

## **DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**Séance du 16 février 2024**

### **IV. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'EUK CVL (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'Ecole universitaire de kinésithérapie Centre-Val de Loire figure en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'EUK CVL 2023-2027.

<b>Effectif Statutaire :</b>	36
<b>Membres en exercice :</b>	36

<b>Quorum :</b>	atteint
Membres présents :	18
Membres représentés :	5
<b>Total :</b>	23

Décompte des votes :

<b>Abstentions :</b>	-
<b>Votants :</b>	23
<b>Blancs ou nuls :</b>	-

<b>Suffrages exprimés :</b>	23
<b>Pour :</b>	23
<b>Contre :</b>	-

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 20/02/2024

**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

EUK Centre Val de Loire  
Représentée par Annabelle COUILLANDRE, Directrice de l'EUK CVL

	Date
Approbation du document initial en Conseil de Composante	31/10/2023
Approbation du document initial en Conseil d'Administration	
Approbation de la 1 <sup>ère</sup> révision en Conseil de Composante	
Approbation de la 1 <sup>ère</sup> révision en Conseil d'Administration	

# Sommaire

---

<b>Sommaire</b> .....	<b>2</b>
<b>Présentation générale</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES</b> .....	<b>4</b>
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
<b>PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE</b> .....	<b>9</b>
2.1 Actions de formation .....	9
2.3 Les heures d'enseignement .....	13
2.4 Masse Salariale .....	15
2.5 Analyse des coûts .....	15
2.6 Patrimoine.....	16
2.7 Indicateurs.....	16
<b>PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE</b> .....	<b>17</b>
3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM .....	17
<b>3.2 Présentation des nouveaux projets</b> .....	<b>19</b>
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation .....	24

## 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 renouvelée 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
Masso Kiné 1ère année – (cursus Licence LMD 2ème année)	90	101	92	99	100
Masso Kiné 2ème année – (cursus Licence LMD 3ème année)	95	85	99	92	96
Masso Kiné 3ème année – (cursus Master LMD 1ère année)	91	94	87	94	93
Masso Kiné 4ème année – (cursus Master LMD 2ème année)	96	89	92	87	93
<b>Autres formations :</b>	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>372</b>	<b>369</b>	<b>370</b>	<b>372</b>	<b>382</b>

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 <sup>(1)</sup>	372	100%	368	100%	368	99%	362	97%	368	96%
Formation par apprentissage	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%
Formation continue	-	-%	1	0%	2	1%	10	3%	14	4%
Contrats de professionnalisation	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%

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
Non concerné					

### 2.1.3 Les taux de réussite

Graphique 3-1 : Taux de passage

	2020/2021	2021/2022	2022/2023
<i>De la 1ère à la 2ème année</i>	99 %	96 %	100 %
<i>De la 2ème à la 3ème année</i>	98 %	98 %	100 %
<i>De la 3ème à la 4ème année</i>	99 %	100 %	100 %

Source : Services de l'EUK

Tableau 3-3 : Taux de réussite

	Année universitaire N-1/N :		
	2019/2020	2020/2021	2021-2022
	Année d'obtention N du diplôme :		
	2020	2021	2022
<i>Taux de réussite constaté - Masso Kiné 4ème année</i>	<i>98 %</i>	<i>98 %</i>	<i>96 %</i>

Source : Services de l'EUK

### 2.1.4 L'insertion professionnelle par diplôme

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

Libellé du diplôme –	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse <sup>(1)</sup>	IP à 18 mois <sup>(2)</sup>	IP à 30 mois <sup>(3)</sup>

## 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 <sup>(1)</sup> (en ETP)

Année civile N (décembre) :	2019	2020	2021	2022
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>
<b>Enseignants</b>	-	-	-	-
<b>ATERs et enseignants contractuels (ETP)</b>	<b>9,60</b>	<b>10,40</b>	<b>10,60</b>	<b>10,30</b>
Dont enseignants contractuels en CDD			9,30	7,10
Dont enseignants contractuels en CDI			0,80	2,70
Dont PAST			0,50	0,50
<b>TOTAL (ETP)</b>	<b>10,60</b>	<b>11,40</b>	<b>11,60</b>	<b>12,30</b>

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

<sup>(1)</sup> 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.

Les personnels hébergés, les mises à disposition (entrantes et sortantes) et les positions statutaires hors activité ne sont pas recensés.

Les données 2019 et 2020 sont celles du précédent CIOM de l'EUK-CVL, mars 2021.

Pour information :

Année civile N (décembre) :	2021	2022
Personnel enseignant mis à disposition (entrant)	1,0	1,0

Source : EUK

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

Tableau 6 : Répartition des personnels BIATSS (en ETP)

Année civile N (décembre) :	2019	2020	2021	2022
<b>BIATSS titulaires (ETP)</b>	<b>5,80</b>	<b>6,60</b>	<b>7,65</b>	<b>7,85</b>
Catégorie A	-	-	1,25	2,05
Catégorie B	-	-	3,00	3,00
Catégorie C	-	-	3,40	2,80
<b>BIATSS contractuels (ETP)</b>	<b>1,80</b>	<b>1,80</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
<b>BIATSS contractuels (ETP) – CDD</b>	<b>1,80</b>	<b>1,80</b>	<b>1,50</b>	<b>1,60</b>
Catégorie A	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	0,50	0,60
Catégorie C	-	-	1,00	1,00

Année civile N (décembre) :	2019	2020	2021	2022
<b>BIATSS contractuels (ETP) – CDI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-
<b>TOTAL BIATSS (ETP)</b>	<b>7,60</b>	<b>8,40</b>	<b>9,15</b>	<b>9,45</b>

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre, hors personnels de recherche et complément recensement EUK, DRH

Pour information (en ETP) :

Année civile N (décembre) :	2019	2020	2021	2022
Personnels DSI	0,50	0,50		
Personnel hébergé MAD (entrant)	0,70	0,85	0,85	0,85
<b>Total ETP</b>	<b>1,20</b>	<b>1,35</b>	<b>0,85</b>	<b>0,85</b>

Source : EUK, DRH

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

Année civile N (décembre) :	2021	2022
<b>AENES</b>	<b>2,80</b>	<b>2,00</b>
<b>ITRF</b>	<b>6,35</b>	<b>7,45</b>
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	-	-
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales	-	-
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	0,25	0,25
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	-	0,60
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	-	-
dont BAP J Gestion et Pilotage	6,10	6,60
<b>TOTAL ETP</b>	<b>9,15</b>	<b>9,45</b>

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

### 2.2.3 Dotation Globale de Fonctionnement, en €

Les données 2019 et 2020 sont celles du précédent CIOM de l'EUK-CVL, mars 2021.

Tableau 7 : Evolution de la dotation de fonctionnement

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Dotation au fonctionnement et investissement (hors masse salariale)	822 112 €	688 800 €	692 000€	725 546€	680 836€
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	822 112 €	688 800 €	692 000€	725 546€	680 836€

Source : Fichiers de notification aux composantes en 2019 et 2020. Informations transmises par l'EUK-CVL depuis 2021.

Tableau 7bis : Ressources propres et participation à la dynamique de l'établissement (hors investissement)

Année civile N :	BI 2022	BI 2023
Ressources propres = (subvention région, DI, TA,...)	2 205 531€	2 194 136 €
Participation à la dynamique de l'établissement	nc	nc

Source : EUK

## 2.3 Les heures d'enseignement

Tableau 8 : Evolution du nombre d'heures réalisées

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Heures de service	3 928	4 051	3 760	3 519
Heures Complémentaires	573	770	748	864
Vacations	278	503	837	2 818
<b>Nombre d'heures réalisées (HETD)</b>	<b>5 080</b>	<b>5 324</b>	<b>5 345</b>	<b>7 201</b>

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 :	2020	2021	2022	2023
<i>Budget alloué Heures complémentaires et vacances</i>				

Source : Daf, fichier de notifications

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

Année universitaire N-1/N :	2020	2021	2022
Heures complémentaires	26 219 €	20 904 €	14 966 €
Vacations	27 559 €	50 468 €	164 676 €
<i>dont vacances non fonctionnaires</i>	14 884 €	42 718 €	161 883 €
<i>dont HC/VAC rappels N-1</i>			7 658 €
<b>Total dépenses</b>	<b>53 778 €</b>	<b>71 372 €</b>	<b>187 300 €</b>

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	4 506	4 294	4 187
par des EC/E d'une autre composante	315	214	196
par des vacataires de la composante	503	831	2 818
par des vacataires d'une autre composante	0	6	0
<b>Nombre total d'heures réalisées (HETD)</b>	<b>5 324</b>	<b>5 345</b>	<b>7 201</b>
<i>par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	27	27	42
<i>par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	7	0	66

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 :	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Potentiel enseignants net (en HETD) (décharges et réduction de services appliquées)	3 966	3 956	3 469

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	522 519 €
Masse salariale BIATSS	442 367 €
TOTAL	964 886 €

Source : DRH, fichiers Kx, 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
		-

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité, 2019  
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
		-

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité (hors activités de recherche), 2019  
Les données 2021 seront disponibles fin 2023.



## 2.6 Patrimoine

Tableau 15 : Répartition des m2 SHON :

Localisation	Bâtiment - nom	2019 - m <sup>2</sup> SHON	2022 – m <sup>2</sup> SHON
Orléans-campus	EUK – CVL (y compris surface destinée à la recherche)	1 234	1 234

Source : Direction du Patrimoine

Surface 2019 : Enquête Cabinet Bearing Point, janvier 2020

SHON : surface hors œuvre nette

## 2.7 Indicateurs

Tableau 16 :

Année civile N :	2020	2021	2022
Année universitaire N-1/N :	2019/20	2020/21	2021/22
H/E	14	14	19
Heures de vacances / Nombre d'heures réalisées	9%	16%	39%
Heures de vacances / heures de service	12%	22%	80%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	19%	19%	25%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	134%	135%	208%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	3,1	3,1	3,0
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	2	2	2
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	1,6	1,7	1,2
Dotation HC et vacances / Dépenses HC et vacances			
Dotation fonctionnement / Nombre d'étudiants [Hors CPGE]			

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

Pour rappel, réalisations depuis l'intégration universitaire en juillet 2019

Principalement :

- Mise en conformité de la structure aux règles de l'UO, gestion de la crise COVID

Mais aussi et SURTOUT :

- Dépôt d'un dossier d'expérimentation pour la rentrée 2021
- Travaux dans les locaux avec modification des salles et création d'un espace de simulation, mise à disposition d'un vestiaire par étudiant
- Conventionnement MMOPK et participation au dispositif PASS/LAS
- Modification du remboursement des frais de déplacement
- Ouverture de la passerelle permettant une entrée en L2

Projets à court, moyen et long terme à partir du CIOM 2021

- 2021-2022 : Amélioration continue de la collaboration dans l'équipe notamment entre les personnels administratifs et les personnels pédagogiques par la clarification des rôles et des redevabilités

-2022-2023 :

- Création clinique pédagogique
- Recrutement 1ers EC en sciences de la rééducation
- Certification HCERES

- 2025-2026 : Certification World Physiotherapy

- 2030 : Déménagement à l'IRD avec aménagement de la clinique pédagogique, d'un centre de simulation en santé et création d'un laboratoire de recherche en rééducation

Nom du projet	Statut (réalisé/en cours ajouté/abandonné)	Commentaire	Observations de la gouvernance
Attractivité des terrains de stage	En cours	Développement des partenariats avec de nouveaux départements (36,18,45) et projet d'élargissement des partenariats	
Inscription de la formation des tuteurs/superviseurs cliniques dans un dispositif de formation continue	Abandonné	L'ANDPC et le FIFPL structures de financement de la formation continue des kinésithérapeutes libéraux ont modifié leur politique et recentrent les prises en charge sur des formations relevant du cœur de métier. Refus de prise en charge des formations tutorat	

Nom du projet	Statut (réalisé/en cours ajouté/abandonné)	Commentaire	Observations de la gouvernance
Expérimentation d'une nouvelle maquette de formation : approche par compétences, nouvelles modalités pédagogiques (simulation en santé) et d'examen (ECOS)	En cours	En phase d'amélioration et de stabilisation Au vu des différents retours (démarche qualité) des étudiants, enseignants et tutelle Fin de l'expérimentation en 2026	
Stabilisation statutaire de l'équipe enseignante	En cours	Recrutement de MCF et cdésiation des contractuels	
Poursuite de l'universitarisation de l'école (application des processus et procédures)	Réalisé	Contraintes de la double tutelle (MESR et MSS) qui nécessite des adaptations parfois	
Développement de la recherche à L'EUK-CVL avec des événements recherche (formation et structure)	En cours	-5 <sup>eme</sup> mercato de recherche -4 <sup>eme</sup> poster day -3 <sup>eme</sup> euk-cvl « research awards » -3 <sup>eme</sup> « mon mémoire en 180 secondes »	
Clinique pédagogique	Dossier abouti et mise en œuvre à poursuivre		
Démarche qualité	En cours		
Innovations pédagogiques ECOS simulation	En cours		

## 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) :*

Tous nos projets s'inscrivent principalement dans l'axe stratégique: Une université pluridisciplinaire, avec Santé mais aussi Innovations pédagogiques et Animation formation/recherche.

### Equipe scolarité et évolution de la maquette de formation :

L'équipe scolarité est organisée par binôme avec un référent pédagogique et un référent administratif pour chacun des deux cycles de formation. Chaque binôme reste sous la responsabilité de la responsable scolarité, Maud GIRARDET pour l'équipe administrative et de la directrice de l'école pour la partie pédagogique.

#### Cycle licence :

M. MIGUEL : responsable des études

Mme GREGOIRE : Responsable scolarité

#### Cycle master :

M. KAMIN : Responsable des études

Mme HERNANDEZ : Responsable scolarité

L'organisation pédagogique est articulée autour des 7 blocs de compétences qui correspondent à l'architecture de la maquette. Chaque bloc ou UE est dirigé par un responsable pédagogique.

Blocs	Responsable pédagogique	
Bloc 1 : UE1 licence	Fabrice MIGUEL	<b>Bloc 1 : Expertise en kinésithérapie</b> — Compétences 1, 2, 4 et 6
Bloc 1 : UE2 licence	Fabrice MIGUEL	
Bloc 1 : UE3 licence	Vanessa JOUET	
		<b>Bloc 2 : Communication</b> — Compétence 5
Bloc 1 : UE1 master	Mathieu GUEMANN	<b>Bloc 3 : Interprofessionnalité et collaboration</b> — Compétence 10
Bloc 1 : UE2 master	Mathieu GUEMANN	
Bloc 1 : UE3 master	Victor GOMEZ	
		<b>Bloc 4 : Gestion, management, déontologie et supervision clinique</b> — Compétences 9 et 11
Bloc 2	Amandine PIERRU CHANTENAY	<b>Bloc 5 : Santé publique, prévention et innovation</b> — Compétence 3
Bloc 3	Isabelle ROBIN PAULARD	
Bloc 4	Armelle MALLET	<b>Bloc 6 : Démarche scientifique et esprit critique</b> — Compétences 7 et 8
Bloc 5	Guillaume KAMIN	
Bloc 6	Yadira IBARGUEN	<b>Bloc 7 : Professionnalisme</b>
Bloc 7	Marc Antoine GILLOIR	

La maquette de formation initiale a été modifiée dans un processus d'amélioration visant à en faciliter la lisibilité. La modification de la maquette a porté principalement sur le Bloc 1 qui était trop important en volume et pour lequel il était compliqué d'en évaluer l'ensemble des enseignements. Nous avons donc créé 3 UE qui sont développées sur l'ensemble de la formation au lieu de 2 UE en licence et une

seule en master. Nous avons individualisé l'enseignement de sémiologie et de physiopathologie dans une UE sur les 7 semestres de formation. Cet enseignement nous apparaissant indispensable pour la pratique de la kinésithérapie. De même, nous avons renforcé l'UE sciences du mouvement indispensable à la pratique de la kinésithérapie. Les sciences du mouvement se sont également invitées en master avec un niveau de complexité croissant par rapport à la licence.

Maquette modifiée :

Existant

LICENCE			L2		L3	
Bloc de compétences	Unité d'Enseignement	Élément Constitutif	S3 ECTS	S4 ECTS	S5 ECTS	S6 ECTS
1. Expertise	Sciences du mouvement	Physiologie générale et processus pathologique	4,0	5,0	3,0	3,0
		Effets des interventions en kinésithérapie				
		Anatomie / cinésiologie / biomécanique				
		Perception, cognition, émotion, action (dont neurosciences)				
	Expertise en kinésithérapie (compétences 1, 2, 4, 6)	Sémiologie médicale, pharmacologie et examen clinique	8,0	9,0	8,0	8,0
		Pronostic et élaboration du plan de traitement				
		Intervention en kinésithérapie				
	Mise en situation (ECOS, simulation, stages)					

Modification

LICENCE			L2		L3	
Bloc de compétences	Unité d'Enseignement	Contenus	S3 ECTS	S4 ECTS	S5 ECTS	S6 ECTS
1. Expertise	Sciences du mouvement (UE1)	Anatomie, morphopalpation, physiologie	5,0	6,0	4,0	3,0
		Cinésiologie, biomécanique				
		Neurosciences et contrôle moteur				
	Sémiologie et physiopathologie (UE2)	Grands processus pathologiques	2,0	2,0	2,0	3,0
		Sémiologie et pharmacologie				
	Expertise clinique en kinésithérapie (UE3)	Investigations, interventions en kinésithérapie et plans de traitement	5,0	6,0	5,0	5,0
Mise en situation (ECOS, simulation, stages)						

Existant

MASTER			M1		M2	
Bloc de compétences	Unité d'Enseignement	Élément Constitutif	S7 ECTS	S8 ECTS	S9 ECTS	S10 ECTS
1. Expertise	Physiologie, sémiologie, expertise en kinésithérapie (compétences 1, 2, 4, 6)	Sémiologie médicale, pharmacologie et examen clinique	10,0	11,0	17,0	1,0
		Pronostic et élaboration du plan de traitement				
		Intervention en kinésithérapie				
		Vieillesse, oncologie, santé mentale, périnéologie et sexualité				
		Accès direct				
		Mise en situation (ECOS, simulation, stages)				

Modification

MASTER			M1		M2	
Bloc de compétences	Unité d'Enseignement	Contenus	S7 ECTS	S8 ECTS	S9 ECTS	S10 ECTS
1. Expertise	Sciences du mouvement (UE1)	Anatomie, morphopalpation, cinésiologie-biomécanique	2,0	2,0	3,0	0,0
		Neurosciences et contrôle moteur				
	Sémiologie et physiopathologie	Sémiologie, pathologies et pharmacologie	4,0	4,0	7,0	0,0
		Triage en accès direct				
	Expertise clinique en kinésithérapie (compétences 1, 2, 4 et 6)	Investigations, interventions en kinésithérapie et plans de traitement	4,0	5,0	8,0	1,0
		Mise en situation (ECOS, simulation, stages)				

Nous avons également réorganisé les volumes de cours par bloc en les répartissant en fonction du nombre d'ECTS attribués. Nous avons supprimé les redondances. Cela nous a permis de réduire le nombre de cours afin que tous puissent entrer dans l'emploi du temps.

Une réunion est organisée entre la DGOS et DGSIP le 27 juin prochain pour faire un point sur l'évolution de notre expérimentation.

### Equipe professionnalisation

#### 1 - Evaluation du feuillet de stage

- Descriptif du projet : mise en place d'un questionnaire d'évaluation du feuillet de stage à destination des tuteurs. Analyse des résultats et adaptation du feuillet pour l'année 2024-2025.
- Indicateurs et cibles proposés : taux de réponse - tuteurs ayant encadré des stagiaires en 2021-2022 et 2022-2023.

#### 2 – Amélioration de l'exploitation du portfolio

- Descriptif du projet : remettre le portfolio au cœur du parcours de stage de l'étudiant avec exploitation par l'équipe pédagogique ; retravailler avec les services centraux sur la possibilité de mise en place d'un portfolio électronique
- Indicateurs et cibles proposés : évaluation à chaque cycle du portfolio à partir de la rentrée 2024 pour tous les étudiants

#### 3 – Stage dans les départements en difficulté d'accès aux soins dans la région CVL

- Descriptif du projet : mise en place de l'obligation d'effectuer au moins un stage dans un de ces départements : 18, 28, 36, 41 au cours du cursus.
- Indicateurs et cibles proposés : Suivi du parcours de stage des étudiants de toutes les promotions

### Equipe innovations pédagogiques

L'équipe innovation pédagogique a été quasi entièrement renouvelée cette année.

La priorité a donc été d'assurer le maintien des projets innovants mis en œuvre et de les évaluer. La simulation en santé a été développée et adaptée avec des modalités pédagogiques quelque peu différentes, correspondant aux souhaits des étudiants.

Plusieurs nouvelles actions sont en cours de construction :

- Ouverture d'une clinique pédagogique (à destination des étudiants de l'Université initialement).
- L'UO est favorable à la prise en compte de cette demande dans le cadre du projet immobilier de rénovation de DEG.**
- Développement de la Réalité Virtuelle à visée pédagogique (acquisition d'un casque spécifique)

- Développement d'un escape-game pédagogique (visée préventive)

La collaboration interprofessionnelle permettra également d'ouvrir un partenariat de l'EUK vers les autres composantes santé de l'Université et vers le CHR, avec différents axes envisagés :

- Construction de séances de simulation pluriprofessionnelles et intégrant des étudiants avec mannequins haute technicité en collaboration avec le CESIMO (CHU d'Orléans)
- Développement de travaux communs à partir de la table d'anatomie virtuelle et la table virtuelle de raisonnement clinique (étudiants en 1er cycle d'études médicales de l'Université d'Orléans)

***L'UO est favorable à installation des tables au sein de la BU de DEG.***

### Equipe recherche

#### Évènements du bloc recherche :

Maintenant que les évènements, activités et livrables du bloc recherche ont été créés et consolidés pour chaque année de formation : M1 (5ème Mercato de recherche, M1 (4ème Poster Day), L2 (3ème EUK-CVL « Research Awards »), L3 (3ème « Mon mémoire en 180 secondes »), la prochaine étape est centrée sur la diffusion de ces évènements ainsi que le développement de collaborations avec d'autres composantes de l'université, d'autres universités et structures de recherche.

#### Développement des lignes de recherche au sens de la fédération de recherche SAPRÉM

L'intégration des enseignants de l'EUK-CVL dans la fédération de recherche SAPRÉM (Research group Sport, Physical Activity, Rehabilitation and Movement for Performance and Health) va permettre le développement de lignes de recherche dans différentes thématiques de la section CNU 91 en « sciences de la rééducation et de réadaptation » et de favoriser les projets collaboratifs avec les chercheurs d'autres composantes de l'université et CHU d'Orléans.

### Démarche qualité

La démarche qualité et l'évaluation de la maquette de formation de la part des étudiants de l'école a été lancée en 2020 et renforcée ces derniers temps avec une volonté d'un développement maximum. Les étudiants de chaque année ont rempli sur un rythme semestriel un questionnaire d'évaluation de leur satisfaction concernant les différents services de l'EUK et de l'université (scolarité, finances, professionnalisation, direction et services universitaires), portant également sur les enseignements reçus au sein des 7 blocs de compétences de la maquette de formation.

Les objectifs à l'horizon 2025 sont :

- Définir des critères de suivi et indicateurs  
*(satisfaction étudiante : seul indicateur actuellement)*
- Prendre en compte les données qualitatives  
*(commentaires issus du questionnaire, mise en place de focus groupe)*
- Instaurer une commission de suivi.



### 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
<p>Diplôme d'Etat de Masseur Kinésithérapeute (géré par la Dreets) sur une maquette expérimentale avec malgré tout un DE qui est délivré sur la base des UE du référentiel 2015: <b>complexité du dispositif</b></p> <p>(Actuellement les étudiants n'ont pas d'attestation justifiant de l'acquisition d'un grade master).</p>	<p>Diplôme d'Etat de Masseur Kinésithérapeute (géré par la Dreets) sur une maquette expérimentale avec un DE délivré par l'université.</p> <p>(La formation de kiné ne rentre pas dans le cadre de l'accréditation HCERES de l'université et se situe dans un no man's land institutionnel)</p>
	<p>Réflexions en cours pour proposer des UE libres aux étudiants intéressés en deuxième cycle.</p>
	<p>Collaborations avec le master EOPS en STAPS ? parcours réathlétisation?</p>