

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 15 mars 2024

VIII. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Bourges (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 Bourges 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 Bourges (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 Bourges
Représentée par Pierre VIEYRES, Directeur de l'IUT de Bourges

	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.....	13
2.3 Les heures d'enseignement.....	15
2.4 Masse Salariale.....	17
2.5 Analyse des coûts.....	17
2.6 Patrimoine	18
2.7 Indicateurs	18
PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE	19
3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM	19
3.2 Présentation des nouveaux projets.....	21
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation	28

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, Pédiacre 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 / BUT1	424	394	392	340	345
DUT2 / BUT2	329	355	340	335	297
LP	279	276	304	255	229
Autres formations :	45	35	33	46	37
Prépa DSCG 1		2	11	2	12
Prépa DSCG 2		10	3	9	2
Prépa DCG 3		23	19	23	18
Diplôme Universitaire d'Etudes Technologiques Internationales				12	5
TOTAL	1 077	1 060	1 069	976	908

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.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Formation Initiale ⁽¹⁾	734	68%	703	66%	700	65%	626	64%	568	63%
Formation par apprentissage	300	28%	303	29%	347	32%	335	34%	325	36%
Formation continue	20	2%	22	2%	17	2%	10	1%	11	1%
Contrats de professionnalisation	23	2%	32	3%	5	0%	5	1%	4	0%

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

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

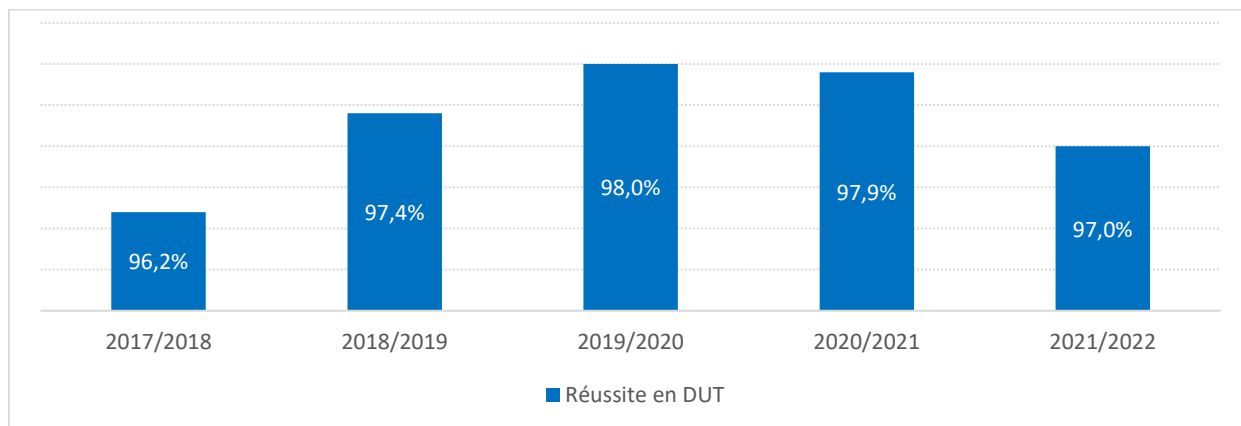
Tableau 2 bis : Evolution du nombre de formations en apprentissage et noms des CFA gestionnaires

Nom du CFA	Nom de la formation	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023
CFAI	DUT/BUT 1 GMP	1	1	1	1	1
	DUT/BUT 2 GMP	1	1	1	1	1
	Total CFAI	2	2	2	2	2
CFA ACE ou SUP EXPERTISE PARIS	LP MG CCP	1	1	1	1	1
	Total CFA ACE ou SUP EXPERTISE PARIS	1	1	1	1	1
CFAUVL	DUT/BUT2 GEA	1	1	1	1	1
	DUT/BUT GCCD	1	1	1	1	1
	DUT/BUT QLIO	1	1	1	1	1
	BUT MP					1
	LP DPI	1	1	1	1	1
	LP EAGR	1	1	1	1	1
	LP EME	1	1	1	1	1
	LP LDP	1	1	1	1	1
	LP MGCF	1	1	1	1	1
	LP MGCCP	1	1	1	1	1
	LP ROB			1	1	1
	LP GCC			1	1	1
	DSG/DSCG	1	1	1	1	1
	Total CFAUVL		10	10	12	12

Source : IUT de Bourges

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	2020/2021	2021/2022
	Année d'obtention N du diplôme :			
	2019	2020	2021	2022
Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires	100,0%	100,0%	88,0%	87,7%
Intervention sociale : Accompagnement de publics spécifiques	96,6%	97,1%	96,9%	100%
Métiers de l'industrie : Gestion de la production industrielle	96,4%	100,0%	92,6%	88,9%
Métiers de l'industrie : Mécatronique, robotique DPI	100,0%	96,3%	88,9%	94,1%
Métiers de l'industrie : Mécatronique, robotique - Robotique			82,4%	64,3%
Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité	87,5%	100,0%	100%	100%
Métiers de la gestion et de la comptabilité : Comptabilité et paie	98,5%	97,1%	97,3%	94,6%
Métiers du BTP : Génie civil et construction	88,1%	100,0%	98,4%	100%
Métiers de la gestion et de la comptabilité : Fiscalité (commun IUT 18, IUT 45)	91,3%	93,8%	93,3%	78,6%
Taux de réussite constaté	94,6%	97,7%	94,5%	92%

Source : OVE et bases de données IUT de Bourges pour 2020/2021 et 2021/2022

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

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
Carrières sociales	17	65,4%		52,9%
Gestion des entreprises et des administrations	75	64,7%		73,3%
Génie Civil – Construction Durable	52	61,9%		71,2%
Génie Mécanique et Productique	27	69,2%		74%
Mesures Physiques	14	43,8%		28,6%
Qualité, Logistique Industrielle et Organisation	11	52,4%		63,6%

Source : Enquête nationale sur le devenir des diplômés de DUT, taux d'insertion observé au 01/12/2021

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 organisations agricoles et agroalimentaires	25	60,90%	81,80%	92,90%
Intervention sociale : Accompagnement de publics spécifiques	28	68,20%	100%	100%
Métiers de la gestion et de la comptabilité : Comptabilité et paie (IUT 18, IUT 45)	65	37,70%	100%	81,00%
Métiers de la gestion et de la comptabilité : Fiscalité	42	65,00%	92,90%	85,00%
Métiers de l'industrie : Gestion de la production industrielle	27	46,20%	100%	80,00%
Métiers de l'industrie : Mécatronique, robotique	29	73,10%	85,70%	87,50%
Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité	14	71,40%	90,00%	87,50%
Métiers du BTP : Génie civil et construction	52	62,50%	100%	96,30%

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 au 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	36,80	35,80	34,70	33,80	32,80
Enseignants	29,00	30,00	30,00	29,00	27,00
ATERs et enseignants contractuels (ETP)	2,50	3,00	4,50	5,00	5,00
Dont ATER				1,00	1,00
Dont Enseignants contractuels CDD				4,00	4,00
TOTAL (ETP)	68,30	68,80	69,20	67,80	64,80

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)	31,22	31,70	27,50	27,80	27,80
Catégorie A				5,00	4,00
Catégorie B				11,00	11,00
Catégorie C				11,80	12,80
BIATSS contractuels (ETP)	10,40	10,20	10,70	13,00	10,00
BIATSS contractuels (ETP) – CDD				10,00	7,00
Catégorie A				1,00	
Catégorie B				1,00	1,00
Catégorie C				8,00	6,00
BIATSS contractuels (ETP) – CDI				3,00	3,00
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C				3,00	3,00
TOTAL ETP	41,62	41,90	38,20	40,80	37,80

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

Ces données ne représentent pas les effectifs présents, mais les effectifs payés. Les personnels en remplacement peuvent être comptabilisés en double.

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

	Année civile N (décembre) :	
	2021	2022
AENES	4,00	4,00
ITRF	36,80	33,80
dont BAP A Science du Vivant		
dont BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux	2,00	2,00
dont BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique	6,00	6,00
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	2,00	2,00
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	8,00	8,00
dont BAP J Gestion et Pilotage	16,80	13,80
TOTAL ETP	40,80	37,80

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

2.2.3 Dotation Globale de Fonctionnement, en €

Tableau 7 : Evolution de la dotation de fonctionnement

	Année civile N :				
	2019	2020	2021	2022	2023
Dotation au fonctionnement	114 370 €	140 500 €	139 000 €	135 000 €	85 000 €
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	30 668 €	39 362 €			
TOTAL	83 702 €	101 138 €	139 000 €	135 000 €	85 000 €

Source : Fichiers de notification aux composantes.

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

	Année civile N :	
	BI/BR 2022	BI 2023
Ressources propres	1 326 250 € (BI) 1 524 921€ (BR)	1 370 350 € (BI)
Participation à la dynamique de l'établissement	- 265 250 € (BI) - 304 984 € (BR)	- 274 070 € (BI)

Source : DAF et IUT de Bourges

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	19 575	19 029	19 030	18 775	17 944
Heures Complémentaires	8 527	8 447	9 440	9 517	8 812
Vacations	6 021	5 575	4 855	5 244	5 227
Nombre d'heures réalisées (HETD)	34 123	33 051	33 325	33 536	31 982

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

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

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Budget alloué Heures complémentaires et vacances</i>	347 840 €	297 000 €	295 500 €	310 000 €	236 000 €

Source : Daf, fichier de notifications

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

Année :	2018	2019	2020		2021	2022
Heures complémentaires	369 039 €	352 018 €	405 008 €		430 666 €	404 091 €
Vacations	319 502 €	296 624 €	259 626 €		279 514 €	291 919 €
<i>dont vacances non fonctionnaires</i>	236 429 €	223 525 €	198 823 €		151 175 €	161 473 €
Total dépenses	688 541 €	648 642 €	664 634 €		710 180 €	696 011 €

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	28 234	28 038	26 562
par des EC/E d'une autre composante	236	253	194
par des vacataires de la composante	4 582	4 761	4 838
par des vacataires d'une autre composante	273	482	389
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	33 325	33 536	31 982
<i>par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	963	870	914
<i>par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	163	159	126

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 2020/2021, 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) <i>(décharges et réduction de services appliquées)</i>	19 628	18 877	19 157	18 895	18 015

Source : Données GOPEEC 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, 2019

	Dépenses masse salariale
Masse salariale EC/E	4 443 595 €
Masse salariale BIATSS	1 846 691 €
TOTAL	6 290 286 €

Source : DRH, fichiers Kx, déversement des fichiers de paie, projet Connaissance des coûts 2019
Les coûts imputables au domaine Recherche ne sont pas pris en compte.
Les données 2021 seront disponibles à partir du 2^{ème} semestre 2023.

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	Comportements sociaux	6 957 €
DUT	Marchés et organisations	7 940 €
DUT	Ingénierie et systèmes	12 139 €
DUT	Physique Chimie	14 596 €
Licence pro	Comportements sociaux	4 547 €
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
Les données 2021 seront disponibles fin 2023.

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

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par heure
DUT	Comportements sociaux	246 €
DUT	Marchés et organisations	255 €
DUT	Ingénierie et systèmes	302 €
DUT	Physique Chimie	365 €
Licence pro	Comportements sociaux	248 €
Licence pro	Marchés et organisations	237 €
Licence pro	Physique chimie	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 de Bourges :

Localisation	Site - nom	Bâtiment - nom	2022
18-BOURGES	BOURGES - IUT 18	Bat. N°1 - T. Moreux - Administration	3 751
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°2 - GEA	2 344
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°3 - GMP , QLIO , CS	5 419
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°4 - Génie Civil - serv. tech. - GREMI	4 069
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°5 - Mesures Physiques	1 346
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°6 - Recherche LEES (Paul Vieille)	286
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°7 - Recherche Brossard	719
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°8 - pôle capteurs	220
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°9 - Logement	91
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°10 - Logement	115
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°11 - Logement	106
	BOURGES - IUT 18	Bat. N°12 - Infirmerie - ancien logement IUT	141
TOTAL			18 607

Source : Direction du patrimoine – Enquête nationale des surfaces.

Précision :

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	31	31	31	31	33
Heures de vacances / Nombre d'heures réalisées	18%	17%	15%	16%	16%
Heures de vacances / heures de service	31%	29%	26%	28%	29%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	43%	45%	49%	50%	49%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	174%	175%	174%	177%	178%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	6,2	6,4	6,5	6,3	6,6
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	4	4	3	3,8	3,9
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2
Dotation HC et vacances / Dépenses HC et vacances	53%	54%	45%	42%	45%
Dotation fonctionnement /Nombre d'étudiants [Hors CPGE]	104	106	133	130	138

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
Mise en place d'un parcours Licence Technologique	réalisé	Ce projet a été un socle pour la mise en place du BUT au sein de l'IUT. Ce parcours PTGL a été expérimenté en GEA et GMP depuis 2018 jusqu'au déploiement du BUT	Dans le cadre du projet Cairns qui préfigure le portfolio beta testeur Accompagnement des étudiants par des tuteurs étudiants Bilan positif
Ouverture de la LP Robotique en FOAD	réalisé	La LP Robotique est ouverte en collaboration avec le CNAM depuis septembre 2021.	Une douzaine d'étudiants la première année. Plateforme destinée à des PME qui ne peuvent pas avoir un ingénieur robotique.
Construction d'un parcours à la carte présentiel/distanciel (MOOC)	en attente	L'arrivée du diplôme BUT a fortement impacté le développement de ce projet. Pour autant, il reste pleinement d'actualité dans le cadre de mutualisation en relation avec le projet Athena pour les niveaux de formation BUT3/LP3	
Valorisation de l'engagement étudiant	réalisé et en cours	Avec les équipes pédagogiques a été pris en compte l'implication des étudiants dans les activités sportives. Une réflexion est maintenant en cours pour également prendre en compte leur implication dans la vie de l'établissement (électif, associatif...)	Le règlement intérieur de l'IUT a valorisé l'implication dans les événements sportifs. Gain de 0.5 pt au maximum sur la moyenne générale. Il faut pouvoir intégrer cela dans l'approche par compétence. Réflexion en cours.
Accueillir du public diversifié	en cours et réalisé	Du mentorat disciplinaire a été mis en place tout d'abord avec des enseignants puis avec des étudiants salariés. Cette action a pris fin en 2020.	Campus connecté : très peu d'étudiants. Bilan peu satisfaisant. Semaine d'intégration pour les étudiants de l'IUT. Cela permet de découvrir les besoins en

		Dans le cadre de PAON, depuis 2019, des étudiants salariés font du mentorat numérique notamment dans le cadre de la semaine de rentrée	accompagnement des étudiants. Présentation des activités sur le site.
Développement des partenariats	réalisé et en cours	<p>Création du Cercle des partenaires. Mise en place du forum des métiers et d'évènements (rencontre DRH...).</p> <p>Sont toujours en cours le développement du cercle, l'édition d'un guide des métiers, la mise en place de job dating</p>	<p>Utile pour la recherche de stages/de projets.</p> <p>Cercle de partenaires utile pour la collecte la taxe d'apprentissage.</p> <p>Utile pour trouver des intervenants professionnels (mini 25%)</p> <p>Penser à proposer lors des forums de l'emploi les possibilités de parcours et postes à l'UO (à étudier avec la DRH)</p> <p>Travail avec la fondation des IUT pour développer un conventionnement avec les entreprises (exonération de charges de certains salariés) ex : régime d'autorisation d'absence sur le temps de travail.</p>
Accompagnement des enseignants à l'approche par compétences	réalisé et en cours	<p>Plusieurs ateliers, séminaires, groupes de travail et formations (AFNOR - Qualiopi) ont été mis en place depuis 2020, sur l'approche par compétence, leur évaluation et le portfolio.</p> <p>Un premier bilan sur le déploiement des SAE est en cours en lien avec l'ADIUT</p>	<p>Formation sur l'approche par compétences.</p> <p>Travail très important avec les référents APC. C'est un réseau des IUT.</p> <p>La priorité c'est de travailler entre les départements de l'IUT. Mise en place d'un retour d'expériences.</p>

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

3.2.1 Pilotage de l'IUT de Bourges

L'IUT de Bourges, un mini-Campus de proximité

L'IUT de Bourges est un site de proximité de l'Université d'Orléans situé à 120 km du Campus de La Source. Le site de l'IUT se compose d'une douzaine de bâtiments qui accueillent aussi bien les formations de l'IUT, que le SSU, l'antenne de l'UFR ST, le Learning Lab., le Sefco, le CFA UCVL, le Cnam Centre, et trois laboratoires (Prisme, Grémi, Lamé). Un bâtiment complémentaire, occupé par le SCD, est également présent sur le site de l'IUT.

Cette configuration permet de qualifier le site de l'IUT de "mini-Campus" de proximité avec toute l'approche globale que cela suppose. Ainsi, les différents services communs de l'IUT de Bourges répondent aux sollicitations quotidiennes de l'ensemble des entités présentes sur le site.

Tout d'abord le service technique de l'IUT est appelé à intervenir au quotidien dans l'ensemble des bâtiments présents sur le site. Lorsque ces interventions concernent des bâtiments occupés par le SCD, le SSU, la recherche cela se fait en lien avec la direction du patrimoine, mais les interventions courantes sont bien réalisées par les services de l'IUT. De même concernant les interventions nécessitant des entreprises, le service technique de l'IUT prend en charge cette gestion.

Cette organisation qui répond à une logique de site représente une part significative de l'activité de ce service puisque, sur la base des tickets GLPI, on peut observer qu'entre 35 et 40% des tickets annuels proviennent de demandes autres que celles de l'IUT. Cela met bien avant la nécessité de ce service de proximité et des besoins locaux en la matière.

Dans la même logique de site, le service de reprographie assure des prestations pour l'ensemble des structures présentes sur le site. Ainsi, en moyenne, ce service produit 2,5 millions de copies par an. Un travail de rationalisation des équipements d'impression a été réalisé lors du précédent marché, avec la mise en place de copieurs partagés, la suppression de l'ensemble des imprimantes (sauf pour certains TP spécifiques) et d'une règle de quota pour les utilisateurs. L'ensemble de cette démarche s'inscrit dans une logique d'économie, mais aussi de développement durable et permet de maintenir et justifier le besoin d'une reprographie centrale pour le site. Ce service réalise les demandes de reprographie adressées par les utilisateurs, avec un système de livraison directement dans les bâtiments via le service technique.

Enfin, toujours pour illustrer cette logique de site, on peut noter d'autres actions pour l'ensemble du site par les services de l'IUT :

- service informatique : dépannage en attendant l'intervention du SCD, gestion technique de Presto (réinstallation des ordinateurs à chaque fin de prêt), gestion du SSU, gestion des laboratoires (Prisme et Lamé), dépannage/gestion Sefco, gestion de l'ingénieur pédagogique du Learning Lab... ;
- service RH : gestion des visites médicales pour l'ensemble des personnels du site, gestion du marché de ménage, gestion des badges pour le personnel... Au-delà de ces aspects, les personnels présents sur le site identifient le service RH de l'IUT comme un premier point d'information naturel et parfois relais avec les services centraux ;

- gardiennage : les deux agents avec une mission de gardiennage sur le site de l'IUT interviennent sur l'ensemble des bâtiments. Certains présentent des spécificités importantes, à l'image du bâtiment Paul Vieille qui dispose d'une salle de détonique pour laquelle les accès sont extrêmement limités avec des contraintes très réglementées. Les consignes liées à la télésurveillance intègrent ces gardiens pour l'ensemble des bâtiments ;

- service financier : le service financier de l'IUT est en charge de commander, préparer et fournir l'ensemble des consommables nécessaires lors des événements sur le site. Ces événements sont aussi bien ceux organisés par l'IUT que ceux du Sefco, du CFA, du SSU, des laboratoires, de l'antenne de l'UFR ST... Ce mode de fonctionnement permet à l'ensemble de ces structures de ne pas avoir à gérer de stocks, ne pas multiplier les cartes fournisseurs, et permet une disponibilité quasi immédiate. Là encore, ce mode de fonctionnement s'inscrit dans une logique de "mini-campus".

Beaucoup d'exemples (sport, culture, véhicules, copieurs...) pourraient encore être énumérés, démontrant surtout la capacité de gestion des compétences locales, d'optimisation des ressources et leurs mutualisations potentielles de par la structure et nature de ce "mini-Campus" de proximité. Ce mode de fonctionnement, qui apparaît comme naturel pour l'IUT et plus efficient pour l'ensemble des entités présentes sur le site, suppose toutefois des ressources aussi bien RH, que financières ou matérielles.

La situation de chaque site comporte ses propres spécificités et contraintes locales sur lesquelles il faut rester attentif et vigilant pour définir les choix stratégiques et le fonctionnement courant.

Ainsi le site de Bourges dispose de particularités qui peuvent justifier des adaptations et rendre nécessaires des modalités efficientes de fonctionnement qui ne supposent pas toujours et systématiquement une uniformisation des règles/pratiques...au détriment parfois du niveau de qualité déjà présent sur le site.

Cela trouve notamment un écho dans les notions de subsidiarité et d'approche terrain développées dans l'introduction du présent CIOM et dans les axes stratégiques n°5 et n°7 de l'établissement.

Un cas concret qui se présente dès aujourd'hui concerne le gardiennage du site pour lequel l'IUT de Bourges souhaite le maintien de cette fonction. Cette question est totalement d'actualité puisqu'un agent avec une mission de gardiennage doit partir à la retraite en 2024. Ce départ implique une anticipation pour son remplacement. Il n'est pas envisageable de fonctionner avec un seul agent ayant une mission de gardiennage au quotidien. Il s'agit ici de l'illustration d'une particularité d'un site de proximité qui, ne disposant pas d'un PC de sécurité avec une présence permanente, a besoin d'agents sur site en charge de ces missions. Cette mission répond à un besoin de présence quotidienne sur un site disposant d'une douzaine de bâtiments. Au-delà de cette mission de sécurité et de présence sur site, cela répond également à un rôle dans le cadre du projet ReCOR pour lequel l'Université s'engage à garantir un accès aux locaux 24/24 7/7 à Recia, opérateur du réseau, ainsi qu'un support technique (réenclenchement de disjoncteurs, identification d'équipements techniques...). Ces spécificités et cette taille critique de mini-Campus justifient la demande de l'IUT en la matière.

Toujours dans cette logique de "mini-Campus", d'optimisation du fonctionnement des entités présentes sur le site et d'une approche privilégiant la compétence terrain et la subsidiarité, l'IUT suggère la création d'une enveloppe spécifique à destination des dépenses liées à la gestion courante des entités présentes sur le site. Il s'agirait ici de traiter localement des situations qui relèvent de besoins spécifiques du site et identifiés par les entités présentes. De nombreuses interventions restent en attente de résolution et de réalisation en raison d'une superposition d'interlocuteurs sur des sujets très locaux et principalement impactant pour les acteurs du site.

Il serait cohérent que la logique de fonctionnement sous forme de "mini-Campus" de proximité ne soit pas mise en avant uniquement pour ses aspects pratiques du quotidien pour les services présents localement et l'Université plus globalement. Elle doit également s'accompagner d'une confiance et de

procédures permettant une gestion adaptée aux capacités et spécificités locales dans le respect des règles et cadrages de l'Université, comme l'IUT s'attache déjà à appliquer au quotidien.

Proposition d'amélioration de fonctionnement : l'Université pourrait confier un périmètre de compétences à l'IUT permettant de fluidifier la prise en charge de besoins locaux, qui pour certains sont en attente depuis plusieurs années faute d'arbitrage efficient, et qui doivent de toute façon faire l'objet d'une réponse locale. Cela pourrait s'appliquer sur des sujets liés aux consommables, au fonctionnement du quotidien, au patrimoine.... en lien bien évidemment avec les services centraux concernés (patrimoine, H&S, DSI...).

L'évolution des missions et responsabilités à l'IUT de Bourges

De nombreuses réformes nationales et internes sont venues modifier les missions de l'IUT et doivent encore faire l'objet d'une intégration dans le fonctionnement de la composante. Un important travail de pilotage est à venir sur différents sujets.

Tout d'abord, la mise en place complète du BUT avec ses trois années, qui a nécessité un important travail des enseignants et services de l'IUT, va maintenant produire pleinement ses effets sur le fonctionnement des départements de formation. En effet, ces derniers auparavant structurés autour d'un diplôme, le DUT, disposent maintenant d'un BUT présentant différents parcours qui répondent à des compétences différentes et impliquant des séquençages pédagogiques propres. La nécessaire optimisation des ressources suppose une mutualisation renforcée entre les différents parcours. Ce type d'optimisation ne se fait pas sans difficulté au niveau des emplois du temps (alternance, cours commun, stage...). Ce travail plus fin de planification suppose un investissement plus important de la part des équipes pédagogiques. Cette structuration en parcours suppose également des responsabilités nouvelles au sein des départements, se traduisant par une hausse d'enseignants à impliquer ou une surcharge pour certains. Ainsi, certains BUT présentant plusieurs parcours prévoient de mettre en place des responsables de parcours. La question de la coordination des études se pose également entre les parcours et les années du BUT. Enfin, ces missions sont à mettre en parallèle des responsables de l'apprentissage qui peuvent intervenir sur un ou des parcours, et sur des années différentes selon les parcours.

De même, la fermeture des LP existantes, et la montée en charge des trois années du BUT supposent une redéfinition de la répartition des ressources entre les secrétariats de département. En effet, les projections d'effectifs avec la nouvelle offre de formation pour septembre 2023, font apparaître un nécessaire réajustement des moyens humains entre les formations. Cette réorganisation sera également l'occasion de mieux définir un socle de missions, élément indispensable à un fonctionnement plus commun entre certains secrétariats.

Ces nouvelles missions et modalités de fonctionnement font déjà l'objet de réflexions en conseil de direction avec les chefs de département et la direction de l'IUT, le but étant d'avoir arrêté ces nouveaux périmètres de missions pour la rentrée 2023.

En parallèle de ces évolutions, l'Université est venue préciser les modalités d'application autour des primes PCA, REH, d'intéressement (suivi d'apprentis) en lien avec les lettres d'engagements du CFAUCVL et des primes là aussi associées.

Ce nouvel environnement suppose de clarifier et d'affirmer les périmètres et missions faisant l'objet de l'une de ces primes. L'IUT a ainsi entamé une démarche d'écriture de fiches mission pour chacune des différentes missions couvertes par une prime, et ce, afin de s'assurer et confirmer un non-cumul pour une même mission.

Enfin, le présent CIOM détaille des projets et trajectoires que l'IUT souhaite déployer dans le respect des axes stratégiques de l'Université. Certains de ces projets nécessitent de prévoir un

accompagnement des équipes qui s’y investiront. Là aussi, cette démarche est l’occasion de définir les nouvelles missions et les primes afférentes.

Ces différentes situations font déjà apparaître plusieurs questionnements qui méritent un temps d’échange lors du CIOM afin d’évoquer les possibilités et les marges possibles au niveau de l’IUT de Bourges. Ainsi, il est d’ores et déjà possible d’identifier les sujets suivants :

- Prise en compte de l’évolution de la mission du chef de département. Le BUT est un diplôme sur trois années, à la différence du DUT qui ne couvrait que deux années. De plus, la notion de parcours apparaît dans le cadre du BUT, avec des articulations bien plus nombreuses que dans le DUT. La mission de chef de département est couverte par une PCA. Est-il possible de prévoir une évolution de cette PCA?

- L’arrivée de parcours dans le cadre du BUT, suppose la nécessité de mettre en place une nouvelle mission de Responsable de parcours. Elle couvrirait les 2 ou 3 années du BUT (selon le type de BUT et le démarrage de la spécialisation). Cette mission pourrait-elle faire l’objet d’une valorisation à travers le REH ?

- Jusqu’à présent, certaines missions étaient valorisées au même niveau de points (PRP) indépendamment du nombre d’étudiants/groupes dans la formation. Cette réflexion globale sur les missions et la valorisation de ces dernières pourraient intégrer une prise en compte de ces données quantitatives.

- Au regard des points ci-dessus, et de la nécessaire prise en compte des accompagnements induits par ces changements et projets, quelles sont les possibilités pour l’Université d’accompagner ces évolutions et pour l’IUT d’y consacrer d’éventuelles ressources ?

Cette évolution des missions et des responsabilités à l’IUT de Bourges doit accompagner la nouvelle offre de formation et les projets de la composante. Ces projets sont détaillés dans les fiches projets annexées au présent CIOM. L’ensemble des projets présentés et développés par l’IUT de Bourges s’appuie sur ces restructurations à venir et les moyens nécessaires à leur déploiement. Si certains projets supposent des moyens humains ou financiers, d’autres ne nécessitent que des marges de manœuvre locales suffisantes pour s’adapter aux besoins spécifiques de l’IUT de Bourges, “mini-Campus” de proximité.

3.2.2 Projets de l’IUT de Bourges

Chaque projet de l’IUT de Bourges fait l’objet d’une fiche descriptive en annexes du présent CIOM. Le tableau ci-dessous résume les différents projets présentés par l’IUT.

Nom du projet	N° Axe stratégique	Descriptif du projet	Indicateur et cibles
Fiche projet 01 Qualiopi	5	Certification Qualiopi des formations de l'IUT	<ul style="list-style-type: none"> - 2023 : Présentation et validation des conseils de l'IUT de la démarche Qualiopi à engager sur la composante et de son périmètre - 2024-2025 : préparation des formations et services à la certification. Accompagnement par une prestation externe - Rentrée universitaire 2025 : certification Qualiopi
Fiche projet 02 SAÉ IUT - Prisme	1 ; 3	Dans la démarche de l'approche par compétence construire en relation avec le tissu industriel des situations d'apprentissage en collaboration avec l'apport méthodologiques des laboratoires de recherche de l'UO	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre de SAE élaborées dans la démarche de ce projet par semestre chaque année Le nombre de SAE impliquant des entreprises chaque année Le nombre d'étudiants impliqués dans ces SAE recherche-développement chaque année Le nombre d'étudiants « boursiers » d'excellence ou de mobilités définis ici. e taux de réussite des étudiants impliqués dans ces projets. La proportion d'EC et d'ESAS participant à la démarche. Le nombres de publications liées à ces activités, quel qu'en soit la forme et la portée (locale, national ou internationale).
Fiche projet 03 Accueil publics diversifiés FEST	1 ; 3 ; 5 ; 7	Formation proposée aux industriels pour renforcer leurs personnels dans les domaines d'expertise de l'IUT.	<ul style="list-style-type: none"> - Animer son cercle des partenaires - Intégrer de nouveaux publics au sein de la structure - Générer des ressources grâce à la formation continue - Rendre visible la qualité dans le monde socio-économique, la qualité des enseignements réalisés par l'IUT - De nouveaux membres intègrent le cercle des partenaires afin de pouvoir bénéficier du dispositif - L'IUT se positionne comme un acteur de la formation tout au long de la vie sur le territoire - Des acteurs locaux envisagent de développer la même démarche à des niveaux différents de qualification (Bac-3 à Bac+5)

L'université s'engage à accompagner le projet 3 FEST

Fiche projet 04 Boost n' Bridge	1 ; 7	Accompagner la réussite des étudiants en BUT 1.	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer le recrutement dans ses différents parcours - Diversifier notre bassin d'étudiants en intégrant de nouveaux profils - Répondre à un besoin local pour les étudiants en difficulté - Renforcer les dispositifs de ré-orientation en cours de cursus universitaire - Atteindre l'objectif de 50% des étudiants en intégration directe à la sortie des formations - L'image de l'IUT comme lieu d'intégration est valorisée - Amélioration de la réussite des étudiants en BUT - Les partenariats avec les acteurs locaux de la formation (CIO, lycées, autres composantes...) se renforcent
------------------------------------	-------	---	--

L'université propose d'accompagner le projet Boost n'Bridge

Fiche projet 05 Economie Sociale et Solidaire	1 ; 3 ; 7	Le principe général de ce projet est de favoriser une pédagogie commune, des projets communs entre des étudiants du BUT Carrières Sociales et du BUT GEA (parcours GEMA) autour du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire.	<ul style="list-style-type: none"> - d'ici 2028 : mutualisation de 10% des contacts externes (construire une base de données communes sur lieux de stage, d'alternance et interventions des professionnels dans nos formations) - d'ici 2028 : mise en commun de ressources et SAÉ (1 SAÉ semestrielle transversale en BUT2 et BUT3 ; 2 cours mutualisés pour chaque niveau BUT2 et BUT3) - d'ici 2028 : 10% de terrains d'alternance combinant 2 étudiant(e)s issu(e)s de chaque filière.
--	-----------	--	---

Fiche projet 06 Création d'une plateforme réalité mixte	1 ; 3 ; 6 ; 7	Plateforme inter-départements (QLIO, MP, GMP, GC et CS). Constitution d'un pivot d'expertise de proximité en termes de méthodologie et de modélisation par les concepts et outils de la réalité mixte ou augmentée	<ul style="list-style-type: none"> - Les effectifs concernés dans les spécialités impliquées (GC, GMP, MP, QLIO, CS) - Les SAÉ multi-compétences (nombre et résultats) - Les SAÉ multipartenaires (y compris entreprises) - Les formations partagées entre partenaires (Campus Pyro., Insa) - Le nombre d'études de cas confiés (prestations)
--	---------------	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Le volume et la densité des études de cas - Le nombres d'entreprises impliquées (interne territoire local, externe) - Implication dans des projets (IR, ANR, ...)
Fiche projet 07 IUT passe au Vert	4 ; 7	-	<p>Problème de maintenance qui engendre des coûts</p> <p>Toitures terrasses à équiper voir avec Vincent Roy</p>
<i>L'université s'engage à soutenir le projet IUT passe au vert.</i>			
Fiche projet 08 Vie étudiante	1 ; 7	Amélioration de la vie étudiante sur le site de l'IUT. Création d'espaces collaboratifs et de détente à destination des usagers et du personnel.	
Fiche projet 09 Extension de la plateforme robotique + IoT	1 ; 3 ; 6 ; 7	Dans le cadre de l'Industrie 4.0, il s'agit d'étendre les perspectives et moyens de la plateforme robotique aux domaines de la DATA et de l'IoT	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de conventions avec des centres de formation industriels pour open innovation - Nombre d'entreprises utilisant la plateforme pour leurs projets - Nombre de projets ou POC (proof of concept)

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 diplômés 2018-2023 BUT 1 à partir de septembre 2021 DUT jusqu'en juin 2022*	Liste des diplômés 2024-2028
DUT Carrières Sociales option Gestion Urbaine*	BUT Carrières Sociales 1 parcours : - Villes & Territoires Durables
DUT Génie Civil- Construction Durable*	BUT Génie Civil-Construction Durable 4 parcours : - Travaux Bâtiment (TB) - Travaux Publics (TP) - Réhabilitation & Amélioration des Performances Environnementales des Bâtiments (RAPEB) - Bureaux d'Etudes Conception (BEC)
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations* options : Gestion Comptable & Financière Gestion des Ressources Humaines Gestion & Management des Organisations	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations 3 parcours : - Gestion Comptable, Fiscale & Financière (GC2F) - Gestion & Pilotage des Ressources Humaines (GPRH) - Gestion Entrepreneuriat & Management d'Activités (GEMA)
DUT Génie Mécanique & Productique*	BUT Génie Mécanique & Productique 2 parcours : - Innovation Pour l'Industrie (IPI) - Simulation Numérique & Réalité Virtuelle (SNRV)
DUT Mesures Physiques*	BUT Mesures Physiques 2 parcours : - Techniques d'Instrumentation (TI)

	- Matériaux & Contrôles Physico-Chimiques (MCPC)
DUT Qualité, Logistique Industrielle & Organisation*	BUT Qualité, Logistique Industrielle & Organisation 1 parcours : - Organisation & Supply Chain
BUT Carrières Sociales parcours Villes & Territoires Durables	Licence Professionnelle Gestion des Organisations Agricoles & Agroalimentaires parcours Entreprise Agricole & Gestion des Risques (EAGR)
BUT Génie Civil-Construction Durable parcours : Travaux Bâtiment Travaux Publics Réhabilitation & Amélioration des Performances Environnementales des Bâtiments Bureaux d'Etudes Conception	Licence Professionnelle Intervention Sociale : accompagnement de publics spécifiques parcours Gestion de la Protection Sociale (GPS)
BUT Gestion des Entreprises et des Administrations parcours : Gestion Comptable, Fiscale & Financière Gestion & Pilotage des Ressources Humaines Gestion Entrepreneuriat & Management d'Activités	Licence professionnelle Métiers de l'Industrie : Mécatronique, Robotique parcours Robotique
BUT Génie Mécanique & Productique parcours : Innovation Pour l'Industrie Simulation Numérique & Réalité Virtuelle	Prépa Diplôme de Comptabilité & de Gestion
BUT Mesures Physiques parcours : Techniques d'Instrumentation Matériaux & Contrôles Physico-Chimiques	Prépa Diplôme Supérieur de Comptabilité & de Gestion
BUT Qualité, Logistique Industrielle & Organisation parcours Organisation & Supply Chain	
Licence Professionnelle Gestion des Organisations Agricoles & Agroalimentaires parcours Entreprise Agricole & Gestion des Risques	
Licence Professionnelle Intervention Sociale : accompagnement de publics spécifiques parcours Gestion de la Protection Sociale	
Licence Professionnelle Métiers de l'Industrie : Mécatronique, Robotique parcours Robotique	

Licence Professionnelle Métiers de l'Industrie : Mécatronique, Robotique parcours Développement de Projets Industriels	
Licence Professionnelle Métiers de l'Industrie : Gestion de la Production Industrielle parcours Logistique de Production	
Licence Professionnelle Métiers du BTP : Génie Civil & Construction parcours : Maîtrise d'œuvre Architecturale & Techniques Risques, Conduite de travaux, Expertise BTP	
Licence Professionnelle Mesure Qualité : Expertise Mesure Environnement parcours Expertise, Mesures, Environnement	
Licence Professionnelle Métiers de la Gestion & de la Comptabilité : Comptabilité & Paie	
Licence Professionnelle Métiers de la Gestion & de la Comptabilité : Fiscalité	
Prépa Diplôme de Comptabilité & de Gestion	
Prépa Diplôme Supérieur de Comptabilité & de Gestion	