants contractuels CDD	/	/	/	4,00	3,00
PAST	/	/	/	1,00	1,00
TOTAL (ETP)	32,30	32,00	29,00	29,00	30,00

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

⁽¹⁾ Agents ayant une affectation dans la composante hors agents sur contrats de recherche et contractuels doctorants.

Les chiffres indiqués dans le tableau ne tiennent pas compte des décharges d'enseignement, des réductions de services ou des congés de maladie.

2.2.2 Personnels BIATSS affectés à la composante (données paye décembre)

Tableau 6 : Répartition des personnels BIATSS (en ETP)

Année civile N (décembre) :	2018	2019	2020	2021	2022
BIATSS titulaires (ETP)	16,0	13,0	13,0	12,00	10,00
Catégorie A				3,00	3,00
Catégorie B				4,00	4,00
Catégorie C				5,00	3,00
BIATSS contractuels (ETP)	1,60	1,60	2,70	2,70	3,70
BIATSS contractuels (ETP) – CDD				2,00	3,00
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C				2,00	3,00
BIATSS contractuels (ETP) – CDI				0,70	0,70
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C				0,70	0,70
TOTAL ETP	17,60	14,60	15,70	14,70	13,70

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

Tableau 6bis : Répartition des personnels BIATSS par filière et BAP (en ETP)

Année civile N (décembre) :	2021	2022
AENES	4,00	3,00
ITRF	10,70	10,70
dont BAP A Science du Vivant		
dont BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux		
dont BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique	2,00	2,00
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales		
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	2,00	2,00
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE		
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	1,00	1,00
dont BAP J Gestion et Pilotage	5,70	5,70
TOTAL ETP	14,70	13,70

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

2.2.3 Dotation Globale de Fonctionnement, en €

Tableau 7 : Evolution du budget de la composante (dotation établissement)

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Budget Initial (BI) en fonctionnement	34 352 €	34 500 €	34 500 €	34 500 €	30 000 €
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	29 220 €	28 173 €			
TOTAL	5 132 €	6 327 €	34 500 €	34 500 €	30 000 €

Source : Fichiers de notification aux composantes.

Tableau 7bis : Ressources propres et participation à la dynamique de l'établissement

Année civile N :	BI 2022	BI 2023
Ressources propres	666 018 €	570 848 €
Participation à la dynamique de l'établissement	133 204 €	114 170 €

Source : DAF

2.3 Les heures d'enseignement

Tableau 8 : Evolution du nombre d'heures réalisées

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Heures de service	9 079	8 917	8 411	8 992	8 890
Heures Complémentaires	2 893	3 243	3 048	2 952	2 786
Vacations	2 339	2 309	2 163	2 289	1 687
Nombre d'heures réalisées (HETD)	14 311	14 469	13 622	14 233	13 363

Source : Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage en 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021
Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2021/2022, date d'observation 15/10/N.

Tableau 9 : Evolution du budget alloué aux heures complémentaires et vacations

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Budget alloué Heures complémentaires et vacations</i>	87 000 €	124 000 €	119 000 €	127 500 €	81 000 €

Source : Daf, fichier de notifications

Tableau 10 : Evolution du montant des dépenses en heures complémentaires et vacations

Année :	2018	2019	2020	2021	2022
Heures complémentaires	124 342 €	129 437 €	132 511 €	147 068 €	144 019 €
Vacations	118 274 €	118 094 €	110 564 €	126 144 €	94 560 €
<i>dont vacations non fonctionnaires</i>	68 822 €	72 033 €	67 024 €	63 995 €	48 372 €
Total dépenses	242 616 €	247 531 €	243 075 €	273 211 €	238 579 €

Source : Pour les années 2018-2020, la répartition de la masse salariale a été faite en fonction des heures (Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage) et en fonction du taux de charges observé pour chaque composante.

Pour les années 2021 et 2022, la répartition a été réalisée sur la base des heures payées aux agents rattachés à la composante (retour KX) ce qui ne permet pas de prendre en compte la répartition des heures selon la composante de rattachement des enseignements dispensés. Un taux de charge moyen a été appliqué.

Tableau 11 : Evolution du nombre d'heures réalisées de la composante (en HETD) selon l'affectation de l'intervenant

Année universitaire N-1/N :	2019/2020	2020/2021	2021/2022
par des EC/E affectés à la composante au sein de la composante	11 473	11 911	11 676
par des EC/E d'une autre composante	3	33	-
par des vacataires de la composante	2 082	2 187	1 639
par des vacataires d'une autre composante	81	102	48
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	13 639	14 233	13 363
<i>par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	846	512	554
<i>par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	80	-	-

Source : Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage en 2019/2020.
 Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2021/2022, date d'observation 15/10/N.
 Précisions : EC/E quel que soit le statut (titulaire ou contractuel).

Tableau 12 : Evolution du potentiel d'enseignement net

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Potentiel enseignants net (en HETD) (décharges et réduction de services appliquées)	9 110	9 513	8 741	8 992	8 227

Source : Données GOEPEC jusqu'en 2019/2020, Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2020/2021

2.4 Masse Salariale

(pour information)

Tableau 13 : Dépenses de Masse Salariale Formation (hors HC et vacances), fonctions soutien et support de la composante, 2021

	Dépenses masse salariale
Masse salariale EC/E	2 043 937 €
Masse salariale BIATSS	746 993 €
TOTAL	2 790 930 €

Source : DRH, déversement des fichiers de paie, projet Connaissance des coûts 2021
Les coûts imputables au domaine Recherche ne sont pas pris en compte.

2.5 Analyse des coûts

Tableau 14 : Coûts complets par étudiant et par an, 2021

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par étudiant et par an
DUT	Marchés et organisations	7 940 €
DUT	Ingénierie et systèmes	12 139 €
DUT	Sciences et technologie de l'information et de la communication	11 831 €
Licence pro	Marchés et organisations	5 181 €
Licence pro	Ingénierie et systèmes	8 163 €

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité, 2021

Tableau 14bis : Coût complet formation par heure d'enseignement, 2021

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par heure
DUT	Marchés et organisations	255 €
DUT	Ingénierie et systèmes	302 €
DUT	Sciences et technologie de l'information et de la communication	289 €
Licence pro	Marchés et organisations	237 €
Licence pro	Ingénierie et systèmes	264 €

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité (hors activités de recherche), 2021

2.6 Patrimoine

Tableau 15 : Répartition des m² SHON sur le site d'Orléans :

Localisation	Composante	Bâtiment - nom	2022
CHARTRES	IUT 28	CHARTRES - IUT 28	6 154 m ²

Source : Direction du patrimoine – Enquête nationale des surfaces.

Précisions :

Les m² 2022 sont identiques à ceux de 2019.

Les surfaces sont exprimées en m² SHON (surface hors œuvre nette).

2.7 Indicateurs

Tableau 16 :

Année civile N :	2018	2019	2020	2021	2022
Année universitaire N-1/N :	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
H/E	47	46	43	43	47
Heures de vacances / Nombre d'heures réalisées	16%	16%	16%	16%	13%
Heures de vacances / heures de service	26%	26%	26%	25%	19%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	32%	34%	35%	33%	34%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	157%	152%	156%	158%	162%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	10,6	10,1	9,1	8,5	10,2
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	6	5	5	4,4	4,8
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	1,2	1,0	1,2	1,0	1,0
Dotation HC et vacances / Dépenses HC et vacances	42%	35%	51%	44%	53%
Dotation fonctionnement / Nombre d'étudiants [Hors CPGE]	335	274	391	360	451

Sources : DPPA, directions, services de l'UO

Précision : Calcul indicateurs :

H/E : Heures réalisées Tableau de bord coordination des outils d'aide au pilotage / Nombre d'étudiants (IA) hors CPGE

Taux d'encadrement : [ETP EC/E/C (cf. partie 2.2.1) / Nombre d'étudiants IA hors CPGE (cf. partie 2.1.1)] * 100

PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE

3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM

Nom du projet	Statut (réalisé/en cours/ajouté/abandonné)	Commentaire	Observations de la gouvernance
Délivrer les diplômes de bac+2 à bac+3	En cours	Les 3 DUT connaissent des difficultés de recrutement au niveau national. Les effectifs sont relativement corrects. Le BUT modifie l'offre de formation.	
Accueillir des publics diversifiés	En cours	La proportion d'apprentis progresse. Le dispositif ADIUT a permis le retour d'étudiants étrangers.	
Faire de tout parcours étudiant une réussite	En cours	Le nombre de démissions augmente en 1ère année. Les taux de réussite en DUT2 ou en Licence Pro sont très bons.	
Valoriser l'université dans les milieux économiques et professionnels pour la visibilité et la lisibilité de l'établissement	En cours	L'IUT reste solidement implanté à Chartres et en Eure-et-Loir avec des partenaires politiques ou économiques. Le nombre de vacataires professionnels baisse. Le suivi des diplômés reste difficile.	
Contribuer au développement de l'attractivité internationale	En cours	On constate peu ou pas de mobilité sortante. La certification en langue anglaise est proposée à tous.	

3.2 Présentation des nouveaux projets

Pour chaque projet, communiquer les éléments suivants sur une fiche reprenant les éléments ci-dessous (dupliquer la fiche autant de fois que nécessaire) :

- nom du projet
- numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe
- descriptif du projet
- indicateurs et cibles proposés

La stratégie de l'IUT est développée après la conduite d'une analyse AFOM avec :

- **des Atouts :**

- o Seule composante de plein exercice de l'Université d'Orléans et principal centre de formation de l'Enseignement Supérieur en Eure-et-Loir
- o Rôle d'ascenseur social de proximité
- o IUT atout du développement économique du territoire, dont Chartres Métropole
- o Relations avec les entreprises et les instances politiques ou économiques
- o Offre de formations à un grade de Licence
- o Qualité des formations
- o Approche Par Compétences, atout dans le contexte local
- o Offre de SAÉ ou de projets motivante et innovants
- o Professionnalisation avec l'Apprentissage dans toutes les formations
- o Importante proportion de bacheliers technologiques
- o Qualité des enseignants et des BIATSS
- o Ingénierie pédagogique adaptée, plus collective avec le BUT
- o Bâtiment aux abords immédiats du centre-ville, en très bon état, propre, et sûr
- o Installations adaptées et Équipements performants

- **des Faiblesses :**

- o Adaptation des bacheliers à l'enseignement supérieur
- o Lacunes scientifiques et méthodologiques des bacheliers technologiques
- o Accroissement des démissions d'étudiants en BUT 1
- o Vie étudiante qui reste fragile et peu visible (culture, médecine, sports)
- o Relations Internationales modestes
- o IUT de taille modeste avec un effectif réduit en personnel, avec une moyenne d'âge de 51.8 ans en 2023, sachant qu'il est nécessaire que 2 enseignants sur 3 assument une tâche collective ou une mission
- o Faible rotation des enseignants en responsabilité
- o Pression des responsabilités et des charges
- o Difficulté à promouvoir l'IUT et ses formations, pour recruter mieux et davantage (surtout en l'absence d'une personne chargée de la communication)

- o Part du travail en silo, par département
- o Des postes BIATSS ou enseignants non-pourvus
- o Démarche qualité faible avec une évaluation des enseignements et des enquêtes relatives au devenir des diplômés insuffisantes
- o Composantes isolationnistes sur le site de Chartres
- o Peu de partenariats internes, avec les autres composantes de l'Université d'Orléans, ou externes avec des tiers
- **des Opportunités**
 - o Développement de l'Apprentissage avec le CFAU CVL
 - o CROUS à Chartres avec logements et restauration
 - o IUT aux portes de l'Ile-de-France
 - o Attractivité territoriale notamment de Chartres avec une bonne qualité de vie (Chartres en lumière, label « fleur d'or », sécurité, ...) et des équipements de premier plan (Odyssee, Colisée à venir, ...)
 - o Politique de l'Université d'Orléans : Meilleure prise en compte des campus de proximité
 - o Dynamique de l'Université d'Orléans : Santé avec la création d'une Faculté de Médecine, ATHENA, Minerve
 - o Moyens de l'Université d'Orléans : CELENE, SUMPPS, cellule Handicap, Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes
 - o Contexte scientifique avec la présence locale de laboratoires de Recherche
 - o Ouverture scientifique et culturelle : Happy Campus, Fête de la Science
 - o Force du réseau des IUT
 - o Réseaux Institutionnels : Région Centre-Val de Loire, Conseil Départemental d'Eure-et-Loir, Chartres Métropole, Ville de Chartres
 - o Constance des subventions territoriales
 - o Réseaux Socio-économiques : Cosmetic Valley, PolePharma, CCI Eure-et-Loir, MEDEF, UIMM, C'Chartres Business
 - o Fort dynamisme industriel : Eure-et-Loir 2ème bassin industriel de la Région CVL
- **des Menaces**
 - o Recrutement des étudiants : bassin de recrutement réduit, effectifs limités des bacs technos, contraction de la pyramide des âges, méconnaissance de l'IUT
 - o Fragilité physique ou psychique de certains étudiants
 - o Dynamique des ressources humaines sans création, avec des CDD en augmentation
 - o Diminution de la proportion de vacataires professionnels
 - o Diminution des ressources propres dont de la taxe d'apprentissage
 - o Contraintes sur la part budgétaire librement gérée par l'IUT
 - o Contribution, actuellement à 20%, sur toutes les ressources propres

- o Promotion des EC essentiellement par la Recherche, plus au regard de l'investissement à l'IUT
- o Ressources limitées en temps et en moyens humains
- o Manque de reconnaissances face au niveau d'investissement exigé, ou pas en adéquation avec le niveau de la prise de responsabilité

L'Université d'Orléans a pris résolument le cap d'être au rendez-vous de « France 2030 », à savoir une adaptation de la recherche et l'enseignement aux nouveaux paradigmes mondiaux. Le projet stratégique 2023 – 2028 de l'IUT de Chartres prend en compte cette vision stratégique de l'Université tout en l'enracinant dans le contexte socio-économique des territoires locaux. Il est décliné autour de six positionnements stratégiques :

1. des formations universitaires résolument adaptées aux besoins des jeunes et des entreprises,
2. des formations universitaires résolument adaptées aux besoins des jeunes et des entreprises,
3. la professionnalisation, avec des partenaires,
4. la formation par l'innovation et la recherche,
5. l'internationalisation,
6. une qualité de vie renforcée.

Cela demande des ressources nécessaires et suffisantes que nous évoquerons avant de conclure ce dossier.

Des Ressources Nécessaires et Suffisantes

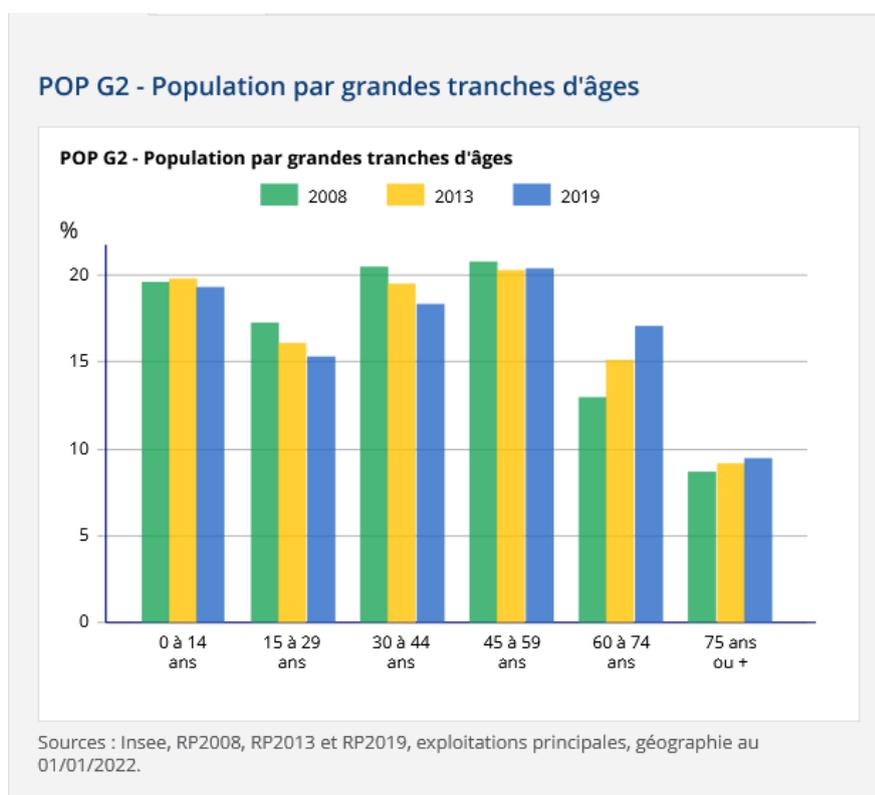
L'IUT doit mobiliser les ressources nécessaires et suffisantes pour accompagner la mise en place des trois années de ses formations B.U.T et pour le développement de nouvelles formations orientées vers les métiers en tension ou les métiers d'avenir dans une approche d'optimisation/stabilisation des ressources humaines et moyens financiers. Les spécialités de BUT constitutives de l'offre de formation actuelle de l'IUT sont :

- « Management de la Logistique et des Transports » (BUT MLT) dans les 2 parcours :
 - o « Mobilité et Supply Chain Connectées » (MSCC)
 - o « Mobilité et Supply Chain Durables » (MSCD) : il fera l'objet d'une adaptation locale pour reprendre la licence professionnelle « Gestion des Achats et des Approvisionnements » à la rentrée 2023.
- « Génie Industriel et Maintenance » (BUT GIM) avec les 2 parcours (qui reprendront la licence professionnelle « Conception et Amélioration des Processus et Procédés Industriels » à la rentrée 2023) :
 - o « Ingénierie des Systèmes Pluritechniques » (ISP)
 - o « Management Méthodes et Maintenance Innovante » (3MI)
- « Génie Électrique et Informatique Industrielle » (BUT GEII) avec les 2 parcours :
 - o « Électricité et Maîtrise de l'Énergie » (EME) : il reprendra la licence professionnelle « Maîtrise de l'Énergie, Électricité et Développement Durable » à la rentrée 2023.
 - o « Électronique et Systèmes Embarqués » (ESE)

Lorsque les 3 années du BUT seront en place, l'effectif étudiant de l'IUT devrait être de 384 étudiants dont 172 apprentis. Cette estimation se base sur :

- en BUT1, avec les capacités d'accueil habituellement votées par le Conseil de l'IUT avec 56 étudiants en GEII, 42 en GIM et 56 en MLT : 154 étudiants,
- en BUT2, avec un taux de passage de 2/3 et un flux entrant de 4 BTS par BUT, 116 étudiants avec 50% d'apprentis,
- en BUT3, avec un taux de passage de 95% et un flux entrant de 4 BTS en MLT : 114 étudiants quasiment tous apprentis.

Cette projection est raisonnable et possible pour les prochaines années du fait d'une proportion favorable de 20% de jeunes âgés de moins de 14 ans en Eure-et-Loir selon l'INSEE :



Même si cette projection est atteinte, elle ne permettra pas à l'IUT d'atteindre des ratios de soutenabilité pédagogiques et d'encadrement idoines. L'ambition portée pour ce CIOM est donc d'agir pour amener l'effectif de l'IUT sur une trajectoire de 500 à 600 étudiants d'ici 2027. Cet objectif suggère que l'ensemble des 33 postes enseignants et des 15 agents BIATSS soient pourvus. Pour satisfaire aux responsabilités de l'IUT, aux besoins d'encadrement pédagogiques et pour mobiliser les personnels sur des projets d'envergure, ces postes doivent être occupés par des permanents fonctionnaires ou en CDI, notamment parmi les BIATSS. Le profil de chaque nouveau poste doit accompagner durablement les ambitions des formations de l'IUT.

L'utilisation de l'outil informatique devient prédominante dans les enseignements. La réflexion autour de l'aménagement des salles doit être poursuivie avec leur disposition, leurs moyens numériques ou de communication. La croissance du besoin numérique en TD avec l'évolution des pratiques pédagogiques conduit à une dotation suffisante mais pas excessive des salles pour que chaque étudiant puisse accéder à un PC portable. Un travail d'optimisation de l'utilisation des ressources et de leur renouvellement est nécessaire.

Une « Usine Ecole » devrait constituer un véritable outil de production conforme aux attentes des partenaires industriels. Elle donne une nouvelle capacité de former des apprenants à l'ensemble d'un process industriel pour la fabrication d'un produit du stockage des intrants jusqu'à sa mise en carton. Plus largement, cette « Usine Ecole » offrira des possibilités de Formation professionnelle Tout au Long de la Vie aux salariés, et d'obtenir de nouvelles sources de financement pour la composante.

L'IUT poursuivra l'amélioration continue des plateaux techniques pour mieux préparer les étudiants à l'acquisition des compétences visées. Ils sont dédiés en production à la maintenance 4.0 (avec des unités de fabrications traditionnelles, des imprimantes 3D, des robots et des cobots ou robots collaboratifs) (dans un Robot-Lab), aux objets connectés (IoT ou Internet des Objets), à la maîtrise de l'énergie électrique, au pilotage automatisé ou numérique de process notamment en incluant de la réalité virtuelle ou augmentée. Certaines salles de TP ou des halls technologiques deviendront des X-Lab.

Chaque installation devra porter un message aux usagers comme aux visiteurs, par une signalétique ou des posters, concernant les compétences acquises ou les métiers préparés. Elle doit ainsi apporter des réponses aux enjeux majeurs de l'industrie du futur aux niveaux économiques, technologiques, organisationnels, environnementaux et sociétaux de demain. Une stratégie d'investissement cohérente au niveau de tout l'IUT s'impose.

Enfin, un contrôle d'accès de l'ensemble des salles spécialisées devient plus que jamais nécessaire du fait des travaux des étudiants en autonomie. Une Gestion des Droits d'Accès (GDA) sera mise en place prochainement.

Le volume d'acquisition et la vitesse d'évolution de ces équipements dépendra des recettes notamment du versement de la Taxe d'Apprentissage à l'IUT avec une nouvelle réforme que l'on redoute tant celle de 2019 a été préjudiciable.

Les objectifs résultant du positionnement stratégique 1 sont présentés dans le tableau ci-après :

Positionnement Stratégique 1			
Des Ressources Nécessaires et Suffisantes			
Objectifs	Actions	Moyens	Indicateurs
Équilibrer la répartition des moyens humains (enseignants du second degré, enseignants chercheurs et recours aux professionnels) pour répondre aux besoins en pédagogie.	<u>Action 1</u> Donner une priorité au recrutement d'enseignants chercheurs.	Contribution IUT : Pilotage des adaptations. Contribution UO : Accompagnement institutionnel et pour l'adaptation des ressources humaines aux nouvelles demandes à satisfaire. L'UO s'engage à accompagner cette démarche.	Le ratio d'enseignants chercheurs dans l'équipe pédagogique permanente et le ratio de professionnels.
	<u>Action 2</u> Augmenter le taux de professionnels dans les enseignements.		
Rationaliser le fonctionnement des Services de soutien à la pédagogie. Pérenniser, adapter et équilibrer la répartition des moyens humains BIATSS (services administratifs et techniques de l'IUT) pour une meilleure valorisation des missions de chacun et un fonctionnement optimisé.	<u>Action 3</u> Créer un Pôle Scolarité – Vie étudiante pour mutualiser les services aux apprenants au niveau central et des départements. Créer un Pôle soutien technique pour mutualiser le soutien technique aux départements.	Contribution IUT : Pilotage des adaptations. Contribution UO : Accompagnement institutionnel et pour l'adaptation des ressources humaines aux nouvelles demandes à satisfaire. L'UO s'engage à accompagner cette démarche.	Pôle Scolarité – Vie étudiante et pôle soutien technique fonctionnels.

Des Formations Universitaires résolument Adaptées aux Besoins des Jeunes et des Entreprises

En adéquation avec les axes stratégiques de l'université, il s'agit de positionner et de développer l'offre de formations de l'IUT de Chartres en tenant compte les besoins des jeunes et des entreprises tout en veillant à préserver le caractère universitaire de ces formations et en tenant compte du rapport d'évaluation de l'IUT de Chartres et de ses départements par le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) et la Commission Consultative Nationale des IUT(CCN-IUT). Les équipes pédagogiques et l'ensemble des agents BIATSS de l'IUT sont mobilisés pour la réussite des trois formations relevant du Bachelor Universitaire de technologie (BUT), conduisant à un grade de Licence. Les actions envisagées ont pour objectif l'amélioration continue des actions pédagogiques visant :

- l'adaptation des bacheliers du lycée à l'enseignement supérieur,
- l'acquisition des fondamentaux disciplinaires et universitaires car il n'existe « pas de compétence sans connaissances »,
- la pleine appropriation de l'Approche Par Compétences par les enseignants, notamment avec les SAÉ, avec des vacataires professionnels,
- le renforcement des parcours avec leurs spécificités,
- la mutualisation des pôles d'expertise pédagogique des départements d'études, pour élargir le choix des étudiants quant aux modules de formation, comme :
 - l'efficacité énergétique, les objets connectés et les systèmes d'information en GEII,
 - la maintenance, les systèmes robotisés ou les procédés de fabrication en GIM,
 - la supply-chain, les achats et approvisionnements et l'entrepreneuriat en MLT.
- la possibilité d'inclure un parcours Santé pour s'inscrire dans la démarche globale de l'université dans ce domaine,
- la qualité du portfolio des étudiants avec les compétences mobilisées et acquises

Pour garantir des effectifs satisfaisants aux critères de soutenabilité, nous devons poursuivre et améliorer notre stratégie de recrutement et développer une offre de formations complémentaires dans une approche d'amélioration du ratio de soutenabilité pédagogique. Les formations envisagées résulteront principalement d'une combinaison judicieuse des modules d'enseignement déjà développés au niveau des différentes formations B.U.T de l'IUT et/ou à développer par le potentiel existant d'enseignants / enseignants – chercheurs de l'IUT. À cette fin, les objectifs et les actions envisagées sont présentées dans le tableau suivant :

Positionnement Stratégique 2

Des Formations Universitaires résolument Adaptées aux Besoins des Jeunes et des Entreprises

Objectifs	Actions	Moyens	Indicateurs
<p>Élargir le vivier de recrutement des formations de l'IUT de Chartres afin de développer le flux de bacheliers technologiques et du continuum -3/+3 vers des formations de l'IUT conduisant à des métiers en tension. Les dispositifs envisagés visent également à l'amélioration du taux de réussite des bacs technologiques et à faciliter une insertion professionnelle immédiate.</p>	<p><u>Action 4</u></p> <p>Mettre en place une initiative intitulée <u>Tremplin IUT</u> (2 demi-journées d'immersion proposées aux lycéens des classes technologiques pour présenter les formations de l'IUT).</p>	<p>Contribution IUT : Optimisation du potentiel global de la charge d'enseignement existante et de l'emploi des ressources propres.</p> <p>Contribution UO : Accompagnement institutionnel et humain dans le cadre des moyens ORE.</p> <p>L'UO s'engage à accompagner cette démarche.</p>	<p>Nombre de candidatures aux formations de l'IUT et les effectifs de néo bacheliers en 1^e année.</p> <p>La réduction du pourcentage d'étudiants décrocheurs.</p>
	<p><u>Action 5</u></p> <p>Renforcer les dispositifs d'Aide à la Réussite en 1^e année pour les trois départements de l'IUT en vue de l'amélioration du taux de passage de la 1^e année en 2^e année.</p>		
	<p><u>Action 6</u></p> <p>Étude de faisabilité avec le CFAU et création éventuelle de formations Bac+1 conduisant à un diplôme universitaire avec le label « Diplôme de Spécialisation Professionnelle (DSP) ». Les formations diplômantes envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>DU DSP Pilote de lignes de</u> 		

	<p><u>productions automatisées.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>DU DSP Installateur de Systèmes de Production Photovoltaïque.</u> • <u>DU DSP Assistant-Administratif-Comptable-et-Commercial.</u> 	<p>L'UO s'engage à accompagner cette démarche qui doit être en conformité avec les critères d'ouverture des DU.</p>	
<p>Sécuriser et accroître sensiblement les effectifs de l'IUT en ouvrant un nouveau département tertiaire de formation conduisant aux métiers en tension en Région Centre Val de Loire.</p>	<p><u>Action 7</u></p> <p>Étude de faisabilité et création éventuelle d'un 4e département tertiaire B.U.T Gestion Administrative et Commerciale des Organisations (GACO) en FI et FA.</p> <p>L'UO s'engage à accompagner la composante dans cette démarche.</p>	<p>Contribution IUT : Optimisation du potentiel global de la charge d'enseignement existante. Demande de soutien des collectivités locales.</p> <p>Contribution UO : Accompagnement humain et financier dans les proportions soutenables.</p>	<p>La croissance des effectifs de l'IUT.</p>
<p>Positionnement de l'IUT sur un métier d'avenir.</p>	<p><u>Action 8</u></p> <p>Étude de faisabilité et création éventuelle d'une licence professionnelle en 3 ans Robotique, Vision et Intelligence Artificielle.</p> <p>Domaine : métiers de l'industrie</p> <p>Mention : Mécatronique et Robotique.</p>	<p>Contribution IUT : Mobilisation des collectivités locales pour un co-financement du lancement de la formation.</p> <p>Contribution UO : Accompagnement institutionnel, humain et financier dans les proportions soutenables.</p> <p>L'UO s'engage à accompagner cette démarche.</p>	<p>Se positionner sur un métier d'avenir et renforcer le département Génie Industriel et Maintenance.</p>

La Professionnalisation, avec des Partenaires

La professionnalisation des études vise l'insertion professionnelle à 50% après le BUT. L'IUT se doit de bien comprendre les besoins des futurs employeurs de nos étudiants pour adapter notre pédagogie. Un effort sensible des équipes pédagogiques est nécessaire pour la spécification, la mise en œuvre et le renouvellement de mises en situation authentique dans le cadre des SAÉ, tant que possible avec des professionnels. L'actuelle diminution sensible du nombre de vacataires professionnels dans nos formations, surtout pour les TP et les projets, rend la tâche particulièrement difficile. Leur apport très apprécié des étudiants est pourtant essentiel dans ce contexte.

Les vacataires professionnels demandent une gestion administrative facilitée puis un accompagnement pour leurs interventions. Un kit d'accueil pourrait être créé avec un livret qui regroupe toutes les infos utiles (Règlement Intérieur, Programme National du BUT et M3C, planning de l'année universitaire, accès à la lecture des emplois du temps depuis ADE, plan des salles, procédure de la gestion des absences, utilisation de ScoDoc pour la gestion des notes et des absences, accès aux tutoriaux pour l'utilisation de la plate-forme pédagogique Célène, accès au réseau informatique, gestion de l'adresse mail et accès à l'ENT, etc.), les moyens d'accès aux salles (clé ou carte pour la GDA) et un accompagnement à l'utilisation des ressources de l'IUT.

Dans un territoire eurélien fortement industriel, l'IUT de Chartres soutient vivement l'apprentissage avec des objectifs de 50% à 75% d'apprentis en BUT2 (61% en 2022-2023) et de quasiment 100% d'apprentis en BUT3 (95% en LP en 2022-2023). La professionnalisation devient alors évidente.

Il convient que les missions proposées aux étudiants en alternance sur 2 ans prennent en compte la progression du BUT pendant cette période. Si l'évolution n'est pas permise dans l'entreprise d'accueil, la possibilité de changer d'entreprise ou de service au sein de l'entreprise en BUT3 doit être étudiée avec le CFAU.

Les équipes pédagogiques sont déjà mobilisées pour définir l'évaluation de ces modalités de formation. L'apprentissage favorise l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, le premier objectif pour les cinq ans à venir sera de renforcer plus que jamais nos liens avec les entreprises locales en développant, dès que cela est possible, des collaborations et des partenariats pérennes. L'enjeu est important car les besoins sont nombreux. Les échanges avec les entreprises sont donc nécessaires comme la réunion des maîtres d'apprentissage organisée par le CFAU (avec un accueil, des rencontres avec les enseignants et un moment de convivialité). Une manifestation annuelle pourrait être organisée pour échanger, identifier les critères primordiaux selon eux dans chaque formation ou des propositions d'amélioration.

L'objectif est de pérenniser le contrat gagnant-gagnant entre l'IUT et les entreprises pour qu'elles puissent se développer avec des personnels compétents, surtout à Chartres, bassin d'emplois à forte employabilité. En retour, l'IUT pourra recruter plus de vacataires, co-construire des projets innovants et favoriser l'augmentation et le renouvellement des contrats d'apprentissage ou des conventions de stage.

Actuellement, une convention permet à l'AFPI Centre-Val de Loire de proposer une formation conduisant à des CQPM ou CQPI dans les locaux de l'IUT. La pédagogie par blocs de compétences offre une meilleure lisibilité du contenu de la formation auprès des industriels. Après le lancement complet du BUT, nous envisageons de relancer la formation continue avec le SEFCO autour de thèmes afférents aux formations initiales de l'IUT. Ceci devrait permettre de répondre aux besoins du bassin d'emploi local.

Les objectifs et les moyens requis sont présentés dans le tableau ci-après :

Positionnement Stratégique 3			
<u>La Professionnalisation et le Renforcement des relations avec les Partenaires</u>			
Objectifs	Actions	Moyens	Indicateurs
Renforcer l'apprentissage à l'IUT.	<u>Action 9</u> Développer un Club des Partenaires pour mieux fidéliser les partenaires socio-économiques.	Contribution IUT : Investissement sur ressources propres. Contribution UO : Accompagnement institutionnel.	Nombre de membres du Club des Partenaires et de contrats de partenariat France.
Affirmer une identité territoriale pour les formations de maintenance. Positionner l'IUT sur la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) avec un axe majeur au sujet des formations de la maintenance de Bac + 1 à Bac + 3.	<u>Action 10</u> Étude de faisabilité avec le SeFCo pour l'adaptation de certaines formations de l'IUT aux demandes des entreprises pour des formations professionnelles à planning spécifique.	Contribution IUT : Investissement sur ressources propres pour la promotion de la formation. Contribution UO : accompagnement institutionnel surtout du SeFCO L'UO s'engage à accompagner cette démarche.	Nombre de validation par expérience.
	<u>Action 11</u> Développer une spécificité thématique pédagogique autour de l'Usine du Futur.	Contribution IUT : Investissement sur ressources propres pour développer les plateaux techniques idoines. Contribution UO : accompagnement institutionnel.	Nombre de partenariats avec le monde socio-économique eurélien.

La Formation par l'Innovation et la Recherche

L'innovation doit être au cœur des missions réalisées lors des SAÉ. Les jeunes doivent pouvoir y acquérir et renforcer des compétences tout en cultivant leur capacité à se renouveler de manière guidée, suggérée puis libre. Des projets communs à plusieurs départements devraient susciter la créativité, apprécier les compétences de tiers, diffuser des compétences, et favoriser l'émulation. En outre, le

« savoir-faire » de chaque étudiant est bien perceptible dans nos formations, nous devons aller davantage vers le « faire savoir ». Un projet est d'aller vers des présentations à Sciences en Fête (dont le village sera à l'IUT début octobre 2023), lors de la Journée Portes Ouvertes, et les autres événements de l'IUT. Un club « Sciences en Fête » est envisagé pour fédérer les envies des étudiants, et leur permettre de dépasser le cadre formel des SAÉ.

L'innovation est également hors de l'IUT, dans son environnement proche. Il est souhaitable que les étudiants puissent sortir de l'IUT. Des projets doivent pouvoir être conduits conjointement avec Polytech Orléans sur le site de Chartres, et surtout avec les start-up chartraines localisées au Village by CA ou The Place by CCI, ou encore Beauty Hub.

Pépité Centre favorise l'émergence de l'entrepreneuriat étudiant. L'IUT veut pérenniser le concours Créa Campus qui est un concours de création (virtuelle) d'une entreprise supportée par la Région Centre-Val de Loire.

Le projet MINERVE, porté par l'Université d'Orléans, fait partie des lauréats de la deuxième vague de l'appel à projets « ExcellenceS sous toutes ses formes », lancé dans le cadre du 4^{ème} Programme d'investissements d'avenir (PIA4) (<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/recherche/grands-projets-structurants/France-2030>). Son objet est de « renforcer une démarche de recherche et de formation intégratives pour répondre aux enjeux sociétaux et économiques internationaux ». Ce projet vise une transformation profonde de la pédagogie et des parcours diplômants au sein de l'université en relation avec ses partenaires. Si l'IUT n'est qu'indirectement concerné, cela est inspirant.

Aussi, nous souhaitons initier dès le BUT 1, puis lors du BUT 2, une formation à la démarche scientifique comme à l'Histoire des Sciences. Lors du semestre S4, un stage de 10 semaines dans un laboratoire de Recherche de l'Université d'Orléans pourrait être proposé à quelques étudiants motivés, sous réserve qu'ils puissent bénéficier d'une « gratification d'excellence ». Enfin, l'une des SAÉ du BUT3 pourrait accueillir un « stage Recherche » d'une semaine à l'IUT plus au moins une visite d'un laboratoire de Recherche.

Le projet Minerve nous invite aussi au développement du « doing learning » pour une adaptation ou évolution de l'ingénierie pédagogique. Ceci s'inscrit dans la démarche pédagogique d'Apprentissage Par Compétences de l'IUT. Nous souhaitons pouvoir installer ou transformer les installations actuelles en X-Lab, et former les enseignants à de nouvelles approches pédagogiques, avec l'objectif de participer avec l'établissement à la réflexion puis à l'évolution de nos formations universitaires pour « développer un nouveau modèle de programme gradué d'excellence, conciliant ancrage territorial et internationalisation, pour favoriser l'émergence d'une génération de scientifiques capables d'innover ». Des projets de Robot-Lab ou Usine école devraient permettre l'affichage du soutien des entreprises partenaires de l'IUT, et inciter les jeunes à rejoindre les formations scientifiques et technologiques pour lesquelles le vivier est insuffisant, et donc devenir en capacité de répondre à la demande des entreprises.

Les objectifs et les moyens requis sont présentés dans le tableau ci-après :

Positionnement Stratégique 4			
<u>La Formation par l'Innovation et la Recherche</u>			
Objectifs	Actions	Moyens	Indicateurs
<p>Utiliser les potentialités. Promouvoir le concept de chercheur junior auprès des étudiants L3 avec des SAÉ et stages 'recherche' en partenariat avec quelques entreprises et collectivités locales.</p> <p>Développer des synergies entre des stagiaires Master et doctorants des EC avec les apprenants de l'IUT.</p>	<p><u>Action 12</u></p> <p>Soutenir financièrement des bourses de stages Master pour les EC et plus particulièrement les jeunes EC.</p>	<p>Contribution IUT : Jusqu'à 10 000,00 € / an</p> <p>Contribution UO : Accompagnement institutionnel et sollicitation de financement dans le cadre du projet Minerve.</p>	<p>Nombre de travaux conjoints</p> <p>Apprenants L2 / Stagiaires Master.</p>
<p>Favoriser l'acquisition de démarches d'innovation à travers des clubs à thème prospectif.</p>	<p><u>Action 13</u></p> <p>Promouvoir la création de clubs à thème (Club Usine du Futur, Club IA, Mobilité du Futur, Club Développement Durable).</p>	<p>Contribution IUT : Jusqu'à 5 000,00 € / an.</p> <p>Contribution UO : Sollicitation de financement à travers des projets étudiants dans le cadre des dispositifs spécifiques existants.</p>	<p>Nombre de clubs thématiques.</p>
<p>Relancer les activités de Recherche, Transfert de Technologie et Innovation en lien avec les laboratoires de l'université et à travers des partenariats avec les entreprises d'Eure & Loir.</p>	<p><u>Action 14</u></p> <p>Relancer et dynamiser la Plateforme de Recherche, Transfert de Technologie et Innovation (PRTI) de l'IUT.</p>	<p>Contribution IUT : Jusqu'à 10 000,00 € / an.</p> <p>Contribution UO : accompagnement institutionnel pour des réponses aux appels à projet.</p>	<p>Nombre de partenariats de transfert de technologies conclu et concrétisés.</p>

L'Internationalisation

L'IUT veut encourager la mobilité internationale. Nous voulons accueillir plus d'étudiants marocains, vietnamiens, angolais ou autres dans le cadre d'un programme international de l'Association des Directeurs d'IUT (ADIUT). L'IUT se félicite de l'expertise internationale de l'ADIUT qui devrait aussi favoriser les possibilités de mobilité sortante des étudiants, surtout avec la mise en place du BUT.

Les étudiants seront incités à réaliser leur stage dans des entreprises à l'étranger, ou dans l'une des 110 entreprises européennes à capitaux étrangers (avec 19.1% des effectifs). Pour cela, les étudiants en BUT3 seront vivement incités à passer le TOEIC pour certifier leur niveau en Anglais. L'usage de l'anglais en entreprise devrait pouvoir également être utilisé pour une partie ou la totalité de la soutenance d'un stage ou d'un apprentissage.

Déjà mise en place, la certification de l'Association du transport aérien international (IATA) permet à des étudiants de BUT2 MLT d'élargir leur possibilité de stage.

L'université d'Orléans est membre de l'université européenne ATHENA (<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/international/athena-universite-europeenne>) qui regroupe 9 universités d'autant de pays européens. Elle a pour but l'internationalisation des formations proposées par ses membres. Pour l'enseignement, cela passe par la mise en place de « Common Online International Learning » (COIL) comme de « Joint Courses ». Ces derniers sont des cours communs dans un « cluster de compétences » enseignés en anglais à des étudiants de plusieurs pays membres de l'alliance et dispensés en présentiel et à distance par les enseignants concernés.

A l'initiative de l'un de ses enseignants-chercheurs, le département MLT expérimente, pour le semestre 4 de cette année 2022-2023, la mise en place d'un cours commun avec l'Université Méditerranéenne Hellénique (HMU) sur les bases de données. Il s'agit du premier « Joint Course » mis en place à l'Université d'Orléans et compte élargir la création de cours communs dans d'autres clusters de compétences à partir de la rentrée universitaire 2023-2024. La mise en place des « Blended Intensive Programs » (BIP) pour les étudiants d'ATHENA vise à favoriser la mobilité étudiante en effectuant un séjour de cinq jours minimums dans un des pays partenaires de l'alliance et pendant lequel ils sont amenés à développer les compétences concernées par une problématique donnée dans le cadre d'un travail en groupes internationaux. C'est un outil adapté à la formation MLT de vocation internationale que nous présenterons aux étudiants dès la prochaine rentrée.

ATHENA incite à la réalisation d'enseignements en langue anglaise. Des collègues participent déjà à des formations en ce sens. En outre, des perspectives de mobilité stimulent des enseignants,

Les objectifs et les moyens requis sont présentés dans le tableau ci-après :

Positionnement Stratégique 5

L'Internationalisation

Objectifs	Actions	Moyens	Indicateurs
<p>Promouvoir l'international au cœur de l'expérience de formation à travers l'encouragement à mobilité hybride (présentielle / à distance) auprès de tous les apprenants.</p>	<p><u>Action 15</u></p> <p>Concrétiser des partenariats de mobilité hybrides dans le cadre de l'Université Athena ou à travers des prises de contact initiées par l'IUT.</p>	<p>Contribution IUT : Jusqu'à 5 000,00 € / an.</p> <p>Contribution UO : Accompagnement institutionnel et sollicitation de financement auprès d'ERASMUS+.</p> <p>L'UO s'engage à accompagner cette démarche.</p>	<p>Nombre d'apprenants ayant effectués des mobilités hybrides (présentielle / à distance).</p>
<p>Développer les flux internationaux entrants.</p>	<p><u>Action 16</u></p> <p>Encourager les enseignants intéressés par l'élaboration de contenus d'enseignement en anglais.</p> <p>Offrir plus de possibilité pour le choix de langues LV2.</p>		<p>Nombre de modules en anglais</p> <p>Nombre d'étudiants étrangers accueillis.</p>

Une Qualité de Vie Renforcée

L'IUT est soucieux de ses usagers. Leur réussite s'accompagne d'une qualité de leur vie étudiante dans un IUT « user friendly » repensé comme un campus voué au bien-être des étudiants.

Cette démarche est stimulée et facilitée par les initiatives de l'Université d'Orléans avec le Vice-Président du Conseil Académique en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU), assisté par une Vice-Présidente déléguée "Vie des campus" (<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/vie-des-campus>), par le Vice-Président délégué "Développement durable" (<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/developpement-durable>). Les chargés de mission "Qualité et amélioration continue", "Vie culturelle" et "Handicap et égalité des chances" auprès des étudiant.e.s " sont également des atouts de l'amélioration de la qualité de vie pour chaque étudiant.

Les principaux axes à renforcer sont :

- l'accueil des néo-entrants avec :
 - o une visite ludique du campus et de ses ressources,
 - o la prescription systématique du dispositif PAON,
- l'inclusion de chacun avec :
 - o le parrainage d'un étudiant entrant par un aîné (comme cela se fait en GEII) pour prévenir l'isolement,
 - o la mise en place du guichet unique - déjà existant sur le campus à Orléans – pour les étudiants étrangers (avec la Préfecture d'Eure-et-Loir, la CAF, la CPAM, et le BIJ),
 - o la poursuite de la promotion de la politique de lutte contre les discriminations mise en place par l'université,
 - o l'accompagnement précoce des étudiants en situation de handicap pour que la passerelle handicap de l'Université apporte son aide dès le début,
- la santé des étudiants avec :
 - o un service de santé sur site à pérenniser (avec un médecin et une infirmière à temps partiel, un local identifié et les matériels dédiés), dans le cadre du Service de Santé des Étudiants (SSE) de l'Université, pour un suivi médical de certains étudiants, des actions de sensibilisation ou de prévention, dans un contexte de pénurie de médecins à Chartres,
 - o un accompagnement psychologique des étudiants par la mise en place de permanences effectives avec des psychologues.
- les activités sportives et culturelles à (re)mettre en place sur le campus chartrain avec :
 - o le Service Universitaire des Activités Physiques Sportives et d'Expression (SUAPSE) avec la réouverture de créneaux de sports, pour tous dont ceux avec un handicap, dans des installations sportives de l'agglomération chartraine,
 - o l'accès à la culture et aux arts également à destination des étudiants chartrains,
 - o la sanctuarisation du jeudi après-midi pour rester libre, même si des contraintes pédagogiques existent comme avec l'apprentissage avec 35 heures de formation par semaine.

L'évolution du site de l'IUT vers un « smart campus » demande une amélioration des mobiliers, avec de nouveaux agencements pour embellir et valoriser le cadre de vie. Des équipements comme un distributeur de protections périodiques féminines gratuites, ou fontaines à eau, peuvent apporter des agréments. On peut songer à un environnement numérique modernisé avec une communication ou une signalétique harmonisée et adaptée aux étudiants, en cohérence avec les attentes en matière de sobriété énergétique et de développement durable.

Nous souhaitons poursuivre la réflexion sur la transformation de salles de TD ou d'Informatique en des espaces de « coworking ». Cette transformation a été opérée dans la bibliothèque et dans des salles de TP Informatique. Le mobilier doit alors être renouvelé. De même, les salles informatiques en libre-service doivent pouvoir être transformées en « learning lab ».

Le développement durable devient un enjeu nécessaire. Tout nouvel équipement nécessite une réflexion sérieuse pour prévenir la mise au rebut de l'ancien comme l'inadaptation du nouveau. Un objectif du zéro-déchet demande l'optimisation des systèmes de tri et de recyclage (des prestataires le font déjà pour le papier et les équipements électroniques). Le remplacement du système de chauffage, à bout de souffle, s'inscrira dans un plan de sobriété énergétique.

En outre, l'IUT étant à proximité du centre-ville de Chartres, le transport en commun ou des modes de mobilité douce sont à encourager (co-voiturage, pack mobilité, déploiement sur site du dispositif Campus à vélo avec une flotte de vélos électriques, des abris et des bornes de recharge).

Le soutien à l'ASSODEIC doit être poursuivi pour maintenir leur soutien aux principaux événements de l'IUT, et rester en capacité d'écoute pour adapter l'IUT aux besoins étudiants.

L'implication d'un étudiant dans l'ASSODEIC est valorisée par la bienveillance des jurys en cas de résultats insuffisants. La reconnaissance de la vie associative à l'IUT ou ailleurs (notamment en faveur de la solidarité étudiante) pourrait être pris en compte ou donner l'obtention d'un « Open Badge »,

Les relations avec l'antenne chartraine du CROUS continueront à faciliter l'accès à l'une des 3 résidences universitaires comme au restaurant universitaire. Elles renforceront la détection des étudiants dont la situation personnelle ou budgétaire est difficile pour qu'ils soient accompagnés par des assistants sociaux. Compte tenu du maintien des flux pour limiter les difficultés budgétaires du restaurant universitaire chartrain, et prévenir de longues attentes dues à la limitation de la capacité d'accueil, une coordination entre les composantes permettrait l'échelonnement de la pause méridienne pour que les étudiants puissent déjeuner correctement.

Le financement de ce renouveau de la vie étudiante sur le campus de Chartres peut être réalisé avec un budget spécifique alimenté par une utilisation accrue (à Chartres) de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) et des subventions. Du personnel devra être mobilisable sur les nouvelles missions. Une réflexion sur la création d'un poste spécifique pour tous les sites de proximité de l'Université d'Orléans, travaillant en synergie avec les RSA et les scolarités des composantes, devrait pouvoir assurer une vie étudiante agréable sur les sites distants dont ici à Chartres.

Les actions conjointes de l'Université et de l'IUT pour l'amélioration de la vie étudiante visent également le renforcement du sentiment d'appartenance à son université, son IUT et son territoire. Des tiers lieux étudiants communs à toutes les implantations sur site, de grands temps festifs (comme Happy Campus), des challenges sportifs ou culturels. Une politique incitative en faveur de l'engagement associatif peut également être mis en place.

Les objectifs et les moyens requis sont présentés dans le tableau ci-après :

Positionnement Stratégique 6			
<u>Une Qualité de Vie Renforcée</u>			
Objectifs	Actions	Moyens	Indicateurs
Soutenir et mieux structurer les dispositifs de la vie étudiante.	<u>Action 17</u> Mettre en place un groupe de travail pour inciter les étudiants à exploiter les possibilités du dispositif CVEC.	Contribution IUT : Accompagnement institutionnel. Contribution UO : Accompagnement institutionnel.	Nombre de projets collectifs étudiants.
Développer les partenariats avec les autres composantes.	<u>Action 18</u> Promouvoir la création d'une structure fédérative (Centre Universitaire de Chartres) pour mutualiser les actions dédiées à la vie étudiante et à destination de tous les apprenants de l'UO à Chartres (IUT de Chartres, Antenne Polytech, Antenne INSPÉ).	Contribution IUT : Accompagnement institutionnel. Contribution UO : Accompagnement institutionnel.	Nombre de partenariats avec d'autres composantes de l'UO à Chartres.
<i>L'UO s'engage à accompagner ce projet dans le cadre notamment du schéma directeur de la vie étudiante.</i>			

Conclusion

L'IUT de Chartres reste un établissement relativement bien équipé, accueillant doté de moyens financiers appropriés. La stratégie de l'IUT repose sur la forte volonté d'accroître sensiblement l'effectif d'apprenants à travers la croissance de l'offre de formation pour un meilleur accueil et réussite des bacheliers technologiques en vue d'une insertion professionnelle réussie. Ceci doit être piloté dans une approche d'optimisation/stabilisation des ressources humaines et moyens financiers permettant ce dynamisme. Le développement d'une offre pédagogique universitaire et technologique (lien formation/recherche, pédagogie active) constitue également une priorité. À travers ces diverses actions, il s'agit d'une part d'améliorer la viabilité de l'IUT et d'autre part d'adapter l'IUT à un environnement toujours changeant et de plus en plus exigeant. La préservation d'une organisation efficiente et un cadre de travail agréable et fécond, ainsi que des perspectives pour les personnels administratifs (prise en compte du changement), les enseignants (PRAG, PRCE, LRU) et enseignants-chercheurs devraient être également pris en compte.

3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation

Présentation sous forme de tableau de l'évolution de l'offre et focus sur les nouveautés

Dans le tableau :

Liste des diplômes avant/après accréditation (par mention et parcours)

*préciser si formation bi-domaine ou co-accréditée

Liste des diplômes 2018-2023	Liste des diplômes 2024-2028
DUT Génie Électrique et Informatique Industrielle (GEII)	BUT Génie Électrique et Informatique Industrielle - parcours Électricité et Maîtrise de l'Énergie (GEII - EME)
	BUT Génie Électrique et Informatique Industrielle - parcours Électronique et Systèmes Embarqués (GEII - ESE)
DUT Génie Industriel et Maintenance (GIM)	BUT Génie Industriel et Maintenance – parcours Ingénierie des Systèmes Pluritechniques (GIM - ISP)
	BUT Génie Industriel et Maintenance – parcours Management Méthodes et Maintenance Innovante (GIM - 3MI)
DUT Gestion Logistique et Transport (GLT)	BUT Management de la Logistique et des Transports - parcours Mobilité et Supply Chain Connectées (MLT - MSCC)
	BUT Management de la Logistique et des Transports - parcours Mobilité et Supply Chain Durables (MLT - MSCD)
LPro Conception et Amélioration des Processus et Procédés Industriels (CAPPI)	
LPro Gestion des Achats et des Approvisionnements (GAA)	
LPro Maîtrise de l'Énergie, Électricité et Développement Durable (MEEDD)	