

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 24 mai 2024

IV. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de Polytech Orléans - 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 Polytech Orléans figure en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de Polytech Orléans 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

Polytech
Représentée par Régine WEBER-ROZENBAUM, Directrice de Polytech

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

Sommaire

Sommaire.....	2
Présentation générale	3
PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES	4
1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT	4
1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028	5
Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne	5
Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé.....	6
Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs	6
Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur	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	11
2.3 Les heures d'enseignement.....	13
2.4 Masse Salariale.....	15
2.5 Analyse des coûts.....	15
2.6 Patrimoine	15
2.7 Indicateurs	16
PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE.....	17
3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM	17
3.2 Présentation des nouveaux projets.....	18
3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation	26

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, agglós, 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
PeiP 1 ^{ère} année	168	170	177	169	173
PeiP 2 ^{ème} année	139	129	141	142	127
Diplôme d'ingénieur 1 ^{ère} année	348	352	337	344	286
Diplôme d'ingénieur 2 ^{ème} année	348	326	328	314	310
Diplôme d'ingénieur 3 ^{ème} année	323	361	351	322	315
M1	18	16	5	8	18
M2	-	-	-	-	-
Autres formations :					
Polytech Mundus	20	15	12	11	
DU Internet of Things FC			1	1	
Echanges internationaux					
Europe	8	10	3	6	3
Hors Europe	20	14	1	9	22
BRAFITEC	5	5	-	4	10
TOTAL	1 397	1 398	1 356	1 330	1 264

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

Tableau 1 bis : Evolution du nombre d'étudiants en double inscription IUT / Polytech (PeiPD)

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
PeiPD 1 ^{ère} année	13	5	10	11	17
PeiPD 2 ^{ème} année	11	9	3	3	9
TOTAL	28	14	13	13	23

Source : scolarité Polytech, Doubles inscriptions IUT/Polytech dans le cadre du recrutement sur concours GEIPI Polytech (par Polytech) de bacheliers STI2D. 2 départements de l'IUT 45 sont concernés (GMP et MT2E – anciennement GTE)

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⁾	1 201	86%	1 194	85%	1 169	86%	1 093	82%	981	78%
Formation par apprentissage	130	9%	128	9%	133	10%	155	12%	194	15%
Formation continue	2	0%	4	0%	7	1%	7	1%	2	0%
Contrats de professionnalisation	31	2%	43	3%	43	3%	56	4%	52	4%
Echanges	33	2%	29	2%	4	0%	19	1%	35	3%

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

(1) hors doubles inscriptions PeiPD (qui peuvent être en apprentissage tout ou partie de leur formation à l'IUT), y compris en reprises d'études

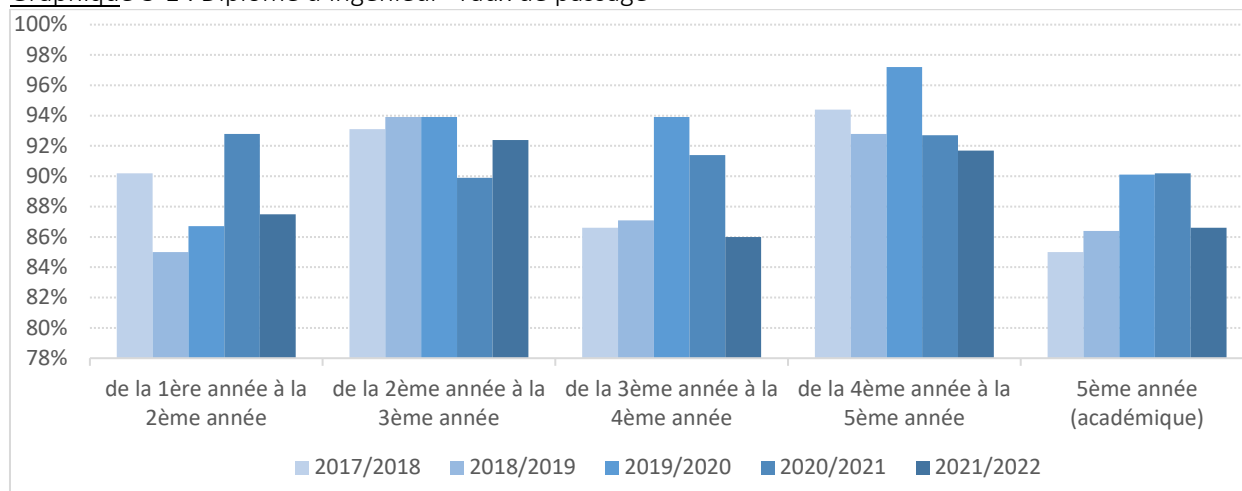
Tableau 2 bis : Evolution du nombre de formations en apprentissage et noms des CFA gestionnaires

Nom du CFA	Nom de la formation	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
ITII Centre Val de Loire	Management de la production	84	78	74	79	87
ITII Centre Val de Loire	Smart Building	46	50	51	50	54
LEEM (Mis'Apprentissage)	Génie industriel appliqué à la pharmacie, la cosmétique et l'agroalimentaire	/	/	8	26	53

Source : Remontées SISE au 15 janvier de l'année N – Scolarité Polytech, inscriptions administratives (IA)

2.1.3 Les taux de réussite

Graphique 3-1 : Diplôme d'ingénieur -Taux de passage



Source : scolarité Polytech

Méthodologie : Taux de passage d'une année à l'autre (hors démissions) pour l'ensemble des formations (cycle ingénieur). Les élèves issus du PeiP (années 1 et 2) ne représentent qu'environ 1/3 des effectifs de 3^{ème} année. Les redoublements en fin de 5^{ème} année sont essentiellement dus à des doubles diplômes (Canada) ou des redoublements pour stage décalés (retours tardifs de mobilité dans la plupart des cas). Nb admis / (Nb admis + Nb ajournés + Nb exclus)

Tableau 3-3 : Taux de réussite

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Année d'obtention N du diplôme :	2018	2019	2020	2021	2022
Diplôme d'ingénieur – résultat à l'issue de la 5 ^{ème} année ⁽¹⁾	85,0%	86,4%	90,1%	90,2%	86,6%
Diplôme d'ingénieur (cycle en 3 ans)	63,9%	63,6%	69,6%	70,8%	67,8%
Master AESM 1 ^{ère} année	100%	100%	93,8%	100%	100%
Polytech Mundus ⁽²⁾ en 1 an	78,9%	100%	85,7%	100%	80%
Ecole de l'IoT en 1 an	--	--	--	85,7%	81,8%

Source : scolarité Polytech

Méthodologie : Taux passage 3^{ème} à 4^{ème} année (hors démissions) x Taux passage 4^{ème} à 5^{ème} année (hors démissions) x Taux validation 5^{ème} année avec quitus (B2, mobilité)

(1) en plus de la validation académique des 3 années du cycle ingénieur, des quitus doivent être validés pour l'obtention du diplôme

(2) Formation non diplômante

2.1.4 L'insertion professionnelle par diplôme

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

Libellé du diplôme –	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse (1)	IP à 6 mois (1)	IP à 18 mois (2)	IP à 30 mois (3)
Energétique (nom d'usage : Technologies pour l'énergie, l'aérospatial et la motorisation)	61	57%	88% (59% en activité professionnelle)	83% (70% en activité professionnelle)	87% (73% en activité professionnelle)
Génie civil et environnement (Génie civil et géo-environnement)	67	66%	98% (91% en activité professionnelle)	90% (85% en activité professionnelle)	93% (90% en activité professionnelle)
Génie industriel (Génie industriel, appliqué à la cosmétique, la pharmacie et l'agroalimentaire)	35	69%	75% (58% en activité professionnelle)	77% (65% en activité professionnelle)	94% (94% en activité professionnelle)
Génie mécanique et production (Management de la production), en partenariat avec l'ITII CVL	24	54%	100% (92% en activité professionnelle)	93% (93% en activité professionnelle)	91% (91% en activité professionnelle)
Génie physique et systèmes embarqués (Génie physique et systèmes embarqués)	19	53%	100% (80% en activité professionnelle)	93% (87% en activité professionnelle)	100% (100% en activité professionnelle)
Matériaux et mécatronique (Innovations en conception et matériaux)	40	53%	85% (81% en activité professionnelle)	95% (74% en activité professionnelle)	100% (75% en activité professionnelle)
Système d'information pour le bâtiment Smart building), en partenariat avec l'ITII CVL	6	67%	100% (100% en activité professionnelle)	100% (100% en activité professionnelle)	100% (100% en activité professionnelle)

Source : enquête d'insertion de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) – Diplômés octobre 2019

(1) réalisée de janvier à mars de l'année N+1

(2) réalisée de janvier à mars de l'année N+2 (taux de réponse bien inférieurs)

(3) réalisée de janvier à mars de l'année N+3 (taux de réponse bien inférieurs)

Précisions : (En activité professionnelle + En thèse + En poursuite d'étude + en VIE) / Nb réponses

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	67,85	69,90	67,40	69,10	67,60
Enseignants	17,80	17,80	18,84	18,80	18,60
ATERS et enseignants contractuels (ETP)	14,00	12,00	13,50	18,00	11,50
Dont ATER				10,00	6,00
Dont enseignants contractuels CDD				4,00	1,50
Dont enseignants contractuels CDI				2,00	2,00

Année civile N (décembre) :	2018	2019	2020	2021	2022
Dont PAST				2,00	2,00
TOTAL (ETP)	99,65	99,70	99,70	105,90	97,70

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)	26,50	27,80	33,40	21,90	23,10
Catégorie A				5,70	6,70
Catégorie B				4,80	4,80
Catégorie C				11,40	11,60
BIATSS contractuels (ETP)	14,80	13,40	10,50	11,00	16,40
BIATSS contractuels (ETP) – CDD				11,00	16,40
Catégorie A				5,00	7,00
Catégorie B				2,00	5,00
Catégorie C				4,00	4,40
BIATSS contractuels (ETP) – CDI				0	0
Catégorie A					
Catégorie B					
Catégorie C					
TOTAL ETP	41,30	41,20	43,90	32,90	39,50

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 (décembre) :	2021	2022
AENES	2,00	3,00
ITRF	30,90	36,50
dont BAP A Science du Vivant		
dont BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux		1,00
dont BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique	4,70	4,70
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales		
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	2,00	4,00
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	2,00	3,00
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	4,80	4,80
dont BAP J Gestion et Pilotage	17,40	19,00

Année civile N (décembre) :	2021	2022
TOTAL ETP	32,90	39,50

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

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

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	194 000 €	194 000 €			
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	-49 966 €	-49 966 €			
TOTAL	144 034 €	144 034 €	195 000 €	195 000 €	130 000 €

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	2 382 133 €	2 219 700 €
Participation à la dynamique de l'établissement	-464 426 €	-443 940 €

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	23 311	23 136	23 110	23 379	23 947
Heures Complémentaires	8 773	8 952	9 984	10 911	10 468
Vacations	6 318	5 382	4 655	5 011	5 055
Nombre d'heures réalisées (HETD)	38 402	37 470	37 748	39 302	39 469

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
------------------	------	------	------	------	------

Budget alloué Heures complémentaires et vacations	352 000 €	347 000 €	345 000 €	322 000 €	355 000 €
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

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	346 039 €	355 614 €	396 316 €		366 426 €	345 073 €
Vacations	320 954 €	277 982 €	242 233 €		323 517 €	316 789 €
dont vacations non fonctionnaires	190 117 €	179 237 €	168 474 €		182 436 €	190 786 €
dont HC/VAC rappels N-1					4 377 €	12 367 €
Total dépenses	666 993 €	633 596 €	638 549 €		694 320 €	674 230 €

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	30 080	30 676	31 002
par des EC/E d'une autre composante	3 013	3 614	3 413
par des vacataires de la composante	4 114	4 486	4 482
par des vacataires d'une autre composante	541	525	573
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	37 748	39 302	39 469
par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes	1 386	1 265	1 560
par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes	542	650	530

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)	23 542	22 890	22 966	23 173	23 949

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, 2019

	Dépenses masse salariale
Masse salariale EC/E	5 437 113 €
Masse salariale BIATSS	1 997 469 €
TOTAL	7 434 582 €

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

2.5 Analyse des coûts

Tableau 14 : Coûts complets par étudiant et par an, 2019

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par étudiant et par an
Prépa ingénieur	Ingénierie et systèmes	8 600€
Diplôme d'ingénieur	Ingénierie et systèmes	8 051€
Master	Sociétés dans le temps et dans l'espace	5 823€

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité, 2019
Les données 2021 seront disponibles fin 2023.

Tableau 14bis : Coût complet formation par heure d'enseignement, 2019

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par heure
Prépa ingénieur	Ingénierie et systèmes	310€
Diplôme d'ingénieur	Ingénierie et systèmes	306€
Master	Sociétés dans le temps et dans l'espace	362€

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

2.6 Patrimoine

Tableau 15 : Répartition des m2 SHON sur les sites:

Localisation	Bâtiment - nom	2022 – m ² SHON	
ORLEANS	ORLEANS - POLYTECH - Galilée	10 175	24 323 m ²
	ORLEANS - POLYTECH - Vinci	14 148	

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	28	27	27	29	30
Heures de vacances / Nombre d'heures réalisées	16%	14%	12%	13%	13%
Heures de vacances / heures de service	27%	23%	20%	21%	21%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	37%	39%	43%	47%	44%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	163%	164%	164%	170%	165%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants * sans les doctorants	7,4	7,1	7,1	7,8	7,3
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	3	2,9	3,1	2,4	3,0
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	1,1	1,1	1,2	0,8	1,0
Dotation HC et vacances / Dépenses HC et vacances	51%	56%	54%	60%	58%
Dotation fonctionnement /Nombre d'étudiants [Hors CPGE]	127	139	139	144	147

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

Bilan effectué par Christophe LEGER directeur de Polytech (mars 2012 – mars 2022) lors de la revue de direction du 2 décembre 2021 – Processus P1 - Pilotage

- **Une école visible et reconnue**
 - 1350 élèves (889 en 2013), 330 diplômés (178 en 2016)
 - 7 spécialités avec la durée maximale d'accréditation CTI
 - Développement de l'international comme « marqueur »
 - Mise en place d'outils « Lounge », « Fablab », ...
- **Démarche qualité généralisée**
 - Acquisition de réflexes, partage de connaissance (Intranet)
 - Identification des grands dysfonctionnements
 - Fonctionnement par « à-coups », passage de flambeau pour capitaliser à assurer, formation des « nouveaux » (usages et outils), malgré un accompagnement fort
- **Structuration des services de l'école**
 - Scolarité (positionnement d'une responsable du service)
 - Pôle entreprises école (2 personnes en 2012, 6 en 2021)
- **Projet managérial**
 - Renforcement de la cohésion et de l'implication de l'équipe de direction
 - Résultats inégaux, réfractaires à la notion de Direction
 - Pas assez de partage des bonnes pratiques
 - Peu de retour d'information aux équipes
- **Diversification des ressources financières**
 - Soutien des collectivités
 - Apprentissage et contrats de professionnalisation
 - Contractualisation des projets
 - Taxe d'apprentissage

Suivi des indicateurs associés – Revue de direction 2021 disponible sur le site intranet/extranet de l'école

#	Intitulé des actions	Origine	Processus	Etat d'avancement	Priorité	Échéance
8	Rechercher de nouveaux financements propres pour supporter des charges financières non assumées par la tutelle	DIR	P1	80 %	2	janv.-18
11	Optimiser les actions de communication interne, mettre en place des boîtes à idée sur chacun des sites orléanais	NST	P2	10 %	2	juil.-18
13	Réussir la localisation de la spécialité "Intelligence du bâtiment" à Orléans	DIR	P1	100 %	1	avr.-18
14	Recruter 32 apprenti.e.s par année de cycle ingénieur dans la spécialité "smart building »	DIR	P3	75 %	1	sept.-20
15	Recruter 64 élèves par année de cycle ingénieur dans la spécialité "Génie Physique et Systèmes Embarqués"	DIR	P3	75 %	1	sept.-19
16	Supprimer les échecs au diplôme pour non validation de TOEIC ou d'expérience internationale	CTI	P3	75 %	1	juil.-18

17	Atteindre moins de 5 % d'élèves en échec en 1 ^{ère} année de PeiP et en 3 ^{ème} année de chaque spécialité	DIR	P3	50 %	1	juil.-20
18	Améliorer de 10 % par an le niveau / la qualité des élèves admis dans l'école sans en diminuer le nombre	DIR	P2/P3	50 %	1	sans objet
19	Atteindre 30 % d'étudiantes dans la formation Polytech	DIR	P2/P3	75 %	2	sept.-20
20	Finaliser le projet d'ouverture de l'année de préparation au Maroc (de préférence à Oujda)	NST	P1	0% abandonné	2	Sans objet
22	Recruter 18 étudiant.e.s par an dans le Mastère Spécialisé® Création d'entreprises	DIR	P5	20 %	2	sept.-19
23	Revisiter le socle de base en humanités pour toutes les spécialités de l'école	CTX	P3	50 %	1	sept.-18
24	Introduire une sensibilisation à l'entrepreneuriat dans toutes les spécialités d'ingénieur.e.s de l'école	DIR	P3	80 %	1	sept.-18
25	Ramener l'enseignement dans toutes les spécialités à 1800 h, incluant 25 % minimum d'humanités et les projets 5A	CTX	P3	95 %	1	sept.-18
26	Limiter les options et les parcours des spécialités à la 5A et introduire une personnalisation de l'enseignement à travers les projets et les stages	DIR	P3	80 %	1	janv.-18
28	Améliorer la prise en compte et la communication des synthèses des évaluations des enseignements	CTX	P3	50 %	1	juil.-18
29	Mener à bien le projet AVOSTTI "Prérequis Maths SPI"	CTX	P6	100 %	2	sept.-18
33	Équilibrer le nombre d'élèves en expérience internationale et le nombre d'étudiants internationaux accueillis dans l'école	NST	P3/P4	60 %	2	sept.-19
34	Généraliser dans toutes les 4 ^{ème} années des spécialités l'usage de l'anglais en vigueur en 5 ^{ème} année	NST	P3	50 %	1	sept.-20
35	Diminuer le temps de recherche de 1 ^{er} emploi et augmenter le salaire médian de 1 ^{ère} embauche des diplômé.e.s	NST	P5	50 %	2	sans objet
39	Engager une évaluation selon la norme ISO 26000 pour valider l'engagement DD&RS de l'école	DIR	P6	10 %	2	sept.-19

CTI : Recommandations CTI / CTX : Contexte / DIR : Projet de Direction / NST : Note stratégique

La numérotation correspond au suivi des indicateurs pour la période 2012-2022, certaines actions étant ainsi en dehors du cadre du précédent CIOM

3.2 Présentation des nouveaux projets

Le projet présenté dans le cadre du CIOM se place dans un contexte global pour l'école

- des **orientations stratégiques** de l'université d'Orléans 2023-2027 et de ses projets France 2030 (Pro3, Minerve, ASDESR, PUI) et européens (ATHENA)
 - Axe 1** : Une université régionale, de dimension européenne
 - Axe 2** : Une université pluridisciplinaire, avec santé
 - Axe 3** : Innovation pédagogique, numérique et data : les fils conducteurs
 - Axe 4** : Le patrimoine, un enjeu majeur
 - Axe 5** : La culture qualité et la professionnalisation du pilotage
 - Axe 6** : Animation formation / recherche : le modèle des Pôles

Axe 7 : Une politique de site volontariste

- de l'accréditation de l'école par la **Commission des Titres d'Ingénieurs** (avis juillet 2023, accréditation jusqu'à la rentrée 2025) – Calendrier Vague E (dossier fin octobre 2024, plénière mars 2025)
Pour l'université : relation apaisée et harmonieuse avec Polytech ; puisse assurer [son] fonctionnement et conduire [ses] projets de développement soutenus par les entreprises
Pour l'école : concevoir et mettre en œuvre une stratégie permettant de relever les défis auxquels doit faire face Polytech Orléans ; développement de l'attractivité
Pour les spécialités : mise en place de la démarche d'approche par compétences
- du projet présenté pour la **direction de l'école** (janvier 2023)
Maintenir : Relations école - entreprises
Consolider : Relations école - établissements scolaires
Développer : Développement durable et responsabilité sociétale
Consolider : Relations avec les élèves
De la place pour tous au quotidien / Consolidation à la suite d'un développement important de l'école
- du Plan PluriAnnuel (PPA) de la **fondation partenariale Polytech** (2022-2026)
Développer le réseau Polytech
Gérer les admissions et les concours
Renforcer la Marque Polytech
- de la **Certification ISO 9001** (2024-2026).

Ce projet a été travaillé en équipe de direction (validation des actions et cibles des indicateurs) et présenté aux différentes parties prenantes. Pour chaque thème, une liste d'action (non exhaustive) est donnée pour illustrer les propositions. Un suivi des indicateurs sera réalisé à minima tous les ans lors de la revue de direction dans le cadre du processus d'amélioration continue.

10/11/2023 : présentation des grandes lignes et discussions – Conseil d'école

07/12/2023 : présentation de la stratégie et validation des indicateurs – Revue de direction

11/01/2024 : présentation des actions en assemblée générale de rentrée des personnels de l'école

24-26/01/2024 : présentation des axes stratégiques lors de l'audit AFNOR de certification ISO 9001

08/02/2024 : présentation devant les membres extérieurs des conseils (orientation, école)

09/02/2024 et 22/03/2024 : discussions avec les instances de l'établissement

22/02/2024 : présentation aux membres internes du conseil d'école

29/03/2024 : vote en Conseil d'école

24/05/2024 : vote en Conseil d'administration de l'Université

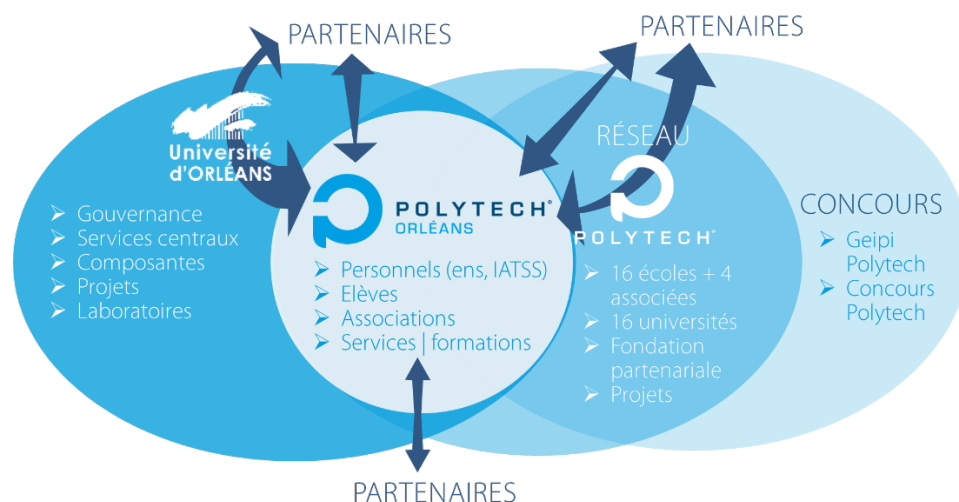


Fig. Parties prenantes

THEME 1. ATTRACTIVITE

L'évolution du vivier des candidats à nos formations (Bac et Bac+2), la concurrence des différentes formations (locales ou non, privées ou publiques, en formation initiale ou par apprentissage) sont autant de sources de questionnement sur les capacités à remplir nos formations. Si l'employabilité des diplômés ne pose pas de souci, un travail doit être mené sur les candidats et l'image de l'école pour garantir des effectifs minimums et de qualité. Ce travail doit en premier lieu être mené vers les établissements scolaires de la métropole, du département et de la région. Il s'agit principalement de renforcer la communication et les liens « physiques » avec les établissements (immersion, cordées de la réussite, participation à des événements communs...). Ce travail au niveau régional doit se faire en concertation avec les 2 écoles d'ingénieur publiques. La cible visée va du collège au lycée. Un second volet permettant d'améliorer l'attractivité est la qualité de nos formations et l'accompagnement de nos élèves une fois qu'ils sont dans l'école. La communication sur les réseaux sociaux et le site web nécessite d'être renforcée également pour les candidats à bac+2.

1. Etat des lieux

L'évolution des effectifs post-bac et bac+2 est sur une tendance à la baisse dans plusieurs formations. Les raisons de cette baisse sont multiples. Parmi les leviers possibles, plusieurs pistes d'actions (listes non exhaustives) ont été identifiées (sur les candidats, sur le déroulement de la scolarité et l'accompagnement des élèves et sur l'insertion des diplômés dans la vie active).

L'image véhiculée de l'école, de l'université, de la ville ou de manière globale des études scientifiques est l'un des paramètres d'attractivité pour une école sur le modèle de Polytech. Cette image peut facilement être dégradée. Un accès aux établissements scolaires et l'accueil d'établissements scolaires sur des événements est primordiale, les sollicitations étant nombreuses depuis 2 ans.

Une **communication** sur la dynamique de l'école est nécessaire. Elle a été réactivée avec l'arrivée de nouveaux collègues, mais doit être renforcée, ciblée et continue sur tous les leviers possibles (réseaux sociaux, site web, réseau Polytech, organisation d'événements...).

L'**organisation des formations**, l'accompagnement à la réussite des élèves (représentés par exemple par les taux de passage entre années), les conditions d'accueil et la vie associative sont des facteurs d'attractivité également. En effet, les élèves sont les meilleurs ambassadeurs de nos formations dans notre système (communication interne dans le réseau, échange d'élèves en fin de cycle préparatoire, présence sur les salons/forums...).

L'**accompagnement de l'école dans l'embauche** et la proximité des relations avec les entreprises sont une des preuves de la qualité de nos formations. Nous devons pour cela mettre plus en avant nos partenariats et mieux communiquer sur les besoins des entreprises afin d'attirer plus de candidats dans nos formations.

2. Actions sur les candidats

- Création d'un poste de **chargé de mission relations école – établissements scolaires** (Commun thème 5)
- Implantation dans les **établissements scolaires** du département par le développement de l'accueil de stages 3^{ème}, de visites, d'événements, des Projets d'initiatives citoyennes, des activités du FabLab, des Cordées de la réussite, des journées d'immersion, l'exploitation de l'exposition scientifique...
- Renforcement des **campagnes de communication** vivantes et diversifiées (web, réseaux sociaux, presse...)
- Participation active (élèves, enseignants et jeunes diplômés) aux **salons et forums de la région**, régions limitrophes
- Accueil **d'événements** visibles et diversifiés (à partager avec les établissements scolaires pour certains)
- Partage en interne des **enquêtes** (données presse, CTI) pour améliorer les classements

...

Actions sur les formations

- **Évolution des formations** pour les rendre plus lisibles, visibles (Commun thème 2)
- **Accompagnement vers la réussite** – diminution du taux d'échec
 - Soutien et remédiation (projets WidenIng, ressources numériques e-planet dans domaines scientifiques)
 - Pédagogie active
- **Pédagogie par projet** et mises en situation (Avenir(s), Approche par Compétences (APC)) (Commun thème 2)
- **Conditions de travail et d'accueil** des élèves au cours de leur formation (Commun thèmes 3 et 5)
- **Soutien aux associations** étudiantes et **dialogue** avec les élèves

...

Actions sur l'embauche des diplômés (stagiaires, alternants)

Développé dans thème 4

3. En réponse à

- Recommandations CTI-école
- **Besoin** d'ingénieurs par les entreprises
- **Capacité** des formations (université)
- Axes 1 et 7 des **axes stratégiques** du projet d'établissement 2024-2028

THEME 2. EVOLUTION DES FORMATIONS

Comme mentionné précédemment, certaines formations ont du mal à attirer des candidats malgré une reconnaissance de la qualité de la formation par la CTI et par les industriels qui embauchent les diplômés. Par ailleurs la pression à l'embauche reste forte dans toutes les branches couvertes par nos formations. Une concertation est nécessaire dans certaines formations, et entre les formations, pour proposer des évolutions du contours de certaines spécialités, sans en perdre leur identité et leur reconnaissance, dans le but d'en augmenter l'attractivité (voir thème 1). Les formations doivent également évoluer dans leur manière d'enseigner en intégrant de nouvelles méthodes pédagogiques basées sur l'approche par compétences. Le bon niveau reconnu des installations pratiques et numériques (utilisation de logiciels métier) de l'école doit être maintenu pour la qualité des formations délivrées.

1. Etat des lieux

Comme mentionné précédemment, les **effectifs de certaines formations** sont en deçà des objectifs malgré d'excellents taux de placement et une reconnaissance de la qualité de la formation. En plus des efforts de communication à adopter pour augmenter les candidatures décrits dans le thème 1, une réflexion doit être menée en interne sur les besoins éventuels de redéfinition des contours de certaines formations pour les rendre plus lisibles et visibles.

La pédagogie déployée dans les formations d'ingénieurs devrait également être modifiée dans les années à venir sous l'impulsion de la Commission des Titres d'ingénieurs à l'instar de la réforme des IUT et la mise en place des BUT. L'**approche par compétences** devra être effective et l'école est dès à présent dans cette démarche avec l'ensemble des écoles du réseau Polytech.

Le métier d'ingénieur est en constante évolution. Les formations doivent également s'adapter (sans forcément entraîner de changement de carte) sur le contenu de ses enseignements pour garantir une grande qualité des formations et une **adéquation aux besoins des entreprises**. L'école doit, par ses instances et ses partenariats être en contact étroit avec les employeurs de nos diplômés.

Enfin, et toujours dans un souci de qualité de ses formations, les **moyens techniques et numériques** (logiciels métiers) mis à disposition des élèves doivent être maintenus, opérationnels et mis à jour régulièrement. Ceci demande un investissement conséquent et régulier.

2. Actions

- Mise en œuvre **Approche par compétences** progressive mais effective (Avenir(s), LearningLab Université Orléans, liens IUT) (Commun thème 1)
- **Réformes des spécialités** en manque d'attractivité (contours, cible, cohérence) (Commun thème 1)
- Utilisation des moyens numériques pour **remédiation** (WidenIng, e-planet ...), **rendre les élèves actifs et acteurs** de leur formation, innovations pédagogiques
- **Plan d'investissement** avec priorisation (Commun thèmes 4 et 5)
- Participation à des **projets structurants** permettant l'implantation de moyens d'essais (TP) et répondant à des demandes de compétences (Projet H₂ HAPPIS) (Commun thème 5)
- **Communication** sur les formations / évolutions (en ciblant les métiers cible) (Commun thème 1)
- Continuer le développement à l'**international** et le lien avec la **recherche**
- Aides ou incitations à la **validation des acquis** au diplôme

...

→ L'Université d'Orléans s'engage à accompagner cette démarche

3. En réponse à

- Recommandations **CTI-université** et **CTI-spécialités**
- Evolution des **besoins d'ingénieurs**
- Axes 3 et 7 des **axes stratégiques** du projet d'établissement 2024-2028

THEME 3. PROJET FEDERATEUR : SOBRIETE ENERGETIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'école a beaucoup évolué durant la période 2012-2022. J'ai donc souhaité lors de ma prise de fonction amener l'ensemble des usagers (personnels, intervenants et élèves) dans un projet fédérateur développant l'esprit d'école. Les bâtiments de l'école (site Vinci en particulier) sont vieillissants (infiltrations, huisseries, sanitaires, salles...), même si les efforts de maintenance des dernières années donnent une image accueillante. Les conditions de travail dans le contexte de la sobriété énergétique est naturellement apparu comme pouvant être fédérateur, aussi bien pour les personnels que pour les conditions d'étude et d'accueil des élèves. Certaines de nos formations permettent d'impliquer les élèves par le biais de projets. Si certaines actions peuvent être menées en local au niveau de Polytech, d'autres chantiers de plus grande envergure nécessiteront l'appui de l'établissement et des financements extérieurs et devront s'inscrire sur du long terme.

1. Etat des lieux

Les **bâtiments** de Polytech (en particulier du site Vinci) sont **vieillissants**. Les conditions de travail et d'études se dégradent chaque année avec des besoins en sécurisation ou en isolation. Les infiltrations régulières dans certaines parties du bâtiment dégradent les conditions de travail et l'image de l'école. Les petits travaux de maintenance sont régulièrement pris en charge par l'école, mais de gros travaux seront à réaliser d'ici à quelques années.

Dans ce contexte, les obligations de **contraintes de sobriété énergétique** prennent toute leur place. Ce **thème concerne tous les usagers de l'école** (élèves, personnels, vacataires) puisqu'il a un impact direct sur les conditions de travail et œuvre également à l'image de l'école. De plus, ces notions de transitions font partie intégrante de certaines de nos formations et des projets étudiants sont mis à profit d'études et de propositions de solutions (à l'échelle de l'école et de ses usagers).

La sensibilisation des élèves et des personnels sur l'adaptation des **rythmes de travail**, sur les impacts des activités professionnelles (déplacements, usages des moyens...) est à développer.

Ce thème de travail est donc un projet permettant d'augmenter l'**esprit d'école et de renforcement du sentiment d'appartenance**.

2. Actions

- Audit de la **structure des bâtiments** (Vinci) préalable à des travaux d'isolation et de sécurisation (Commun thème 5)
- Rénovation des **espaces de travail** (amphithéâtres, KFet, salles de cours, convivialité...) (Commun thèmes 1 et 5)
- **Bilan carbone** et **diagnostic des bâtiments** (Commun thème 5)
- Création d'un **jardin communautaire**
- Organisation de **différents événements** autour du DDRS (semaine sans voiture, séminaire...)
- Renforcer la **communication** sur les événements (Commun thème 1)

...

→ L'Université d'Orléans s'engage à accompagner cette démarche

3. En réponse à

- Recommandations **CTI-université, CTI-école**
- Participation à des **projets d'envergure** (université, région, réseau)
- Projet de la direction **Polytech**
- Axe 4 des **axes stratégiques** du projet d'établissement 2024-2028

THEME 4. RELATIONS AVEC LE MONDE SOCIO-ECONOMIQUE

Le but de l'école est de former des ingénieurs de terrain capables de s'intégrer dans le monde du travail dans de bonnes conditions. Afin de faciliter ces embauches et dans le but de professionnaliser les formations, des liens étroits et continus doivent être tissés avec les entreprises. Le soutien des entreprises est un point fort de l'école, les liens ayant été renforcés les dernières années par l'embauche d'une chargée de mission relations école-entreprise. Les actions communes, la présence de l'école dans des structures professionnelles, la centralisation des différentes sollicitations ont permis de développer l'image de Polytech dans le tissu socio-économique régional. Ces actions nous permettent notamment de maintenir un bon niveau de collecte de la taxe d'apprentissage ou de développer dans de bonnes conditions les alternances (apprentissage et contrats de professionnalisation). Les évolutions des dernières années ne doivent pas être perdues et de nouvelles pistes de collaborations sont envisagées.

1. Etat des lieux

La finalité d'une école d'ingénieurs étant la formation, pour les industriels, de jeunes capables de s'insérer dans la vie active de manière efficiente, le lien entre l'école et le monde socio-économique est primordial. L'école doit donc pouvoir s'asseoir sur des **partenariats pérennes**, vivants et efficaces.

Le lien avec le monde de l'entreprise peut également se faire par l'**organisation de divers événements** dans les locaux de l'école (ou la participation à des événements organisés par les entreprises) afin que les différentes parties (école/élèves et entreprises) puissent mieux se connaître. Le relationnel est très important pour les élèves pour la recherche d'expériences professionnelles, de leur premier emploi ou de manière plus large pour le développement de leur carrière. Le besoin de connaissance mutuelle, même pour des entreprises locales, reste important.

Dans sa mission, l'école doit accompagner les élèves et, dans un contexte certes profitable en ce moment, les faire **adhérer** à cette démarche d'ouverture et de curiosité envers les différents métiers et évolutions de carrière auxquels ils peuvent prétendre en sortant de l'école.

Cette mise en relation avec les entreprises est également nécessaire pour le fonctionnement de l'école, les **moyens financiers** issus des contrats d'alternance, de la taxe d'apprentissage sont indispensables pour maintenir la qualité des formations (thèmes 1 et 5).

Comme le souligne la Commission des Titres d'Ingénieurs, une part significative des enseignements doit être réalisée par des **vacataires de l'entreprise**. Ces collaborations se font aussi par le relationnel des équipes et les partenariats de l'école avec les entreprises locales (en majorité).

Dans ses formations, l'école doit également former les ingénieurs aux problématiques de **l'entrepreneuriat et de l'innovation**. Les liens avec les laboratoires de recherche, les structures d'accompagnement et les entreprises sont primordiaux.

Actuellement, les deux postes d'administratifs clés sur ces missions sont des postes de contractuels et sont financés sur **ressources propres** à l'école. Dans un contexte budgétaire contraint, la priorité est de les maintenir le plus possible par rapport à la véritable plus-value apportée depuis leur création.

2. Actions

- Maintenir la dynamique et continuer à développer les contacts et événements permettant **d'accueillir les entreprises**
- Augmenter le niveau de collecte de la **taxe d'apprentissage** et pérenniser les **formations en apprentissage / alternance** (Commun thème 5)
- Être présents sur les **événements** organisés par des partenaires
- Être présents dans des **structures professionnelles**
- Augmenter les **partenariats**, avoir des **partenariats actifs**
- Relations avec **l'association des Anciens** (ViaPolytech) et actions communes
- Actions de promotions dans les **établissements scolaires** pour augmenter les effectifs des formations (Commun thème 1)

...

➔ **L'université d'Orléans s'engage à accompagner cette démarche qui doit être coordonnée avec les actions menées au niveau de l'établissement**

3. En réponse à

- **Besoins d'ingénieurs** des entreprises
- Projet de la direction **Polytech**
- Recommandation **CTI-école**
- Axe 1 des **axes stratégiques** du projet d'établissement 2024-2028

THEME 5. MOYENS HUMAINS ET TECHNIQUES

La pyramide des âges des personnels (enseignants et administratifs et techniques) montre de nombreux et réguliers départs à la retraite à venir pour les prochaines années. Le travail d'évolution des formations (voir thème 2) entraînera également une redistribution des charges horaires. Un travail de réflexion est donc à mener avec les différentes formations pour renouveler au mieux les différents postes en fonctions des besoins de l'école. Les besoins de fonctionnements pédagogiques sont également constants afin de garantir une formation de qualité, sécurisée et permettant aux diplômés (et aux stagiaires, apprentis) d'être opérationnels rapidement en entreprise. D'un autre côté, l'école s'est construite sur des outils de gestion utilisés au quotidien. Pour des raisons primordiales de sécurité, mais aussi en raison de l'obsolescence de certaines technologies, il est nécessaire de les faire évoluer rapidement sur des moyens communs de l'université.

1. Etat des lieux

La **pyramide des âges** est très préoccupante pour les prochaines années, pour les personnels enseignants comme pour les personnels administratifs et techniques (pour lesquels se rajoute un taux de contractuels plus important). Un turnover important est donc à prévoir, associé à d'éventuelles redistribution en interne en fonction des besoins/effectifs des formations.

Les **potentiels enseignants administratifs et techniques** affectés à l'école sont corrects, mais sont en partie fragile (taux de CDD, postes financés sur ressources propres...). Une cohérence et un maintien des compétences des équipes est nécessaire au bon fonctionnement des services et des formations.

Dans un autre domaine, le **système d'information** de l'école ne répond plus aux normes de sécurité et aux besoins actuels. Une intégration au système d'information de l'établissement est nécessaire sans perdre des spécificités développées et sans dégradations des conditions de travail quotidiennes des services (formations, scolarité, gestion des expériences internationales, en entreprises et des services, base de données...).

Comme cela a été précisé précédemment, **l'évolution des formations**, le maintien des installations et moyens (notamment numériques) mis à disposition des élèves nécessitent des investissements conséquents et continuels. Dans un **contexte budgétaire** de plus en plus contraint, les arbitrages vont devenir complexes pour garantir la qualité de nos formations et les conditions de travail et d'études des usagers.

2. Actions

- Etablir une prévision à court, moyen terme de **l'évolution du potentiel enseignant** en fonction de l'évolution des formations (Commun thème 2)
- Travail sur la **promotion et l'évolution** des collègues
- Collaboration avec l'université pour une bascule **base de données et intranet** de l'école vers le DataCenter (sécurisation, risque obsolescence...)
- Amélioration des **conditions de travail** (bâtiments...) (Commun thème 3)
- Normalisation du **suivi financier** de l'école
- Evolution du **matériel technique et informatique** pour répondre aux évolutions des formations (Commun thème 2)

...

→ L'Université d'Orléans s'engage à accompagner cette démarche

3. En réponse à

- Recommandation CTI-université
- Projet de la direction Polytech
- Axe 5 des **axes stratégiques** du projet d'établissement 2024-2028

INDICATEURS

Les indicateurs présentés ci-dessous ont été travaillés de manière globale en équipe de direction et validés dans la Revue de direction 2023. Certaines actions sont déjà en cours, d'autres doivent démarrer et certaines sont souhaitées sur la période 2023-2026. Certaines actions peuvent être menées en interne à l'école (personnels, élèves), d'autres nécessitent un appui matériel, humain ou financier de l'établissement ou de partenaires extérieurs. Les indicateurs seront évalués et potentiellement réécrits lors de la revue de direction de l'audit de contrôle chaque année (automne).

	Processus	Cible	Échéance	Axe
Nombre de relations / actions avec les collèges / lycées (spécialement département et région) (dont stages de 3ème et périodes d'immersion) et nombre d'élèves touchés	P1/2	100 50	2024-2025	1
Nombre de forums / salons avec présence de Polytech Orléans et nombre d'élèves ingénieurs et personnels impliqués	P2	100 60% effectifs 50 % effectifs	continu	1
Nombre d' événements accueillis dans l'école, spécialement à destination des collégiens / lycéens spécialement à destination des entreprises ou de l' insertion professionnelle	P2 P5	15/an 8/an 10/an		1/2/4
Effectifs (effectifs revus chaque année P3) - Taux de remplissage (PeiP et Ingénieurs)	P2/3	90%	continu	1
Taux de passage (hors abandons) spécialement PeiP1 à PeiP2 A3 à A4 (spécialités FISE) Diplôme (sortie école / diplômables)	P3	>90% 90% 90% 95%	continu	1
Remonter les données pour les classements – L'étudiant, Usine nouvelle ...	P1/2	100% fiables		1
Evolution des formations par rapport à la mise en place de l' Approche par compétences Niveau 1 (Attendus CTI JL ALLARD) pour les 7 formations Niveau 3 (Attendus CTI JL Allard) à minima pour les 7 formations	P3	100% 100%	rentrée 2024 rentrée 2027	1/2
Taux de satisfaction des élèves dans les enquêtes avec un taux de réponse aux évaluations des enseignements, enquêtes élèves des usagers dans leur ensemble (conditions de travail)	P3/4 P1/7	70% 66% 80%		1/2/3/5
Nombre d'élèves actifs dans des associations et nombre d' associations / clubs de l'école	P1	50% effectifs 30		1
Investissements réalisés pour la pédagogie (TP, numériques, ...)	P1/3	200 k€/an	2025	2/5
Nombre de modules de remédiation (homogénéisation, autoformation) utilisés en 1 ^{ère} et 3 ^{ème} année et nombre d'élèves concernés	P3	5 domaines 250	rentrée 2024	2
Taux d'insertion	P3/5	90% (CGE)	continu	2/4
Nombre d'élèves participants au parcours recherche (initiation à la recherche en 4A et master recherche)	P3/7	30 / année	continu	2
Durée moyenne des mobilités et nombre de destinations « actives » (séjours académiques)	P3/7	25 sem. FISE et 10 sem. FISA 30	continu	2
Niveau de TOEIC moyen (fin de cursus) et validation des barres et du quitus en sortie	P3	850 95%	continu	2
Nombre de participants au bilan carbone dont impact CO₂ de Polytech	P1	60% - 7% par an		3
Adhésion aux événements DDRS nombre de participants aux événements nombre d' événements (dont les événements partagés avec les laboratoires associés)	P1	50% 10		1/3
Consommations fluides (dont électricité) et de chauffage	P1	-7% par an		3
Montant de la taxe d'apprentissage	P1	> 300 k€	2024	4/5
Nombre d'élèves statut auto-entrepreneur	P3/5	6		4
Nombre de partenariats industriels signés et actifs	P5	12		4
Nombre de vacataires industriels et nombre d' heures d'enseignement	P3/4/5	25% par élève du cycle ingénieur		4
Nombre de nouvelles adhésions à ViaPolytech	P2/5			4
Avancement de la migration (BdD et intranet) vers le DataCenter	P1/7	100%	2025	5
Potentiel enseignant (Nombre d'élèves sur nb d'équivalent temps plein réel) et charges d'enseignement associée	P1/7	11 242 heTD temps		5
Taux de réalisation des recettes et dépenses	P1	> 95%	continu	5
Suivi des conventions et des projets	P1	100%	continu	5
Conditions de travail des services liés à la scolarité des élèves (utilisation des outils numériques)	P4/7			5

P1 : Pilotage, P2 : Promouvoir l'école, P3/P4 : Gestion pédagogique/administrative des enseignements,
P5 : Gestion des relations entreprises, P7 : Gestion des relations avec l'université

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 Formation non diplômante	Statut	Liste des diplômes 2024-2025
Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech Parcours A (bac général)		Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech Parcours A (bac général)
Parcours D (bac technologique STI2D) en partenariat avec GMP Orléans MT2E Orléans		Parcours D (bac technologique STI2D) en partenariat avec GMP Orléans MT2E Orléans

Liste des diplômes 2018-2023 Diplômes d'ingénieurs de l'Ecole polytechnique universitaire de l'Université d'Orléans, spécialité	Statut	Liste des diplômes 2024-2025
Energétique (nom d'usage : Technologies pour l'énergie, l'aérospatial et la motorisation)	FISE, VAE, FC Contrat pro. **	Energétique (nom d'usage : Technologies pour l'énergie, l'aérospatial et la motorisation)
Génie civil et environnement (Génie civil et géo-environnement)	FISE, VAE, FC Contrat pro. *	Génie civil et environnement (Génie civil et géo-environnement)
Génie industriel (Génie industriel, appliqué à la cosmétique, la pharmacie et l'agroalimentaire) – sur le site de Chartres	FISE, FISA*, VAE, FC Contrat pro.	Génie industriel (Génie industriel, appliqué à la cosmétique, la pharmacie et l'agroalimentaire) – sur le site de Chartres
Génie mécanique et production (Management de la production), en partenariat avec l'ITII Centre – Val de Loire	FISA, VAE, FC	Génie mécanique et production (Management de la production), en partenariat avec l'ITII Centre – Val de Loire
Génie physique et systèmes embarqués (Génie physique et systèmes embarqués)	FISE, VAE, FC Contrat pro. **	Génie physique et systèmes embarqués (Génie physique et systèmes embarqués)
Matériaux et mécatronique (Innovations en conception et matériaux)	FISE, VAE, FC Contrat pro. **	Matériaux et mécatronique (Innovations en conception et matériaux)
Système d'information pour le bâtiment Smart building), en partenariat avec l'ITII Centre – Val de Loire	FISA, VAE, FC	Système d'information pour le bâtiment (Smart building), en partenariat avec l'ITII Centre – Val de Loire

* FISA et Contrat pro à compter de septembre 2020, **Contrat pro à compter de septembre 2023

Nouvelle accréditation demandée à la Commission des Titres d'Ingénieurs à compter du 1^{er} septembre 2025. Un travail est en cours sur des évolutions notamment des spécialités Génie physique et systèmes embarqués et Innovations en conception et matériaux avec potentiellement de nouveaux contours ou de nouveaux noms de diplôme (et noms d'usage). A ce jour, ces évolutions ne sont pas actées.

Liste des diplômes 2018-2023 Diplômes de master	Statut	Liste des diplômes 2024-2028
Master Transport, mobilités, réseaux (Automotive engineering for sustainable mobility – AESM) Co-habilitation avec ISAT Nevers – Université de Bourgogne	FISE – étudiants étrangers	Master Transport, mobilités, réseaux (Automotive engineering for sustainable mobility – AESM) Co-habilitation avec ISAT Nevers – Université de Bourgogne
Master Mécatronique, automatique, robotique, signal (MARS)*	FISE, FC	Master Mécatronique, automatique, robotique, signal (MARS)*
Master Mécanique* Co-habilitation avec Université de Tours et INSA Centre Val de Loire	FISE, FC	Master Mécanique* Co-habilitation avec Université de Tours et INSA Centre Val de Loire

* à compter de la rentrée 2023

Liste des diplômes 2018-2023	Statut	Liste des diplômes 2024-2028
Mundus*	DU	--
Ecole de l'IoT**	DU, FISE, FC Accréditation CGE MSc®	En cours de discussion sur le devenir de la formation en tant que telle avec Master EMINENT et parcours dans le master MARS.

* fermée à la rentrée 2022, ** ouverte à la rentrée 2020, sur contrat Hitachi/Métropole d'Orléans