

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 19 avril 2024

III. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'UFR Droit, Économie et Gestion (DEG) - 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'UFR DEG figure en annexe.

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

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	17
Membres représentés :	9
Total :	26

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	26
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	26
Pour :	26
Contre :	-

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 25/04/2024

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

L'UFR Droit, Économie et Gestion (DEG)
Représentée par Pierre ALLORANT, Directeur de l'UFR DEG

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

Sommaire

Sommaire	2
Présentation générale	3
PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES	4
1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT	4
1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028	6
Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne	6
Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé.....	7
Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs	7
Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur	8
Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage	8
Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles.....	8
Axe 7 : Une politique de Site volontariste	9
PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE	10
2.1 Actions de formation	10
2.2 Bilan des moyens attribués.....	15
2.3 Les heures d'enseignement.....	17
2.4 Masse Salariale.....	18
2.5 Analyse des coûts.....	19
2.6 Patrimoine	19
2.7 Indicateurs	20
PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE	21
3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM	21
3.2 Présentation des nouveaux projets.....	23
3.2.2 Un projet mobilisateur pour la faculté et l'université	25
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation	31

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
L1	1 309	1 264	1 252	1 214	1 321
L2	741	688	818	831	725
L3	617	609	665	709	671
LP	60	72	72	82	58
M1	373	393	448	445	380
M2	410	426	469	458	460
ERASMUS	35	38	15	31	24
Autres formations :	93	119	102	144	147
Capacité en droit	30	46	30	28	34
Préparation IPCA	3	2	4	4	4
Préparation magistrature	2	-	2	11	15
Examen CRFP avocat	45	52	63	59	61
DU Etudiant Entrepreneur	5	7	3	-	-
DU Religion et Société	8	12	-	-	-
TOTAL	3 638	3 609	3 841	3 914	3 786

Source : Remontées SISE au 15 janvier de l'année N, inscriptions administratives principales hors CPGE, doctorat et auditeurs libres ; Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), [Documents annuels](#) mis à disposition sur l'intranet

2.1.2 Formation continue, apprentissage

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

Année universitaire N-1/N :	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Eff.	%								
Formation Initiale ⁽¹⁾	3 354	92%	3 322	92%	3 501	91%	3 465	89%	3 319	88%
Formation par apprentissage	217	6%	228	6%	298	8%	419	11%	405	11%
Formation continue	39	1%	26	1%	27	1%	30	1%	60	2%
Contrats de professionnalisation	28	1%	33	1%	15	0%	0	0%	2	0%

Source : Remontées SISE au 15 janvier de l'année N, inscriptions administratives principales hors CPGE, doctorat et auditeurs libres ; Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), [Documents annuels](#) mis à disposition sur l'intranet

(1) hors doubles inscriptions CPGE, doctorat et auditeurs libres, y compris en reprises d'études non financées

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
CFA IURC -> CFA des Universités	1 LP 1 M1 9 M2	2 LP (+LP MNI) 1 M1 10 M2 (+SIPE)	2 LP 2 M1 (+M1 DSGRH) 12 M2 (+ DSGRH + CAU)	2 LP 5 M1 (+M1 CED +M1 MPSI +M1 CCA) 12 M2	2 LP 5 M1 13 M2 (+ MESC2A)
CFPB - ESBanque	1 LP 1 M1 1 M2	1 LP 1 M1 1 M2	1 LP 1 M1 1 M2	1 LP 1 M1 1 M2	1 LP 1 M1 1 M2

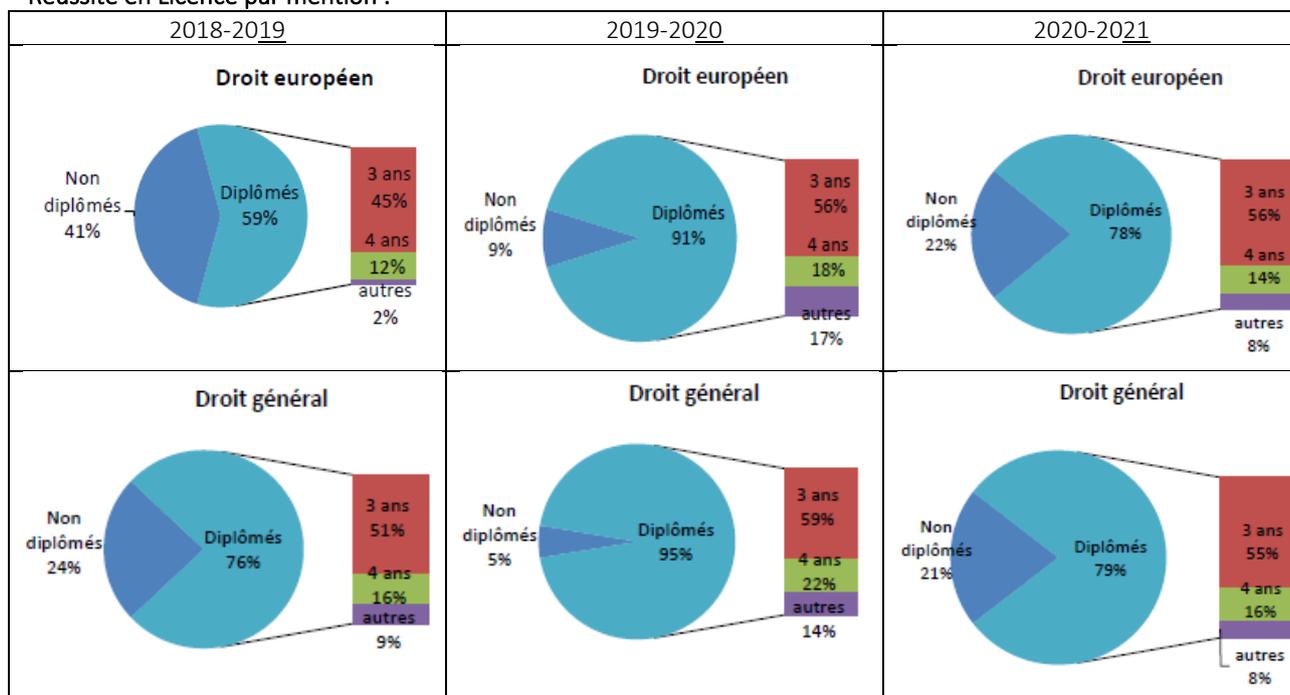
Source : DEG

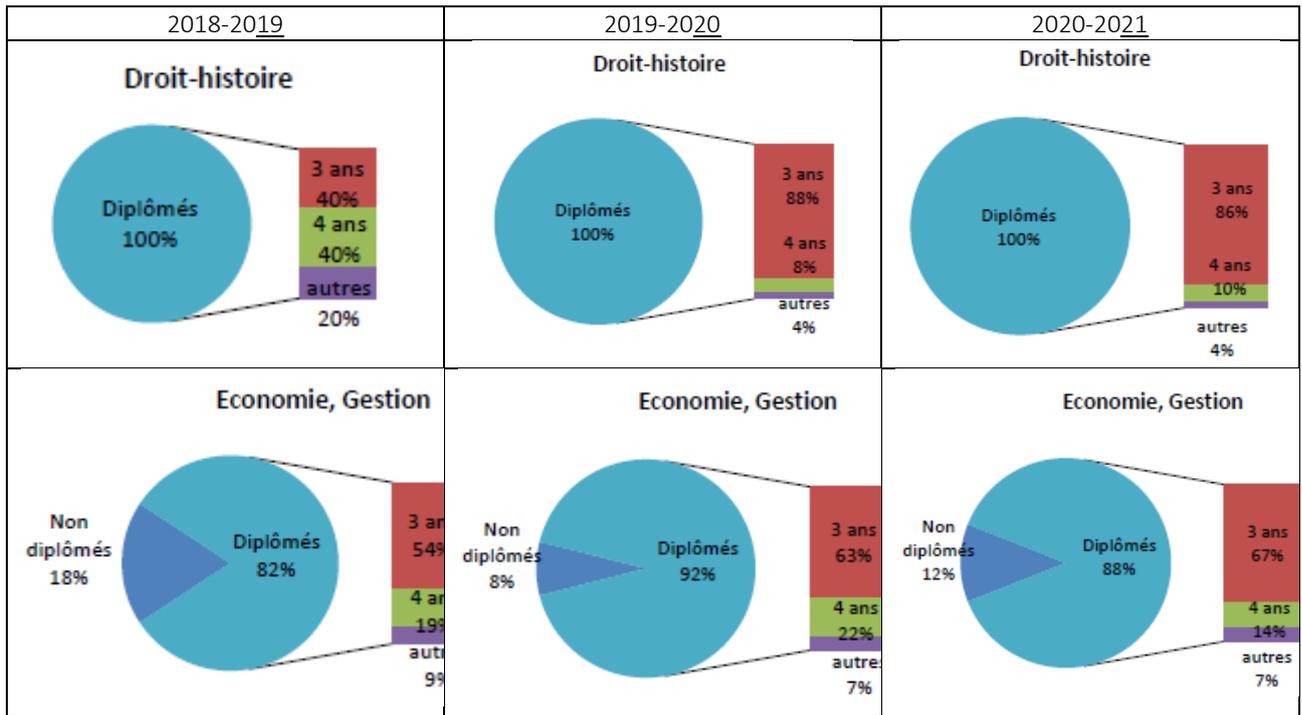
2.1.3 Les taux de réussite

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

Calcul : Nombre d'étudiants titulaires d'un baccalauréat diplômés Licence l'année N divisé par le nombre d'étudiants titulaires d'un baccalauréat inscrits en 3^e année de licence l'année N.

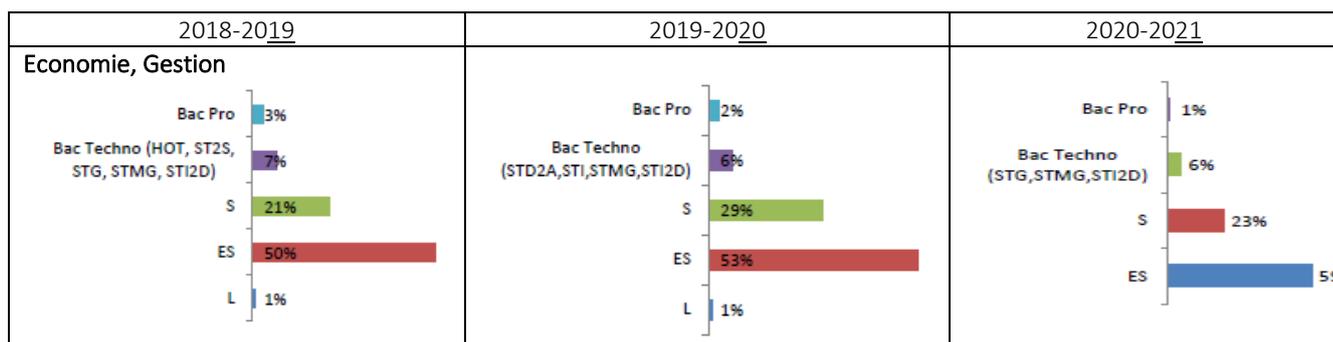
Réussite en Licence par mention :





Réussite en Licence par origine scolaire :





(1) Exemple de lecture : Sur l'ensemble des étudiants inscrits en 3^{ème} année de Licence Droit européen en 2018-2019, 27% sont titulaires d'un bac ES et ont obtenu leur Licence Droit européen en 2019.

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
Activités juridiques : Marchés publics – métiers de l'achat public	82,6%	
Assurance, banque, finance : Chargé de clientèle	85,0%	
Taux de réussite constaté	84,1%	

Source : OVE

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

Tableau 3-3 : Taux de réussite en master

	Année universitaire N-1/N :	
	2018/2019	2019/2020
	Année d'obtention N du diplôme :	
	2019	2020
Comptabilité-Contrôle-Audit	91,3%	
Contrôle de gestion et audit organisationnel	100%	
Droit privé	86,4%	
Droit public	87,9%	
Droit social	96,6%	
Econométrie et statistiques appliquées	97,6%	
Ingénierie et management des organisations	100%	
Management des systèmes d'information	88,9%	
Management et administration des entreprises	85,1%	
Marketing, vente	100%	
Monnaie, banque, finance, assurance	82,1%	

	Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020
	Année d'obtention N du diplôme :	2019	2020
Taux de réussite constaté		91%	

Source : OVE

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

Précisions :

Le master International Economics recense des étudiants en master 1ère année en 2018/2019. Les taux de réussite et d'insertion professionnelle seront disponibles et calculés au sein de l'OVE au cours de l'année 2023.

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⁾
Activités juridiques : Marchés publics – métiers de l'achat public	19	64,7%	88,9%	80%
Assurance, banque, finance : Chargé de clientèle	34	56,2%	100%	100%

Source : OVE

Précisions :

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

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

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

Libellé du diplôme – <u>MASTER</u>	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse ⁽¹⁾	IP à 18 mois ⁽²⁾	IP à 30 mois ⁽³⁾
Comptabilité-Contrôle-Audit	21	65,0%	100%	100%
Contrôle de gestion et audit organisationnel	14	76,9%	90,0%	100%
Droit privé	70	64,1%	68,2%	81,2%
Droit public	51	60,0%	72,0%	77,8%
Droit social	28	66,7%	94,1%	93,7%
Econométrie et statistiques appliquées	40	65,0%	96,0%	96,2%
Ingénierie et management des organisations	2	100%	100%	100%
Management des systèmes d'information	32	61,3%	89,5%	100%
Management et administration des entreprises	40	55,0%	85,0%	80,0%
Marketing, vente	63	62,1%	68,6%	85,7%
Monnaie, banque, finance, assurance	23	40,9%	88,9%	100%

Source : OVE

Précisions :

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

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

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

2. 2 Bilan des moyens attribués

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

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

Année civile N (décembre) :	2018	2019	2020	2021	2022
Enseignants-chercheurs	88,43	89,05	87,59	84,60	85,60
Enseignants	13,30	13,10	14,35	15,60	14,60
ATERS et enseignants contractuels (ETP)	13,00	11,50	11,50	19,20	21,70
Dont ATER				13,00	12,00
Dont Enseignants contractuels CDD				4,70	8,20
Dont PAST				1,50	1,50
TOTAL (ETP)	114,73	113,65	113,44	119,40	121,90

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)	33,19	33,4	33,18	26,4	24,4
Catégorie A				3,0	3,0
Catégorie B				10,0	7,0
Catégorie C				13,4	14,4
BIATSS contractuels (ETP)	10,0	9,0	11,0	8,5	12,0
BIATSS contractuels (ETP) – CDD				6,5	10,0
Catégorie A				-	-
Catégorie B				2,5	4,0
Catégorie C				4,0	5,0
Apprenti				-	1,0
BIATSS contractuels (ETP) – CDI				2,0	2,0
Catégorie A				2,0	2,0
Catégorie B					
Catégorie C					
TOTAL ETP	43,19	42,4	44,18	34,9	36,4

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre, hors personnels de recherche

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

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

Année civile N (<i>décembre</i>) :	2021	2022
AENES	11,8	11,8
ITRF	23,1	24,6
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	1,0	1,0
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique		
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	2,5	3,0
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	3,0	3,0
dont BAP J Gestion et Pilotage	16,6	17,6
TOTAL ETP	34,9	36,4

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

2.2.3 Dotation Globale de Fonctionnement, en €

Tableau 7 : Evolution de la dotation de fonctionnement

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Dotation au fonctionnement	266 900 €	335 200 €	345 000 €	352 000 €	80 000 €
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	9 417 €	9 417 €			
TOTAL	257 483 €	325 783 €	345 000 €	352 000 €	80 000 €

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	1 776 504 €	1 857 064 €
Participation à la dynamique de l'établissement	- 355 300 €	- 371 413 €

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	24 749	24 093	24 228	25 044	25 624
Heures Complémentaires	10 294	9 571	11 917	10 530	10 965
Vacations	12 132	10 551	9 737	9 960	11 347
Nombre d'heures réalisées (HETD)	47 175	44 215	45 882	45 534	47 936

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

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

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Budget alloué Heures complémentaires et vacances</i>	374 000 €	279 000 €	279 000 €	285 000 €	138 000 €

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	426 682 €	370 621 €	446 871 €	375 656 €	373 844 €
Vacations	645 724 €	554 480 €	510 998 €	607 760 €	662 537 €
<i>dont vacations non fonctionnaires</i>	490 351 €	427 715 €	376 156 €	444 136 €	495 222 €
<i>dont HC/VAC rappels N-1</i>				457 €	6 979 €
Total dépenses	1 072 406 €	925 101 €	957 869 €	983 872 €	1 043 360 €

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	33 139	32 752	33 763
par des EC/E d'une autre composante	3 006	2 822	2 826
par des vacataires de la composante	9 137	9 460	10 661
par des vacataires d'une autre composante	600	500	686
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	45 882	45 534	47 936
<i>par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	<i>1 526</i>	<i>1 573</i>	<i>1 664</i>
<i>par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	<i>653</i>	<i>793</i>	<i>813</i>

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

Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2020/2021, date d'observation 15/10/N.

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

Tableau 12 : Evolution du potentiel d'enseignement net

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Potentiel enseignants net (en HETD) <i>(décharges et réduction de services appliquées)</i>	24 588	23 923	24 227	25 769	26 231

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	6 106 154 €
Masse salariale BIATSS	2 024 473 €
TOTAL	8 130 627 €

Source : DRH, déversement de la 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
Licence	Normes, institutions	2 432 €
Licence	Marchés et organisations	3 857 €
Licence pro	Normes, institutions	6 800 €
Licence pro	Marchés et organisations	5 181 €
Master	Normes, institutions	5 416 €
Master	Marchés et organisations	6 551 €

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
Licence	Normes, institutions	353 €
Licence	Marchés et organisations	318 €
Licence pro	Normes, institutions	307 €
Licence pro	Marchés et organisations	244 €
Master	Normes, institutions	288 €
Master	Marchés et organisations	267 €

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 différents sites :

Localisation	Bâtiment - nom	2022 – m ² SHON	
Orléans	Aile Sully - Amphis V-VI	3 163	
	Amphis I-II-III-IV	2 372	
	Bâtiment A	4 050	
	Bâtiments B et C	3 870	
Chartres	Pôle Universitaire d'Eure-et-Loir	2 408	Occupation 1/3
Châteauroux	-	1 242	Occupation 1/2
Bourges	CU - Salle d'armes	2 091	Occupation totale

Source : Direction du patrimoine – Enquête nationale des surfaces, M² transmis à France Domaine

Précision :

Les m² 2022 sont identiques à ceux de 2019 (en recensant Bourges).

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	13	12	13	12	12
Heures de vacances / Nombre d'heures réalisées	26%	24%	21%	22%	24%
Heures de vacances / heures de service	49%	44%	40%	40%	44%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	42%	40%	49%	41%	42%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	192%	185%	189%	177%	183%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	1,2	1,2	1,2	0,9	0,9
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	0,9	1,0	1,0	0,8	0,8
Dotation HC et vacances / Dépenses HC et vacances	33%	40%	29%	28%	27%
Dotation fonctionnement / Nombre d'étudiants [Hors CPGE]	75	73	93	90	89

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

<u>Nom du projet</u>	<u>Statut</u>	<u>Commentaire</u>	<u>Observations de la gouvernance</u>
Maintenance des bâtiments	En cours	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif de maintenance liée à la bonne conservation des bâtiments occupés par DEG et à la sécurité des usagers et des personnels devient difficile à assurer en l'absence d'investissement, après près d'une décennie sans travaux. Tout retard dans les travaux du projet Madeleine rendrait complexe et tendue la coexistence avec les formations en santé (la date initiale envisagée pour l'emménagement était 2023). 	
Accompagnement des personnels en vue de Madeleine	A mener	<ul style="list-style-type: none"> Un travail avait été engagé, tant sur le plan des ressources humaines que patrimonial, avec l'INSPE au moment de la crise Covid. Les nouvelles perspectives ouvertes par la fermeture anticipée du site Saint-Jean et la montée en puissance des enseignements en santé (médecine, EUK...) rend à nouveau un travail en commun inter-composante urgent, en articulation avec la nouvelle chargée de mission, afin d'accompagner nos personnels selon leur désir de rester sur le campus sourcien, de rester dans ou de rejoindre la composante. 	
Attachement aux campus de proximité	Effectué	Le conseil de gestion et la direction de l'UFR réaffirment leur attachement aux campus de	

	<p>proximités de Bourges (Lahitolle) et de Châteauroux (Centre d'Etudes Supérieures de l'Éco-campus Balsan), qui contribuent à rapprocher le service public d'enseignement supérieur de bacheliers le plus souvent socialement modestes (majorité d'étudiants boursiers) et peu mobiles pour le début de leurs études. La soutenabilité du maintien de deux licences générales éco-gestion identiques et de trois licences générales en droit interroge et devra faire l'objet d'une analyse conjointe entre l'équipe présidentielle, les conseils centraux, le conseil de gestion de l'UFR et les 3 écoles concernées.</p>
<p>Améliorer le taux de poursuite d'étude en Master dans les campus de proximité</p>	<p>Des manifestations scientifiques et de diffusion ont été organisées dans ces deux sites (conférences-débats « Jacques Rimbault, cœur à gauche, un Printemps de Bourges » le 12 mai 2023, la journée d'études sur Alciat par les historiens du droit à Bourges fin 2022, colloques « <i>Le Berry hier, aujourd'hui, demain</i> » à Châteauroux en 2018, « <i>Pour une nouvelle histoire du Berry</i> » à Bourges en décembre 2022, préparation de la Nouvelle Histoire de Bourges pour fin 2024).</p> <p>Cet effort indispensable est encore insuffisant pour améliorer le taux de poursuite d'études dans les masters de la faculté DEG à Orléans des étudiants diplômés d'une licence en droit à Bourges et à Châteauroux, dont certains préfèrent poursuivre à Limoges, Poitiers ou Clermont. Attirer des étudiants du Berry dès la 3^e année de licence pour certaines options à Orléans sur le site Madeleine pourrait être étudié, à condition que cette politique soit fortement accompagnée par le CROUS, la Métropole d'Orléans et la région Centre-Val de Loire en termes de vie étudiante, prioritairement de logement accessible et de mobilité à la tarification étudiante adaptée.</p> <p>En cours</p>

3.2 Présentation des nouveaux projets

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

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

Réussir le projet de redéploiement de la faculté Droit Économie Gestion d'Orléans (2024-2028) Pour une faculté redynamisée et attractive

La faculté de droit, économie et gestion de l'université d'Orléans est à un carrefour de son histoire : après plus de sept siècles d'un passé prestigieux, au lendemain du 50^e anniversaire de sa renaissance contemporaine sur le campus de La Source, elle a adopté, à la suite d'un processus de consultation de tous les acteurs de la communauté facultaire, d'auditions et de travaux préparatoires, une décision stratégique pour son avenir et au-delà, pour le développement et l'image de l'université d'Orléans dans son ensemble, en particulier le déploiement d'une faculté de médecine de plein exercice, dotée d'un deuxième cycle à partir de la rentrée 2025, puis d'un troisième cycle.

Ainsi en septembre 2025, comme dans toutes les villes universitaires et à vie étudiante dynamique et attractive, l'université d'Orléans pourra s'appuyer sur un campus de centre-ville, au cœur de la capitale régionale, dans un site patrimonial remarquable et protégé : l'ancien hôpital général des XVII^e et XVIII^e siècles, restauré, abritant services administratifs et bureaux des enseignants et enseignants-chercheurs, complété d'un *learning center* et de bâtiments neufs abritant, avec un projet architectural original de grande qualité architecturale, 6 amphithéâtres à capacité accrue, davantage de salles de cours et spécialisées, et d'espaces de vie étudiante (café internet, locaux associatifs, local vélo...).

L'état des lieux actuel de la faculté de droit économie et gestion est contrasté, ses atouts nombreux, mais aussi ses sources de fragilité. Un projet partagé et mobilisateur devrait favoriser le travail en commun des membres des trois écoles (IAE, IEO, Ecole de droit d'Orléans) et de toutes les catégories de personnel (administratif, technique, enseignant, enseignant-chercheur), marquées depuis quelques années d'un fort *turn over* en lien avec la situation de plein emploi du bassin orléanais et de rémunérations et de primes plus attractives en dehors de l'établissement.

3.2.1 L'état des lieux. Atouts et fragilités

La « fac de droit » d'Orléans est identifiée et dotée d'une image positive dans la cité et dans la région : des facteurs très différents se conjuguent pour conforter sa réputation, atout historique qui facilite aussi bien la signature de plusieurs accords internationaux (Cracovie, Macerata, Sfax...) que la visibilité internationale : accès au classement de Shanghai grâce à l'excellence du laboratoire d'économie d'Orléans (LEO).

La tradition contemporaine de l'efficacité de l'insertion dans les emplois de l'encadrement public et privé, la force des liens avec les professionnels et les acteurs socio-économiques

régionaux sont inséparables du caractère pionnier des formations professionnalisantes (stages, masters et Licences professionnelles en apprentissage, accords avec le secteur bancaire, etc.). La faculté a renforcé son ancrage dans les milieux professionnels du territoire, généralisant l'apprentissage et réanimant un « Club des partenaires de la faculté » qui a pour vocation de valoriser les travaux et initiatives des étudiants et de mieux faire connaître aux branches professionnelles le vivier de diplômés talentueux que recèlent les trois écoles, avec des profils métiers très diversifiés, des cadres du secteur public au management privé, du droit social à la finance ;

En licence, la forte poussée démographique de la cohorte née en 2 000 s'est progressivement répercutée jusqu'en master, avec le facteur imprévu et perturbateur des passages facilités, puis à l'inverse des redoublements à un niveau inédit en L2 et L3 des années Covid, avec l'hybridation des enseignements.

Toutefois, le passage à la sélection dès le M1 a fait perdre en lisibilité et en attractivité une offre en master de droit souvent conçue sur une différenciation en parcours de M2, en articulation avec leur spécialisation et leur organisation en alternance.

- De ce fait, le bilan des atouts incontestés et des réelles fragilités n'a pas été bouleversé depuis 2018. Si l'image de la ville d'Orléans a été fortement améliorée depuis le début du XXI^e siècle, Orléans n'a pas encore une réputation de ville étudiante attractive dans le paysage universitaire français. Or, après les années de licence où les familles et les jeunes privilégient la proximité, la rupture du choix du master provoque une grande dispersion des étudiants, singulièrement dans une métropole située dans une région centrale, à une heure des universités parisiennes et, au-delà, à quelques heures des métropoles les plus dynamiques (Bordeaux, Nantes, Rennes, Montpellier...).
- Le risque est donc clairement identifié : celui de devenir, à l'exception de quelques diplômés « de niche » (masters ESA, IE, DS-GRH...) une faculté d'amorçage des études, un collège universitaire de proximité doté d'effectifs confortés en licence, mais trop fragiles en master et encore davantage en doctorat, la facilité d'insertion des diplômés de master réduisant l'appétence à poursuivre en thèse.
- Cette menace rend encore davantage opportun l'aboutissement d'un projet imaginé par la ville et l'université depuis deux décennies : la rénovation patrimoniale et la construction d'un bâtiment neuf à l'architecture ambitieuse sur un emplacement privilégié au cœur de la capitale régionale. Il s'agit de saisir la chance de cet emménagement dans de nouveaux locaux en véritable rénovation de l'offre de formation et de redéploiement des forces scientifiques de la faculté. Sans bouleverser l'organisation traditionnelle disciplinaire, il s'agit de porter un projet ambitieux, transversal, facilitateur d'un travail en commun, tant en formation initiale et continue qu'en projets de recherche fédérateurs.
- Après la phase d'expérimentation de Diplômes d'Université (DU), une véritable école transversale de la DATA appliquée aux métiers du droit, de l'économie et de la gestion verra le jour, en s'appuyant sur « une expertise remarquable de Data Sciences, ou Analyse de données, dont les débouchés actuels sont de plus en plus importants » comme le soulignait dès 2016 le rapport Dufour.
- Il s'agit de saisir une opportunité unique : mettre à profit l'implantation sur le site Madeleine pour construire un projet pédagogique innovant, avec pour objectif de renforcer l'attractivité de l'ensemble des formations en s'appuyant sur les trois écoles actuelles. En effet, bien des collègues enseignants-chercheurs

sont déjà très investis dans des recherches ou des formations qui intègrent cette thématique de la digitalisation des métiers. Mais, y compris au niveau national, la transversalité entre disciplines reste rare, et l'absence de structuration des initiatives individuelles les rend peu visibles à l'extérieur de la faculté. L'ambition consiste à la fois à « augmenter » les formations existantes de la culture DATA et à créer des formations aux nouveaux métiers du Droit, de l'Économie et du Management.

3.2.2 Un projet mobilisateur pour la faculté et l'université

- Le défi à relever est de taille : la ville d'Orléans, en dépit de son embellissement récent, du dynamisme de son accroissement naturel et des fortes potentialités de son tissu économique, n'est pas encore perçue comme une ville étudiante, au contraire d'Angers ou de Poitiers. Seule université française dépourvue de toute présence d'une composante d'enseignement UFR en centre-ville, l'université d'Orléans a tout à gagner à articuler le site remarquable de l'hôtel Dupanloup, aujourd'hui insuffisamment exploité en dépit de l'accueil de manifestations scientifiques de qualité, au campus Madeleine. Comme à Angers, Poitiers ou Amiens, la présence de l'une de ses composantes en cœur de métropole rejaillira sur l'image de l'ensemble de l'université.
- Au surplus, la région Centre-Val de Loire, désormais la moins peuplée des 12 régions métropolitaines, souffre d'un déficit de cadres qui handicape son développement. Comme pour la formation des ingénieurs récemment, passer un cap qualitatif et quantitatif dans la formation des cadres du tertiaire est indispensable à l'attractivité régionale. Si Tours a été chef de file dans le domaine de la Santé, Orléans l'est historiquement et naturellement pour les métiers du droit, de l'économie et du management, et entend bien le devenir dans les Sciences politiques, par sa capacité d'innovation et de travail en commun avec tous les partenaires socio-économiques du territoire régional, ligérien et berrichon.
- Ainsi, le projet Madeleine sera au centre d'un nouveau départ, grâce à la disposition d'un nouvel écrin au cœur de la métropole, à proximité de ses partenaires professionnels et institutionnels. Ce projet, doté d'un volet pédagogique et scientifique, est désormais massivement partagé en interne (vote du conseil de gestion du 31 mai 2018). Son ambition est saluée par nos partenaires, par les acteurs du territoire.
- Ce projet permettra à la faculté de passer progressivement d'un fonctionnement en silos à une synergie transdisciplinaire, avec pour objectif de bâtir l'école de référence en France sur l'accompagnement de la **transformation digitale** des métiers traditionnels (avocats, notaires, huissiers, finance et comptabilité, audit...).
- Des formations, principalement continues, sur les *Smart city*, la *Fraud detection*, la *Credit Risk Analysis*, ou la *Compliance*, ont été expérimentées et d'autres, sur les *Blockchain* et Cryptoactifs ou les Organisations et Institutions internationales, seront lancés en septembre 2023.

- Toutefois, le renforcement de la visibilité de l'excellence des formations de la faculté ne saurait se réduire au seul pôle de la DATA appliquée aux métiers.
- Le dispositif de « Prépas Talents du Service public », réservé aux très bons étudiants boursiers, a été étendu à quatre formations dont deux dans les campus de proximité du Berry pour les cadres et ingénieurs de la Fonction publique territoriale (cette dernière à Bourges doit ouvrir fin 2023).
- L'offre en double licence, particulièrement attractive, a été complétée :
- la double licence Droit-Histoire a été refondue et améliorée en vue des échéances 2024 et 2025.
- une double licence Droit-Eco-gestion s'est déployée sur les trois années, entre la rentrée 2021 et septembre 2023.
- une double licence Informatique-Eco-gestion, « Intelligence Artificielle », ouvrira en septembre 2024.
- Ainsi, la panoplie de ces formations d'excellence pourra attirer des profils de lycéens très diversifiés, littéraires, scientifiques ou désireux de mener de front des études pluridisciplinaires à l'instar des IEP.
- Le renforcement de formations déjà très bien évaluées nationalement pourrait emprunter, sur la base du volontariat et des initiatives des collègues concernés, la voie, pratiquée dans les Instituts d'Études Politiques, de regroupement de formations par « écoles » ou « instituts » : Institut du droit social et de la RH, Institut du droit des affaires, Pôle Économie financière et finance d'entreprise, Institut d'Économétrie, École du notariat, École des cadres des collectivités territoriales, etc.
- L'attractivité de ces écoles pourrait encore être renforcée par **le développement d'une école interne universitaire de sciences politiques**, dont la récente réussite de Saint-Germain-en-Laye (Universités de Cergy et UVSQY) fournit un modèle probant et qui fait défaut en Centre-Val de Loire (unique région dépourvue d'IEP avec les Pays de la Loire).
- Les nouvelles formations et la structuration en écoles ne pourront se faire dans de bonnes conditions qu'avec une évolution adéquate des secrétariats et scolarités, dont les personnels sont aujourd'hui à l'extrême limite de leur capacité à absorber les tâches administratives, et un accompagnement par l'établissement. De même, la politique de recrutement d'enseignants-chercheurs devra se faire en concertation avec l'équipe décanale, après consultation des directions des laboratoires concernés.
- Par ailleurs, l'attractivité en master et en doctorat devra s'appuyer davantage sur les cursus en anglais et les partenariats internationaux, comme l'a très bien réussi le master *International Economics*.

L'ensemble de ce projet ambitieux pour le rayonnement de la faculté exigera pour sa réussite le respect de conditions posées par le conseil de gestion en mai 2018 : bâtiments à même d'assurer une visibilité de qualité au cœur de la capitale régionale, aisément accessibles par les transports en commun, pistes cyclables et parcours piétonniers sécurisés, et reliés, par une navette directe, avec le Grand campus. Le projet architectural vise une qualité améliorée des espaces de vie étudiante et de vie des personnels : cours paysagères, espaces de restauration de qualité à proximité et de logement à prix soutenable, équipements sportifs et culturels. Une politique RH pluriannuelle, en amont de l'emménagement, sera essentielle pour faciliter les mouvements internes et favoriser le respect des souhaits géographiques des personnels.

CIOM DFM vers MADELEINE 2024-2028

1. Accompagner et fidéliser nos personnels par la qualité de vie au travail

Numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe	5
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer l'identité de la composante sur la stabilité et la compétence de ses agents, bien traités, reconnus pour leurs compétences et leur investissement. • Reconnaître concrètement la valeur des personnels : défendre auprès de la gouvernance le besoin d'une politique volontariste de primes et d'avancements ; améliorer la qualité du dialogue avec les instances centrales. • Mettre un terme au <i>turn over</i> qui détourne les cadres de leurs tâches prioritaires. • S'appuyer sur nos jeunes talents, leur servir de tremplin en les accompagnant dans la préparation des examens et concours et dans leur progression de carrière
<p>L'UO propose que la composante puisse accueillir des apprentis dans le cadre de la campagne de recrutement menée par l'établissement.</p>	
Indicateurs et cibles proposés	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure des vacances de postes administratifs • Mesure des arrêts maladie • Réduction du temps entre les phases composante/établissement des procédures de recrutement. • Nombre d'agents qui effectuent leur premier poste à DEG après leurs études

• Améliorer la qualité de vie des personnels et des étudiants

Numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe	1 / 4
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Un campus au service de l'épanouissement des étudiants et des personnels : vie étudiante, associative, sportive, culturelle et ouverture internationale • Partenariats à créer ou renforcer avec le cinéma des Carmes, le Carré Saint-Vincent, le FRAC, la Médiathèque, les Musées d'Orléans, les librairies, le Conservatoire, la Salle de musiques actuelles. • Accompagner les nouvelles mobilités : partenariat actif avec la TAO, incitation et aide à l'entretien des vélos.
Indicateurs et cibles proposés	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conventions partenariales signées • Effectifs d'étudiants et de personnels concernés

- Renforcer l'ancrage territorial et le rayonnement européen de la faculté

Numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe	1 / 4
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux identifier chaque campus de proximité à Bourges et à Châteauroux • Créer une identité en cœur de ville pour le nouveau campus Madeleine en lançant une réflexion associant personnels et étudiants sur la dénomination du campus, des amphithéâtres et des espaces de vie étudiante, avec une détermination de féminisation. • Améliorer le taux de départ en Erasmus + • Articuler des formations avec Athéna • Soutenir et renforcer les cours et formations en anglais
<i>L'UO s'engage à accompagner ce projet.</i>	
Indicateurs et cibles proposés	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de conférences (Antennes et futur site Madeleine) ouvertes au grand public • Parité de genre des noms de salles et amphis • Départ obligatoire un semestre à l'étranger des étudiants des voies européennes en licence de droit et éco-gestion • Nombre de formations en lien avec une université du consortium Athena

- Renforcer la qualité d'insertion de nos étudiants et les liens avec nos partenaires

Numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe	1 / 4
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Articuler le Club des partenaires de la faculté avec la Fondation de l'Université. • Mettre en œuvre le projet de mécénat patrimonial de la chapelle Saint-Charles, œuvre du grand architecte royal Gabriel, au service du rayonnement de l'ensemble de l'université (expos, conférences, concours d'art oratoire...) • Optimiser l'apport du SEFCO rénové des deux universités ligériennes grâce à des personnels dédiés en proximité par école (sur le modèle du CFAUCVL) • Renforcer la direction Insertion/Partenariat/Apprentissage pour accroître les ressources de la composante

	<ul style="list-style-type: none"> • Multiplier conférences, rencontres entre professionnels, <i>alumni</i> et étudiants • Valoriser les travaux étudiants par un prix annuel du meilleur master DEM • Préparer la célébration des soixante ans de la faculté à la rentrée 2026 : exposition, tables rondes d'anciens étudiants et professeurs, livre d'or de témoignages des personnels et d'archives
Indicateurs et cibles proposés	<ul style="list-style-type: none"> • Prix de master opérationnel dès 2024 • Optimiser la formation continue par subsidiarité en 2025 • Soixantième anniversaire : 2026 • Restauration de la Chapelle 2027

- Attirer des néo-bacheliers motivés : pérenniser l'excellence à l'université

Numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe	2 / 6
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Compléter le panel des doubles licences, recherchées, sélectives et attractives : 3 piliers et viviers de l'excellence : séduire un large panel de talents de néo-bacheliers grâce à trois doubles licences complémentaires droit-éco-gestion, droit-histoire, éco-gestion-informatique • Poursuivre l'expérimentation des Prépas Talents : ENM, INSP, DG de mairie • Travailler en prospective avec le lycée Pothier sur l'hypothèse de prépas mixtes (CEPES, D1, EC...) à Madeleine en 2028.
Indicateurs et cibles proposés	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le pourcentage de néo-bacheliers mentions Bien et Très Bien en licence • Taux de réussite aux concours en lien avec les Prépa Talents
L'UO s'engage à accompagner ce projet	

- Structurer et rendre plus visibles les écoles et leurs domaines d'excellence

Numéro(s) des axes stratégiques auxquels le projet participe	2 / 6
Descriptif du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les formations en Gouvernance des Collectivités, des Organisations et de la Santé (en symbiose avec la montée en puissance de la faculté de médecine d'Orléans) pour préparer une École de Sciences Politiques interne à l'Université (« Polytech SHS ») • Fonder l'École des Relations du Travail, pionnière dans le paysage français • Poursuivre la mise en œuvre de l'École de la Transformation digitale des Métiers du Droit, de l'Économie et du Management en créant ensemble un double master pluridisciplinaire d'excellence « Finance et droit des affaires » (mastère en 3 ans, modèle Dauphine, HEC et Sciences Po Paris). • Rendre visible et plus autonome, mieux identifiée au cœur de la capitale régionale l'École publique universitaire de Management qu'est l'IAE. Transformer le sigle de l'UFR : de DEG à DEM. Réfléchir ensemble et avec la Région, le Rectorat et le Pôle universitaire CVL au positionnement de l'IAE d'Orléans par rapport à l'IAE de Tours (complémentarité des formations de master, laboratoire commun. Vers une fédération et une équipe dirigeante commune ?).
<i>L'UO s'engage à accompagner cette démarche afin de concrétiser la réalisation de ces projets.</i>	
Indicateurs et cibles proposés	<ul style="list-style-type: none"> • Equipe projet Sciences Po Orléans-Val de Loire opérationnelle fin juin 2023 avec inscription au SRESRI de la région, note de faisabilité, proposition de contenu, axe thématique et statuts octobre 2023. • Travail avec les collègues et l'équipe de direction de l'IAE sur les perspectives d'évolution en lien avec le réseau • Travail signalétique en vue de Madeleine pour chaque école • Événement de lancement de l'ERT avec DREETS et le CESER rentrée 2023

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
Licence Droit parcours Droit général	Licence Droit parcours Droit général
Licence Droit parcours Droit histoire	Licence Droit – Histoire*
Licence Droit, parcours Droit européen	Licence Droit, parcours Droit européen
Licence Économie-Gestion, majeure Economie, parcours Finance	Licence Économie-Gestion, majeure Economie, parcours Finance
Licence Économie-Gestion, majeure Economie, parcours Econométrie	Licence Économie Gestion, majeure Economie, parcours Econométrie
Licence Économie-Gestion, majeure Economie, parcours International Economics	Licence Économie Gestion, majeure Economie, parcours International Economics
	Licence Economie-Informatique*
Licence Économie-Gestion, majeure Gestion, parcours Comptabilité Contrôle, Audit	Licence Économie-Gestion, majeure Gestion, parcours Comptabilité Contrôle, Audit
Licence Économie-Gestion, majeure Gestion, parcours Marketing	Licence Économie-Gestion, majeure Gestion, parcours Marketing
Licence Droit – Economie-Gestion	Licence Droit – Economie-Gestion*
LP Marchés Publics – métiers de l'achat public	LP Marchés Publics – métiers de l'achat public
LP Métiers du Notariat – parcours Notariat et Immobilier	LP Métiers du Notariat – parcours Notariat et Immobilier
LP Assurance, Banque, Finance, spécialité Conseiller gestionnaire de clientèle	LP Assurance, Banque, Finance, spécialité Conseiller gestionnaire de clientèle
Master Droit Privé, parcours Droit et Ingénierie du Patrimoine	Master Droit Privé, parcours Droit et Ingénierie du Patrimoine
Master Droit Privé, parcours Droit Civil et Judiciaire	Master Droit Privé, parcours Droit Civil et Judiciaire
Master Droit Privé, parcours Droit des Affaires et Fiscalité	Master Droit des Affaires
Master Droit Privé, parcours Droit des Affaires Français et International	Master Droit Privé, parcours Droit des Affaires Français et International
Master Droit Public, parcours Droit et Management des Personnes et Politiques Publiques Locales (option Direction Générale et Financière ou option Juriste territorial)	Master Droit Public, parcours Droit et Management des Personnes et Politiques Publiques Locales (option Direction Générale et Financière ou option Juriste territorial)
Master Droit Public, parcours Gestion Locale du Patrimoine Culturel	Master Droit Public, parcours Gestion Locale du Patrimoine Culturel

Master Droit Public, parcours Métiers de l'Accompagnement Politique	Master Droit Public, parcours Métiers de l'Accompagnement Politique
Master Droit Public, parcours Droit et Contentieux Public	Master Droit Public, parcours Droit et Contentieux Public
Master Droit Public, parcours Construction Aménagement Urbanisme	Master Droit Public, parcours Construction Aménagement Urbanisme
Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines	Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines
Master Monnaie, Banque, Finance, Assurance, parcours Banque Finance, Assurance	Master Monnaie, Banque, Finance, Assurance, parcours Banque Finance, Assurance DATA
Master Monnaie, Banque, Finance, Assurance, parcours Conseiller Clientèle de Professionnels	Master Monnaie, Banque, Finance, Assurance, parcours Conseiller Clientèle de Professionnels
Master Econométrie, Statistiques, parcours Econométrie et Statistique Appliquée	Master Econométrie, Statistiques, parcours Econométrie et Statistique Appliquée
Master Economie Internationale, parcours International Economics	Master Economie Internationale, parcours International Economics
Master Comptabilité Contrôle, Audit, Parcours Comptabilité, Contrôle	Master Comptabilité Contrôle, Audit, Parcours Comptabilité, Contrôle
Master Contrôle de Gestion et Audit Organisationnel, parcours Contrôle de Gestion et Finance d'Entreprise	Master Contrôle de Gestion et Audit Organisationnel, parcours Contrôle de Gestion et Finance d'Entreprise
Master Management Administration des Entreprises, parcours Administration des Entreprises	Master Management Administration des Entreprises, parcours Administration des Entreprises
Master Management Administration des Entreprises, parcours Management des Entreprises de la Santé, de la Cosmétique et de l'Agro-Alimentaire	Master Management Administration des Entreprises, parcours Management des Entreprises de la Santé, de la Cosmétique et de l'Agro-Alimentaire
Master Management des Systèmes d'Information, parcours Système d'Information et de Pilotage de l'Entreprise	Master Management des Systèmes d'Information, parcours Système d'Information et de Pilotage de l'Entreprise
Master Marketing, Vente, parcours Marketing du Produit et Solutions Innovantes	Master Marketing, Vente, parcours Marketing du Produit et Solutions Innovantes
Master Marketing, Vente, parcours Communication Événementielle et Digitale mention Sport et Culture	Master Marketing, Vente, parcours Communication Événementielle et Digitale mention Sport et Culture