

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 16 février 2024

V. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'IUT de l'Indre (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 l'Indre figure en annexe.

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

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	18
Membres représentés :	5
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	23
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	-

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

IUT de l'INDRE
Représentée par Bruno EMILE, Directeur de l'IUT de l'INDRE

	Date
Approbation du document initial en Conseil de Composante	05/12/2023
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	3
1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT	3
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	5
Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs	6
Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur.....	6
Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage	6
Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles.....	7
Axe 7 : Une politique de Site volontariste.....	7
PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE	8
2.1 Actions de formation	8
2.2 Bilan des moyens attribués.....	11
2.3 Les heures d'enseignement.....	12
2.4 Masse Salariale	14
2.5 Analyse des coûts	14
2.6 Patrimoine.....	15
2.7 Indicateurs.....	15
PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE	16
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation	21

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 Shangai 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 multi-culturalité européenne dès le premier cycle, permettant à la fois le développement de l'université dans son écosystème local et son ouverture sur le monde, au service de ses étudiants.

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

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

Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé

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

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

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

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

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

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

Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur

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

Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage

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

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

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

La mise en place d'un SI pilotage et le développement d'une véritable culture qualité seront des éléments forts de la transformation interne de l'université d'Orléans. Ce changement sera accompagné d'une réorganisation des services,

de l'évolution du lien composantes / services pour diminuer la dimension facultaire de l'université, en renforçant le rôle des services centraux dans une vision privilégiant nettement la subsidiarité.

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

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

Axe 7 : Une politique de Site volontariste

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

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

Les priorités suivantes sont d'ores et déjà identifiées :

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

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

PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE

2.1 Actions de formation

2.1.1 Le nombre d'étudiants

Tableau 1 : Evolution du nombre d'étudiants par niveau

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
DUT1	259	261	248	217	199
DUT2	210	210	224	190	167
LP	80	77	89	76	57
Autres formations : Diplôme Universitaire d'Etudes Technologiques Internationales			1	1	2
TOTAL	549	548	562	484	425

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⁾	450	82%	461	84%	467	83%	387	80%	323	76%
Formation par apprentissage	84	15%	77	14%	89	16%	91	19%	98	23%
Formation continue	14	3%	9	2%	6	1%	5	1%	4	1%
Contrats de professionnalisation	1	0%	1	0%		0%	1	0%	0	0%

Source : OVE, Tableaux de bord annuels.

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

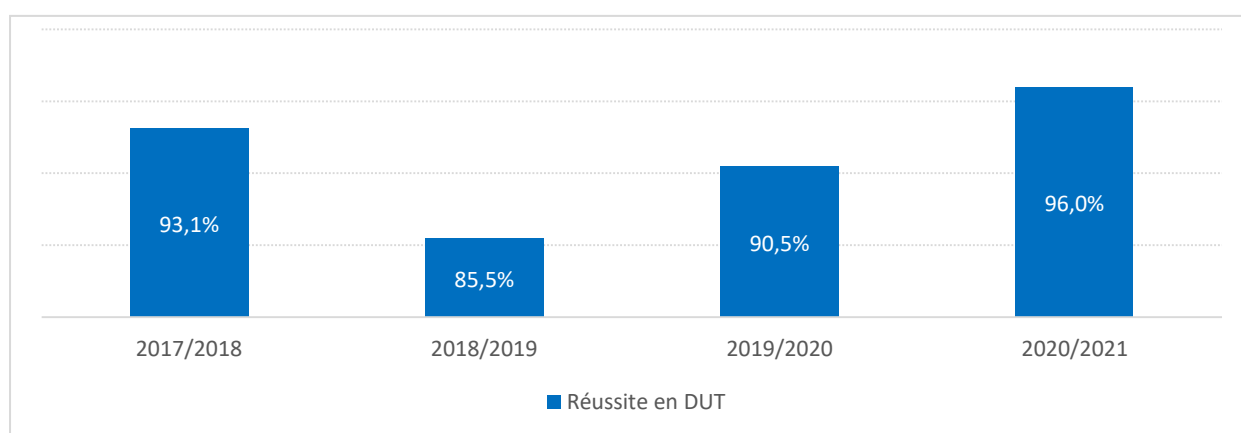
Tableau 2 bis : Evolution du nombre de formations en apprentissage et noms des CFA gestionnaires

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Nom du CFA gestionnaire/nom de la(des) formation(s)	CFA des universités CVL/GEII2	CFA des universités CVL/GEII2	CFA des universités CVL/GEII2	CFA des universités CVL/GEII2	CFA des universités CVL/GEII2
	CFA des universités CVL/TC2	CFA des universités CVL/TC2	CFA des universités CVL/TC2	CFA des universités CVL/TC2	CFA des universités CVL/TC2
	CFA des universités CVL/MLT	CFA des universités CVL/MLT	CFA des universités CVL/MLT	CFA des universités CVL/MLT	CFA des universités CVL/MLT
			CFA des universités CVL/GEA2	CFA des universités CVL/GEA2	CFA des universités CVL/GEA2
	CFA des	CFA des	CFA des	CFA des	CFA des

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
	universités CVL/SAR	universités CVL/SAR	universités CVL/SAR	universités CVL/SAR	universités CVL/SAR
	CFA des universités CVL/GOESS	CFA des universités CVL/GOESS	CFA des universités CVL/GOESS	CFA des universités CVL/GOESS	CFA des universités CVL/GOESS

2.1.3 Les taux de réussite

Graphique 3-1 : Taux de réussite en DUT



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

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

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

	Année universitaire N-1/N :	
	2018/2019	2019/2020
	Année d'obtention N du diplôme :	
	2019	2020
LP - Communication et valorisation de la création artistique	90,3%	80,0%
LP - Gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire	95,0%	100%
LP - Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	96,6%	89,3%
<i>Taux de réussite constaté</i>	<i>93,8%</i>	<i>88,3%</i>

Source : OVE

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

2.1.4 L'insertion professionnelle par diplôme

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

Libellé du diplôme – <u>Licence professionnelle</u>	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse ⁽¹⁾	IP à 18 mois ⁽²⁾	IP à 30 mois ⁽³⁾
Communication et valorisation de la création artistique	28	53,80%	100%	83,30%
Gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire	19	68,40%	100%	100%
Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	28	51,90%	90,00%	90,90%

Source : OVE

Précisions :

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

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

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

2. 2 Bilan des moyens attribués

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

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

Année civile N (décembre) :	2018	2019	2020	2021	2022
Enseignants-chercheurs	15,00	16,00	15,00	16,00	16,00
Enseignants	18,00	19,00	18,00	18,90	19,80
ATERS et enseignants contractuels (ETP)	3,00	1,00	1,00	1,00	
Dont ATER				1,00	
TOTAL (ETP)	36,00	36,00	34,00	35,90	35,80

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)	13,00	14,00	16,50	17,00	17,00
Catégorie A				2,00	2,00
Catégorie B				6,00	6,00
Catégorie C				9,00	9,00
BIATSS contractuels (ETP)	8,90	8,90	6,90	6,90	5,90
BIATSS contractuels (ETP) – CDD				6,00	5,00
Catégorie A					
Catégorie B				4,00	3,00
Catégorie C				2,00	2,00
BIATSS contractuels (ETP) – CDI				0,90	0,90
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C				0,90	0,90
TOTAL ETP	21,90	22,90	23,40	23,90	22,90

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

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

Année civile N (décembre) :	2021	2022
AENES	4,00	4,00
ITRF	19,90	18,90

Année civile N (décembre) :	2021	2022
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	1,00	1,00
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales		
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	3,00	3,00
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	4,00	3,00
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	2,90	2,90
dont BAP J Gestion et Pilotage	9,00	9,00
TOTAL ETP	23,90	22,90

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

2.2.3 Dotation Globale de Fonctionnement, en €

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

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Budget Initial (BI) en fonctionnement	78 000 €	78 200 €	79 500 €	79 500 €	75 000 €
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	13 461 €	13 461 €			
TOTAL	64 539 €	64 739 €	79 500 €	79 500 €	75 000 €

Source : Fichiers de notification aux composantes.

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

Année civile N :	BI 2022	BI 2023
Ressources propres	419 402 €	316 855 €
Participation à la dynamique de l'établissement	83 880 €	63 371 €

Source : DAF

2.3 Les heures d'enseignement

Tableau 8 : Evolution du nombre d'heures réalisées

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Heures de service	10 127	10 399	9 934	10 076	9 984
Heures Complémentaires	3 666	3 921	3 352	3 913	3 783
Vacations	4 442	4 154	4 158	4 300	3 977
Nombre d'heures réalisées (HETD)	18 235	18 474	17 444	18 289	17 744

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

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

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Budget alloué Heures complémentaires et vacances	222 000 €	232 000 €	236 000 €	242 000 €	245 000 €

Source : Daf, fichier de notifications

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

Année universitaire N-1/N :	2018	2019	2020	2021	2022
Heures complémentaires	155 651 €	162 013 €	139 568 €	187 775 €	180 511 €
Vacations	239 379 €	222 007 €	223 086 €	260 775 €	260 163 €
dont vacances non fonctionnaires	197 195 €	169 676 €	172 080 €	179 748 €	171 698 €
Total dépenses	395 031 €	384 020 €	362 654 €	448 550 €	440 675 €

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	13 163	13 859	13 633
par des EC/E d'une autre composante	123	131	134
par des vacataires de la composante	3 918	4 089	3 903
par des vacataires d'une autre composante	240	211	74
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	17 444	18 289	17 744
par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes	908	649	587
par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes	189	262	568

Source : Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage en 2019/2020.

Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2021/2022, date d'observation 15/10/N.

Précisions : EC/E quel que soit le statut (titulaire ou contractuel).

Tableau 12 : Evolution du potentiel d'enseignement net

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Potentiel enseignants net (en HETD) (décharges et réduction de services appliquées)	10 095	10 406	9 934	10 268	10 176

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

2.4 Masse Salariale

(pour information)

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

	Dépenses masse salariale
Masse salariale EC/E	2 308 183
Masse salariale BIATSS	1 122 620
TOTAL	3 430 803

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
DUT	Marchés et organisations	7 940 €
DUT	Sciences et technologie de l'information et de la communication	11 831 €
Licence pro	Marchés et organisations	5 181 €
Licence pro	Ingénierie et systèmes	8 163 €

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

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

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

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

2.6 Patrimoine

Tableau 15 : Répartition des m2 SHON sur les sites d'Issoudun et Châteauroux :

Localisation	Bâtiment - nom	2022 – m ² SHON	
36 CHÂTEAUROUX	IUT Châteauroux - bâtiment principal	5 765	10 970 m ²
	IUT Châteauroux - plateau technique	508	
36 ISSOUDUN	IUT Issoudun	4 380	
	IUT Logement	114	
	IUT Maison de l'Etudiant Issoudun	203	

Source : Direction du patrimoine – Enquête nationale des surfaces.

Précision :

Les m² 2022 sont identiques à ceux de 2019.

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	34	34	32	33	37
Heures de vacances / Nombre d'heures réalisées	24%	22%	24%	24%	22%
Heures de vacances / heures de service	44%	40%	42%	43%	40%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	36%	38%	34%	38%	37%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	181%	178%	176%	178%	174%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	6,7	6,6	6,2	6,4	7,4
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	4	4	4	4,3	4,7
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3
Dotation HC et vacances / Dépenses HC et vacances	59%	58%	64%	53%	55%
Dotation fonctionnement / Nombre d'étudiants [Hors CPGE]	437	404	423	420	500

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
Pilotage Suivi Indicateurs	Réalisé/En cours	Poste contractuel BIATSS non republié aujourd'hui et vacant depuis le 1/09/22 (profil info/com). Poste notamment en lien avec la communication.	Le poste a été reprofilé infographie/com mais n'a pas été retenu cette année.
Pilotage Évaluations enseignement et formations	A faire	Rien aujourd'hui en BUT. Pilotage par l'Université ?	Un projet est en cours pour doter l'établissement d'un tel dispositif.
Attractivité Communication	Réalisé/En cours	Travail sur les réseaux, presse, affichage, lettre info...	Avoir des objectifs quantifiés : nombre de publications/abonnés/fréquentations du site.
Attractivité Diversification des publics FC	Abandonné (temporairement)	Pb organisationnel alors que potentiel avec le BUT (15 étudiants en 18-19, 4 en 22-23)	
Attractivité Diversification des publics Passerelle handicap	En cours	Progression du nombre d'étudiants passant par la passerelle Handicap (3% en 2023)	Il existe une convention handicap avec la passerelle et le rectorat afin d'accompagner la transition entre lycée et université.
Accompagnements étudiants Numérique	En cours	Salle SAé ; utilisation accrue de Celene (cours en ligne, rapport de stages, portfolio...)	Salle créée grâce à la participation du CFA.
Accompagnements étudiants Professionalisation	Réalisé/En cours	Ouverture GEA en apprentissage ; Job dating, visites d'entreprises, Créa campus, Pépite, intervention « métiers » par de nombreux professionnels.	

Accompagnements étudiants International	Réalisé/En cours	Certification en Anglais pour tous les étudiants, cours en Anglais (en développement)	Pas de certification en anglais obligatoire pour les LP. Elle est proposée gratuitement aux étudiants en dernière année de cycle. TOEIC Cela bouge sur la proposition de cours en anglais. Il faut commencer à le faire en dernière année. Le frein est lié principalement à la maîtrise de la langue. Formation déjà proposée par l'UO. Mieux le faire savoir.
Partenariat BDD, Alumni	En cours	Poste relations partenariales (nouveau recrutement en cours)	Repris dans la partie projets.
Partenariat Taxe d'apprentissage	Au ralenti	Baisse de la collecte avec la réforme (60%)	Rappel du recrutement de Mme Maître à l'UO.
Partenariat Formation continue	Abandonné (temporairement)	A redévelopper	-
Vie étudiante Animation, sport, santé	Réalisé/En cours	Support BIATSS (nouveau recrutement à venir), thème en plein essor (culture, sport, rentrée, ...)	Dynamique plus importante avec le BUT en 3 ans. Faire le lien avec le schéma directeur de la vie étudiante
Responsabilité sociétale Égalité H/F	En cours	Quelques démarches : théâtre, conférences, expositions. Préventions des addictions.	Actions à dupliquer dans les deux sens (campus Orléans/Châteauroux). Contact : VP délégué égalité et QVT
Développement durable, responsabilité sociétale	Réalisé/En cours	Vélos en prêt, toiture photovoltaïque, borne de rechargement (lien fort avec la pédagogie), éclairage LED (non finalisé), extinction des ordinateurs, parcours ER en GEII	Prévoir échange avec Vincent Roy/présentation par l'IUT de sa démarche en conseil des directeurs.

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

- Évolution des formations
- Axe 2 (*une université pluridisciplinaire, avec Santé*)

- Pour les cinq années à venir, outre la fin de la mise en place du BUT (SAé, Portfolio, APC, ...), l'IUT de l'Indre envisage de se développer et d'étoffer son offre de formation selon plusieurs axes. Ainsi, plusieurs pistes sont envisagées. Le premier point concerne l'ouverture d'une filière Licence Accès Santé, (L.AS) couplée au BUT GEII. Fort de l'accord et du soutien de la présidence de l'université, cette L.AS pourrait ouvrir à la rentrée 2024 (sous réserve). Elle pourra permettre, par exemple, à des lycéens qui hésitaient entre les métiers qui englobent la composante de médecine et les métiers de l'industrie de poursuivre un temps sur ces deux voies. Sachant que, comme pour toutes les L.AS, les cours préparant au concours de médecine sont encapsulés, les contraintes sur l'emploi du temps en GEII seraient minimales. Par contre, une réelle réflexion est en cours sur la carte pédagogique à mettre en œuvre et sur l'accompagnement de ce nouveau public. L'ouverture d'une composante médecine à l'Université d'Orléans est une réelle opportunité pour envisager l'ouverture de cette L.AS GEII à l'IUT. Cette mise en place ouvrira peut-être d'autres perspectives sur le site d'Issoudun où le département Techniques de Commercialisation serait prêt à tenter l'expérience. Avec l'apprentissage dès la première année pour le département MLT, et la création d'une L.AS éco-gestion à Châteauroux, les départements MLT et GEA ne sont pas concernés par cette perspective.

Dans le domaine de formation continue, une réflexion sera menée par la direction et au sein de chaque département avec pour objectif de constituer un référentiel de formations accessibles directement aux salariés (ou non) des entreprises publiques et ou privées dans le cas de dispositifs de type CPF ou autre. Dans cette optique, la création du BUT centré sur les compétences est un avantage indéniable. Il permet de rendre visibles et apparentes les passerelles existantes entre formation et besoin du monde économique. Nous attendons toutefois la refonte du SEFCO qui gère cette problématique à l'Université d'Orléans car aujourd'hui nous n'avons ni personnel en composante ni personnel en central pour accompagner notre démarche. Le support BIATSS qui nous partageons avec l'IUT de Bourges est actuellement non publié et le SEFCO est en restructuration.

Toutes nos formations et tous nos parcours sont ouverts dès la seconde année à l'apprentissage (et dès la première année pour la formation MLT). Les formations sont alors proposées en parallèle en formation initiale et en apprentissage. Nous constatons une tendance, notamment suite au passage en MLT du BUT1 vers le BUT2, d'orientation des étudiants en formation initiale en BUT1 vers une formation en apprentissage en BUT2. Nous pourrions alors envisager dans une ou plusieurs formations, comme cela existait dans de nombreuses LP, d'ouvrir uniquement certains parcours à l'apprentissage.

Pour finir, l'évaluation des formations et des enseignements devra être mis rapidement en place.

- Indicateurs : nombre d'étudiants

- Stratégie RH
- Axe 5 (*la culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage*)
Enseignants, enseignants-chercheurs

L'IUT de l'Indre avait 4 formations de DUT et 3 LP. Il a donc hérité d'une situation qui le met aujourd'hui, avec la mise en place du BUT, dans un contexte très compliqué. Une seule LP a été intégrée dans un parcours de BUT et les deux autres, qui auraient dû ou pu être « suspendues » seront fermées alors que ces deux licences étaient des vecteurs très appréciés du monde socio-économique

local. Nous nous retrouvons donc, avec la mise en place du BUT3, avec un déficit important d'enseignants. L'université d'Orléans, consciente de notre problématique, a demandé au ministère, après en avoir informé la direction de l'ADIUT, la création de postes de pour l'IUT de l'Indre.

La pyramide des âges de l'IUT de l'Indre montre, surtout dans certaines formations, des problématiques à venir liées aux départs importants à la retraite de personnels enseignants dans les 5 prochaines années. Un travail d'anticipation devra être mené avec l'Université, comme cela a déjà été fait pour des postes cœur de métier ces dernières années, afin de pouvoir maîtriser cette situation.

L'établissement peut proposer la publication de postes « susceptibles d'être vacants » pour pallier cette difficulté. Mais il faut aussi identifier des viviers surtout dans le secondaire.

BIATSS

Même si durant les dernières années, de nombreux collègues BIATSS contractuels ont été titularisés via le concours de titularisation sans concours proposé par l'Université d'Orléans pour les personnels de catégorie C, il reste encore des collègues contractuels sur des postes stratégiques (notamment de catégorie B) dont la titularisation serait un engagement sur la durée pour notre structure et qui amènerait aussi plus de sérénité pour nos agents. La démarche entamée par l'université d'Orléans de CDIser des emplois de CDD nous permettra dans les années à venir de proposer aux personnels des perspectives de CDI.

L'université s'engage à accompagner cette démarche qui est une solution adaptée pour les sites distants pour faire face aux difficultés de recrutement et de stabilité.

Dans un souci de maîtrise de nos données et de communication nous sommes en discussion avec les services RH de l'Université pour profiler un poste qui était uniquement statistique vers un profil infographie afin de pouvoir exploiter et mettre en valeur toute donnée collectée. Il serait par exemple intéressant, quand des collègues vont sur les forums, d'avoir à disposition quelques données stratégiques pour communiquer : nombre d'étudiants issus du département, des lycées, les formations de BUT choisies, les taux de réussite aux diplômes, les propositions de stages et d'apprentissage dans le département ...

Le poste BIATSS, profilé depuis 2 ans sur l'animation de la vie étudiante, commence à porter ses fruits : journée de rentrée, nombreux projets portés par les 2 associations étudiantes (une par site) et pour la première année nous allons accompagner une équipe à la coupe de France des IUTs. Ces évolutions vont dans le bon sens mais les projets sont encore nombreux comme s'appuyer davantage sur les possibilités offertes par l'Université d'Orléans pour « aider » les projets de vie étudiantes. Ce poste en lien avec le schéma directeur de la vie étudiante est aujourd'hui vacant.

Depuis 2 ans, même si l'IUT de l'Indre n'a pas encore pu profiter de cette opportunité, l'Université d'Orléans ouvre (contingent limité et choisi par les services centraux de l'Université d'Orléans) la possibilité de recruter des apprentis dans les services et les composantes. Cette démarche offre des avantages dont nous espérons pouvoir profiter à l'avenir : avoir des personnes sur une tâche dédiée, pouvoir évaluer la capacité d'un candidat pour un éventuel recrutement ou montrer l'intérêt pour la structure de pérenniser ce travail. Les emplois qui pourraient être envisagés concernent la communication (demande effectuée en 2022 mais non retenue), le bâtiment (se pose toutefois ici le problème de l'encadrement de l'apprenti). - Indicateurs : évolution des postes

- Développement durable

- Axe 4 (*le patrimoine, un enjeu majeur*)

- L'IUT de l'Indre poursuit sur la voie de la sobriété énergétique. Un éclairage intelligent avec dalles LED et détecteurs de mouvement et de luminosité a été installé dans les couloirs et halls de l'IUT mais également dans plusieurs salles de cours. En outre, après avoir installé une centaine de panneaux photovoltaïques en 2022 sur le toit du bâtiment principal du site de Châteauroux pour une autosuffisance un certain nombre de jours de l'année, deux bornes de recharge électrique ont été

installées sur le parking du site de Châteauroux. Cela est en cohérence avec l'achat et / ou la location longue durée de véhicule de services électriques lors du renouvellement de notre parc automobile. En cohérence avec une volonté de l'Université d'Orléans d'équipement des différents sites, les installations d'une toiture photovoltaïque et d'une borne de recharge sont aussi envisagées sur le site d'Issoudun.

En outre un projet de création d'une ombrière solaire sur le même parking est en cours. Elle sera pilotée notamment par un enseignant du département GEII, M. Pascal Rebeix dans le cadre d'un projet pédagogique. L'objectif étant de créer une ombrière solaire avec bornes de recharges pour les vélos et trottinettes électriques des étudiants comme des personnels de l'IUT. Le câblage et le dimensionnement de cette ombrière seront réalisés par les étudiants du département GEII eux-mêmes.

Nous connaissons depuis peu (grâce notamment à un système installé dans le cadre de l'équipement des panneaux photovoltaïques) notre consommation électrique 24h sur 24h. Nous souhaitons donc équiper nos armoires électriques de systèmes capables de mesurer, de transmettre et de stocker toutes les données concernant la consommation des différents systèmes afin notamment de pouvoir maîtriser notre consommation d'énergie et d'analyser les systèmes énergivores sur lesquels nous pourrions agir. De nombreuses entreprises s'orientent vers ce type d'analyse. Ces connaissances supplémentaires acquises par nos étudiants (et non maîtrisées par de nombreux techniciens aujourd'hui) leur permettront un meilleur positionnement sur le marché du travail.

Après le remplacement de nombreuses portes de secrétariats par des portes transparentes afin de pouvoir les laisser fermer sans pour autant freiner les visites éventuelles, nous continuons à travailler sur les économies de chauffage. Nous avons pour projet d'équiper les radiateurs de thermostats pilotables (un essai sera fait dans quelques salles dans un premier temps). L'objectif est de pouvoir régler la température d'une salle en fonction de son occupation. En effet, qu'elles soient occupées ou non les thermostats actuels sont réglés sur les mêmes valeurs. Pourtant nous connaissons très bien l'occupation des salles : personnes en télétravail, emplois du temps des étudiants ... En plus de l'équipement des radiateurs d'un tel dispositif, un projet étudiants consistera à faire le lien entre un ou plusieurs emplois du temps et les thermostats.

Les toitures des différents bâtiments de l'IUT occupent une surface importante. La quantité d'eau collectée pourrait être très importante. La mise en place de collecteurs et d'espace de stockage peut être envisagée. Via un système de pompage et éventuellement de filtrage, l'eau récupérée pourrait être injectée dans l'alimentation des sanitaires. Pour faire le lien avec la partie sur le personnel, c'est typiquement le type de projet qui pourrait être géré par un apprenti pendant une année.

Depuis 2 ans, nous prêtons des vélos aux étudiants demandeurs (nombre limité). Nous constatons également un accroissement des personnes venant à l'IUT en vélo ou en trottinette. Nous travaillons à l'amélioration du stationnement de ces véhicules (abris de la pluie, sécurisation) afin d'amener d'autres collègues et étudiants vers cette démarche.

- Indicateurs : consommation, utilisation de la mobilité douce

L'université s'engage à accompagner la réalisation de ces projets.

- Réseau Alumni

- Axe 5 (La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage)

- Le lien avec les anciens diplômés est crucial pour les IUT et le vivier est très important. En effet ces anciens diplômés sont de forts vecteurs de communication de nos formations mais pas seulement. Ce réseau doit être développé pour se retrouver au cœur de notre politique. En effet, un réseau fort d'*alumni* offre plusieurs avantages :

- * Il fournit un vivier de vacataires potentiels. Rappelons que dans le cadre de la réforme de BUT, 30% des enseignements doivent être réalisés par des extérieurs.
- * Il offre de multiples opportunités de stages, ou encore d'apprentissage, un vecteur fort de développement économique et stratégique.
- * Il permet de travailler en étroite collaboration et d'affiner notre offre de formation dans le cadre notamment des 30% d'adaptation locale.
- * Il ouvre la voie à de possibles partenariats industriels, financement recherche ou encore transfert de technologie.
- * Il permet de mettre valeur et en lumière le devenir de nos diplômés.

Un poste BIATSS, actuellement vacant (recrutement ouvert), doit travailler sur la constitution de ce réseau (via un outil normalement financé par l'Université) en plus d'un travail sur les relations avec les acteurs socio-économiques du département et de la région.

- Indicateurs : évolution de la base

- International

- Axe 1 (une université Régionale, de dimension Européenne)

- L'un des marqueurs forts de la réforme du BUT, outre l'APC, est l'internationalisation des formations. Cela revêt un caractère essentiel. Afin d'accompagner cette volonté, l'IUT de l'Indre a, dans un premier temps, consolidé les accords liant à ses partenaires étrangers historiques, que sont TU Dublin, UPNA Navarre, UQAC Canada et OSTFOLD Norvège. De surcroît un travail est mené par la commission RI de l'IUT pour développer ce réseau de partenaires universitaires étrangers. Plusieurs pistes sont actuellement à l'étude notamment avec une université américaine de Californie (Fresno), cette ville étant jumelée avec la ville de Châteauroux. D'autres pistes sont à l'étude notamment en Europe centrale et du Nord où un nombre croissant d'universités propose des cours en anglais. Il s'agit là d'une tendance qui doit nous pousser à réfléchir à notre attractivité et à nos propres modes d'enseignement.

Partant de ce constat, l'IUT de l'Indre affirme sa volonté de renforcer l'attractivité de nos formations pour les étudiants étrangers. Une partie des enseignements pourraient être faits en anglais. C'est la raison, pour laquelle un bon niveau de maîtrise de l'anglais sera inscrit dans les profils de tous les postes vacants à l'IUT à compter de la rentrée 2023. Sur le modèle de ce qui peut être fait dans d'autres universités (Angers, Saint-Étienne, Rennes, Poitiers...) une incitation financière pourrait être envisagée de façon à accompagner les collègues face à la surcharge de travail que représente la traduction de supports de cours en anglais voire la réécriture de cours devant être dispensés en anglais. Cette stratégie est déjà proposée dans le cadre d'ATHENA.

L'Université européenne ATHENA, dont l'Université d'Orléans est partenaire devrait faire partie de la dynamique que nous voulons insuffler. Les universités partenaires ont des tailles équivalentes à celle de notre université. Les différents objectifs offerts par cette université s'inscrivent dans les cadres énoncés ci-dessus : cours en langue anglaise via par exemple des formations hybrides, à distance, ou en présentiel et possibilités de semestres à l'étranger notamment avec l'objectif de création d'un grand campus européen.

- Indicateurs : cours en anglais ; stages et semestres à l'étranger

3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation

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

Dans le tableau : Liste des diplômes avant/après accréditation (par mention et parcours)

*préciser si formation bi-domaine ou co-accréditée

Liste des diplômes 2018-2023	Liste des diplômes 2024-2028
DUT GEII	BUT GEII
LP SAR	
DUT GEA	BUT GEA
DUT TC	BUT TC
DUT MLT/GLT	BUT MLT
LP CVCA	
LP GOESS	