

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 24 mai 2024

III. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'Observatoire des Sciences de l'Univers en région Centre (OSUC) - 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'OSUC figure en annexe.

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

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	23
Membres représentés :	4
Total :	27

Décompte des votes :

Abstentions :	4
Votants :	23
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	-

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 28/05/2024

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'Observatoire des Sciences de l'Univers en région Centre
Christophe TOURNASSAT, Directeur de l'OSUC

	Date
Approbation du document initial en Conseil de Composante	29 mars 2024
Approbation du document initial en Conseil d'Administration	
Approbation de la 1 ^{ère} révision en Conseil de Composante	
Approbation de la 1 ^{ère} révision en Conseil d'Administration	

Sommaire

Sommaire.....	2
Présentation générale	3
PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES	4
1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT	4
1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028	5
Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne	5
Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé.....	6
Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs	6
Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur	6
Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage	7
Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles.....	7
Axe 7 : Une politique de Site volontariste	7
PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE	9
2.1 Actions de formation	9
2. 2 Bilan des moyens attribués.....	12
2.3 Les heures d'enseignement.....	15
2.4 Masse Salariale.....	17
2.5 Analyse des coûts.....	17
2.6 Patrimoine	18
2.7 Indicateurs	18
PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE.....	19
3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM	19
3.2 Présentation des nouveaux projets.....	20
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation	23

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, 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, agglomérations, 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	-	-	-	-	-
L2	20	14	24	21	27
L3	27	17	15	20	20
LP	-	-	-	27	29
M1	58	35	46	38	37
M2	47	46	49	37	33
Autres formations :					
ERASMUS	2	-	-	1	-
TOTAL	154	112	134	144	146

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⁾	153	99%	112	100%	133	99%	133	92%	134	92%
Formation par apprentissage	-	-	-	-	-	-	10	7%	10	7%
Formation continue	1	1%	-	-	1	1%	1	1%	2	1%
Contrats de professionnalisation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

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

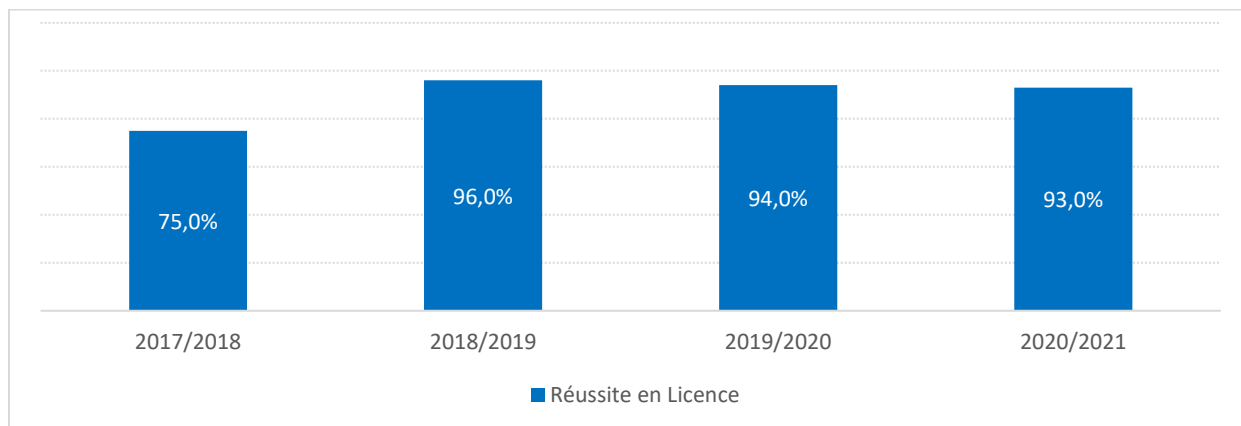
Tableau 2 bis : Evolution du nombre de formations en apprentissage et noms des CFA gestionnaires

Nom du CFA	Nom de la formation	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022

Source : OSUC

2.1.3 Les taux de réussite

Graphique 3-1 : Taux de réussite en Licence



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.

Détail : Réussite en Licence(s) 2020/2021 : extrait document annuel de l'OVE

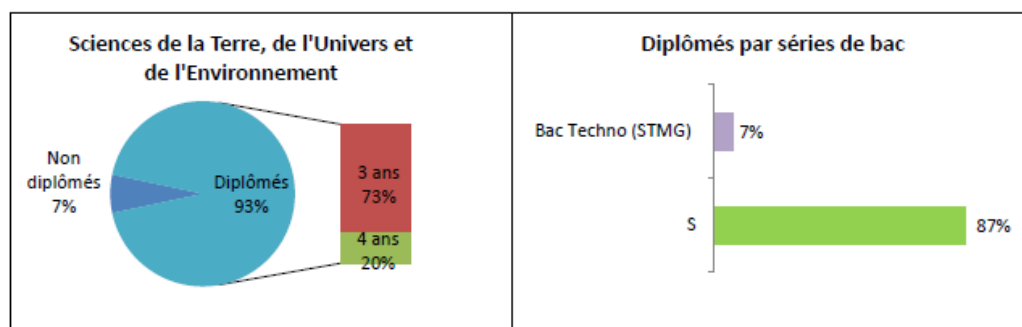


Tableau 3-3 : Taux de réussite en Licence Professionnelle (LP)

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Année d'obtention N du diplôme :	2019	2020	2021	2022
Non concerné			nd	nd

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
Risques et environnement	87,5%	nd
Sciences de la terre et des planètes, environnement	91,1%	nd
Taux de réussite constaté	90%	nd

Source : OVE

Calcul : Nombre de diplômés en Master 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⁾
Non concerné sur la période				

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⁾
Risques et environnement	14	81,8%	75,0%	88,9%
Sciences de la terre et des planètes, environnement	31	76,7%	75,0%	70,6%

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	35,77	32,60	33,93	30,80	30,40
Enseignants	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
ATERs	2,0	1,0	1,0	1,0	3,0
Enseignants contractuels				-	1,0
TOTAL (ETP)	38,77	34,60	35,93	32,80	35,40

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)	5,80	5,80	5,80	5,60	5,80
Catégorie A				2,00	2,00
Catégorie B				1,60	2,80
Catégorie C				2,00	1,00
BIATSS contractuels (ETP)	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
BIATSS contractuels (ETP) – CDD					
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C				1,00	
BIATSS contractuels (ETP) – CDI					
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C					1,00
TOTAL ETP	8,80	6,80	7,80	6,60	6,80

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre, hors personnels 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 (décembre) :	2021	2022
AENES	0,80	1,00
ITRF	5,80	5,80
dont BAP A Science du Vivant		
dont BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux		
dont BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique		
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales		
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	1,00	1,00
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	0,80	0,80
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	2,00	2,00
dont BAP J Gestion et Pilotage	2,00	2,00
TOTAL ETP	6,60	6,80

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

Au regard des statuts de l'OSUC et de ses principales missions (Formation/Recherche-Observatoire), L'ETP des personnels dont la carrière est gérée au sein de l'UO est partagé entre la formation et la recherche.

Les activités de recherche sont réalisées soit à l'ISTO de l'UO soit à l'UAR 3116 de l'OSUC.

Tableau 6ter : Répartition des personnels BIATSS (en ETP) par qualité statutaire, catégorie selon les missions principales de l'OSUC

Année civile N (décembre) :	2021	Répartition des personnels		2022	Répartition des personnels	
		FOR	REC		FOR	REC
BIATSS titulaires (ETP)	5,60	3,70	1,90	5,80	3,90	1,90
Catégorie A	2,00	1,50	0,50	2,00	1,50	0,50
Catégorie B	1,60	1,20	0,40	2,80	1,40	0,40
Catégorie C	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
BIATSS contractuels (ETP)	1,00	0,50	0,50	1,00	0,5	0,5
BIATSS contractuels (ETP) – CDD						
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C	1,00	0,50	0,50			
BIATSS contractuels (ETP) – CDI						
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C				1,00	0,50	0,50
TOTAL ETP	6,60	4,20	2,40	6,80	4,40	2,40

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre et OSUC (répartition des % Formation / recherche-observatoire)

Les personnels du CNRS ne sont pas recensés dans SIHAM. En décembre 2022, 5 personnels du CNRS sont affectés à l'OSUC.

Sigle : FOR : Formation, REC : recherche

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

Année civile N (décembre) :	2021	Répartition des personnels		2022	Répartition des personnels	
		FOR	REC		FOR	REC
AENES	0,80	0,80	-	1,00	1,00	-
ITRF	5,80	3,40	2,40	5,80	3,40	2,40
dont BAP A Science du Vivant						
dont BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux						
dont BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique						
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales						
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	1,00	0,50	0,50	1,00	0,50	0,50
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	0,80	0,40	0,40	0,80	0,40	0,40
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
dont BAP J Gestion et Pilotage	2,00	1,50	0,50	2,00	1,50	0,50
TOTAL ETP	6,60	4,20	2,40	6,80	4,40	2,40

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre et OSUC (répartition des % Formation / Recherche-observatoire)

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	34 850 €	33 700 €	33 700 €	35 000 €	45 000 €
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	1 398 €	1 398 €			
TOTAL	33 452 €	32 302 €	33 700 €	35 000 €	45 000 €

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	65 000 €	52 994 €
Participation à la dynamique de l'établissement	-13 000 €	-6 799 €

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	4 144	3 851	3 260	3 706	3 629
Heures Complémentaires	250	451	381	557	623
Vacations	376	278	238	210	533
Nombre d'heures réalisées (HETD)	4 770	4 580	3 879	4 474	4 786

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 vacations

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Budget alloué Heures complémentaires et vacations</i>	26 000 €	32 500 €	30 000 €	38 500 €	42 000 €

Source : Daf, fichier de notifications

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

Année universitaire N-1/N :	2018	2019	2020	2021	2022
Heures complémentaires	8 920 €	18 049 €	16 531 €	44 142 €	39 192 €
Vacations	18 490 €	13 401 €	12 389 €	15 381 €	33 149 €
<i>dont vacations non fonctionnaires</i>	8 769 €	6 923 €	8 461 €	12 855 €	19 874 €
Total dépenses	27 410 €	31 450 €	28 920 €	59 523 €	72 341 €

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	3 162	3 800	3 671
par des EC/E d'une autre composante	479	464	582
par des vacataires de la composante	236	198	506
par des vacataires d'une autre composante	2	13	27
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	3 879	4 474	4 786
<i>par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	3 319	3 127	2 560
<i>par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes</i>	65	66	83

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) (décharges et réduction de services appliquées)	6 978	6 494	5 968	6 136	5 360

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 vacations), fonctions soutien et support de la composante, 2021

	Dépenses masse salariale
Masse salariale EC/E	1 784 791 €
Masse salariale BIATSS	348 354 €
TOTAL	2 133 146 €

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

2.5 Analyse des coûts

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

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par étudiant et par an
Licence	Sciences de la terre et de l'univers	6 266 €
Master	Sciences de la terre et de l'univers	9 087 €
Master	Agronomie, écologie, environnement	7 294 €

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

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

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par heure
Licence	Sciences de la terre et de l'univers	343 €
Master	Sciences de la terre et de l'univers	378 €
Master	Agronomie, écologie, environnement	329 €

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 – m² SHON
45 ORLEANS - CAMPUS	OSUC - ISTE	5 427

Source : Direction du patrimoine – Enquête nationale des surfaces, M² transmis à France Domaine
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	30	35	33	33
Heures de vacations / Nombre d'heures réalisées	8%	6%	6%	5%	11%
Heures de vacations / heures de service	9%	7%	7%	6%	15%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	4%	7%	6%	9%	12%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	68%	71%	65%	73%	89%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	27,7	22,5	32,1	32,5	34,2
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	6	4	7	5	5
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	1,8	1,5	2,0	1,5	1,4
Dotation HC et vacations / Dépenses HC et vacations	141%	83%	112%	56%	60%
Dotation fonctionnement / Nombre d'étudiants [Hors CPGE]	239	229	301	251	243

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
GEOVIR (géologie virtuelle)	ajourné	Mise en place dans le cadre de MINERVE	
Licence Pro Licence professionnelle Forêts, gestion et préservation de la ressource en eau	réalisé	Un franc succès	Apporte de l'attractivité. Création d'un pôle environnement.
Master GEODATA	Réalisé (pour la rentrée 2024)	Maquette finalisée – mise en place rentrée 2024 en tant que parcours de STPE	Collaboration plus importante avec la géographie.
Stratégie de la Donnée Scientifique à l'OSUC (dat@OSUC)	Réalisé (notamment grâce au recrutement IE CNRS en FSEP)	Présenté en conseil de composante le 21 mars 2023 et à l'INSU	
Salle GEODATA (fablab)	réalisée	En activité chaque année pour les enseignements	
Changement de nom de la composante	ajourné	Action à finir fin 2023 pour affichage 2024	
Plateformes (DRONE+PESAT)	réalisé		
Site Web observatoire	Site web réalisé et opérationnel (www.osuc.eu)	Site de l'observatoire / UAR (pas de la composante)	
Renforcement formation en math/info/physique	Réalisé en L2 et L3 : Cours informatique, maths pour la physique et instrumentation mis en place		
Structurel	Réforme des conseils (CS, CF) réalisée	Fait pour une simplification de la structure de l'OSUC	

3.2 Présentation des nouveaux projets

PROJET 1 : La géologie virtuelle au service de la formation (GEOVIR@MINERVE)

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

Un axe majeur sur le numérique dans le cadre de la formation universitaire porte sur le développement d'outils de géologie virtuelle, qui seront implémentés sur la plateforme Dat@OSUC que nous détaillerons plus bas (projet 5). Nous nous adosserons également sur le projet 'MINERVE' qui a commencé le 1er janvier 2023, qui ambitionne notamment de développer à l'UO de nouvelles pratiques pédagogiques axées sur le numérique, la virtualisation, et le média.

C'est un projet en construction, en collaboration avec Tours et BRGM CAMPUS (voir INRAe ?). Il nous faut également discuter avec les géographes.



L'UO propose un accompagnement de la démarche par le Learning Lab.

PROJET 2 : Mise en place Jeux Sérieux comme moteur de l'attractivité

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

Le projet porté par l'OSUC vise à développer l'Escape Game ORIGINS' portant sur les conditions d'apparition de la vie dans le système solaire. Ce jeu sérieux suivra les règles classiques des escape games, à savoir un travail collaboratif pour s'échapper d'un local en moins de 60 minutes, en résolvant des énigmes sur le thème de la formation planétaire et des conditions d'habitabilité dans le système solaire. Le public visé est de trois niveaux : écoles/grand public - collèges/lycées - licence 1. Nous visons ainsi à promouvoir les disciplines des sciences de l'univers au sein, notamment, de la région Centre-Val de Loire, tout en permettant à l'OSUC d'être attractif auprès des lycées et de lui donner une visibilité en tant qu'Observatoire des Sciences de l'Univers dans l'écosystème régional. Nous prévoyons la réalisation de deux kits de l'escape game : un jeu fixe, localisé à l'OSUC, et un kit mobile pour les collectivités locales, les écoles, collèges et lycées qui en feraient la demande. En parallèle, nous produirons du contenu scientifique sous format brochure et sous format numérique.

PROJET 3 : Plateforme pédagogique d'observation (incrémentale) sur le terrain de l'OSUC : OBSOSUC

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

Une approche pédagogique, en lien avec l'esprit MINERVE : l'approche par projet en lien avec l'observation (environnementale et en astronomie). On propose de créer un observatoire pédagogique ('OBSOSUC'), incrémental pour permettre l'approche projet des licences et des étudiants du parcours GEODATA. Cet observatoire est une structure équipée comme sur le schéma suivant. Notre proposition vise à apprendre aux étudiants la maîtrise de la chaîne complète de la donnée : conception et choix du capteur/instrument, installation, énergie, acquisition, stockage et traitement. Nous faisons ici le lien avec la plateforme DAT@OSUC en montage (projet 5), sur la donnée scientifique, d'observation et de pédagogie. Il y a également un lien à créer avec la radioastronomie (ORN Nançay).



L'UO s'engage à accompagner le projet

PROJET 4 : Un OSU visible dans l'écosystème régional

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

Descriptif

Nous voulons systématiser différentes actions de sensibilisation permettant une meilleure visibilité, outre les jeux sérieux proposés dans le projet 2 :

- ▶ Rénovation des panneaux le long de l'accès à l'OSUC : appel à concours des primaires, collèges et des lycées (sur le thème des sciences de l'Univers)
- ▶ 1 Journée des observatoires en alternance avec 1 journée recherche, chaque année
- ▶ Journée de sensibilisation à l'observation sur la plateforme OBSOSUC (projet 3), éventuellement en lien avec projet en classe avec les professeurs de physiques et de sciences naturelles

PROJET 5 : DAT@OSUC

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

Descriptif

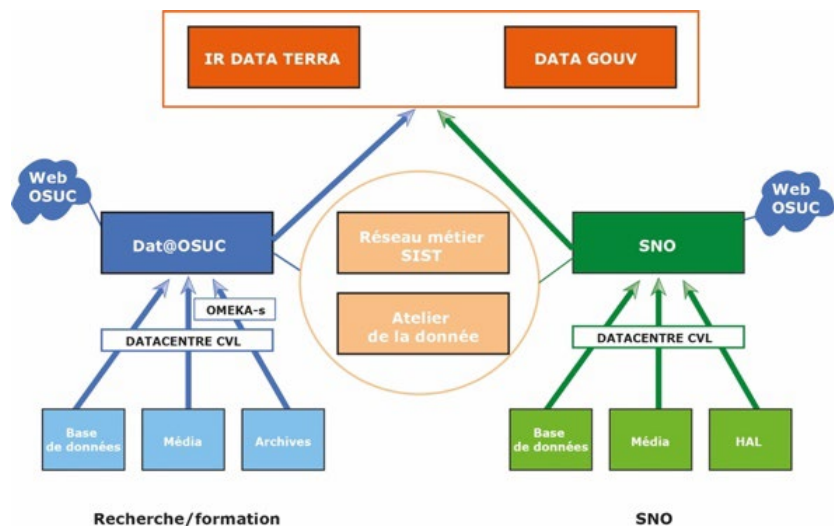
Comme la plupart des OSU, l'OSUC a reçu une mission autour des données afin de les

- ▶ Gérer,
- ▶ Sauvegarder,
- ▶ Stocker,
- ▶ Pérenniser les données de l'observatoire,
- ▶ Valoriser les données : diffusion, catalogage, référencement,
- ▶ Mettre à disposition des scientifiques,
- ▶ Améliorer la qualité de données : aide à la saisie, surveillance, validation
- ▶ Alimenter les pôles de données nationaux (IR Data Terra), les Infrastructures de Recherche nationales ou européennes (IR OZCAR) et les SNO
- ▶ Rendre FAIR (Facile à trouver, Accessible, Interopérable, Réutilisable)

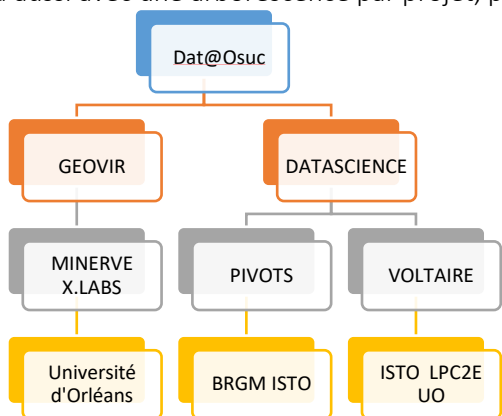
Les données gérées par l'OSUC sont très hétérogènes, selon leur discipline, leur type, la méthode d'acquisition, la fréquence et les instruments de mesure. L'objectif est pour nous d'avoir une meilleure visibilité pour l'OSUC aux niveaux régional, national et international sur son rôle d'observatoire.

On veut donc structurer, au sein d'une plateforme DAT@OSUC, les données issues de la recherche (laboratoires), de l'observations (SNO) et de la formation (GEOVIR). Elle sera aussi utilisée dans le cadre de la formation (GEODATA) pour l'apprentissage des différents aspects de la chaîne de la data.

La figure suivante montre l'infrastructure numérique Dat@OSUC de l'OSUC et ses interactions avec les IR nationales et locales.



L'organisation de la gestion et de la diffusion des données au sein de l'OSUC se fait de manière hiérarchique au niveau régional, national comme illustre ce schéma. Au niveau local, Dat@OSUC se déclinera aussi avec une arborescence par projet, par SNO et par laboratoire :



L'UO s'engage à accompagner le projet qui pourrait être intégré à l'atelier de la donnée

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
Licences Sciences de la Terre	Licences Sciences de la Terre
Master Sciences de la Terre, Planètes, Environnement	Master Sciences de la Terre, Planètes, Environnement
Master Risque et Environnement	Master Risque et Environnement
Licence Professionnelle Forêt Gestion et Préservation de la ressource en Eau	Master Sciences de la Terre, Planètes, Environnement