

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 13 juin 2022**DÉLIBÉRATION n°2022-61**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 13 juin 2022 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 3 juin 2022.

Point de l'ordre du jour :

4.2. Rapport d'autoévaluation et axes stratégiques pour le HCERES

.....

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université de Tours,
Vu l'avis du conseil académique du 31 mai 2022,

Exposé de la décision :

Dans le cadre de la préparation du contrat de site (contrat pluriannuel d'établissement) 2024-2028, l'université doit adresser au HCERES un rapport d'autoévaluation de la période contractuelle en cours (2018-2023) ainsi qu'un texte déclinant les axes stratégiques pour la prochaine période contractuelle (2024-2028). Le conseil d'administration doit approuver ces documents afin de les transmettre au HCERES pour le 15 juin 2022.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du rapport d'autoévaluation de l'établissement (période contractuelle 2018-2023) ;
- approbation de axes stratégiques (période contractuelle 2024-2028).

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	36
Quorum :	18
Nombre de membres participant à la délibération :	26
Abstentions :	0
Votes exprimés :	26
Pour :	26
Contre :	0

Pièces jointes :

- rapport d'autoévaluation, swot et axes stratégiques pour le HCERES.

Fait à Tours,



Rapport d'auto-évaluation de l'établissement

Juin 2022

Table des matières

Introduction -----	1
DOMAINE 1 : Pilotage stratégique et opérationnel -----	2
<i>Référence 1 : l'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international. -----</i>	<i>2</i>
<i>Référence 2 : l'établissement définit, à partir de son positionnement, une stratégie au niveau local, national et international qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi. -----</i>	<i>3</i>
<i>Référence 3 : l'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie-----</i>	<i>3</i>
<i>Référence 4 : la gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie. -----</i>	<i>7</i>
<i>Référence 5 : l'établissement porte une politique globale de la qualité-----</i>	<i>10</i>
<i>Référence 6 : l'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré. -----</i>	<i>11</i>
<i>Référence 7 : la politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels. -----</i>	<i>13</i>
<i>Référence 8 : l'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement. -----</i>	<i>15</i>
DOMAINE 2 : Politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société -----	17
<i>Référence 9. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes. -----</i>	<i>18</i>
<i>Référence 10. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche.-----</i>	<i>27</i>
<i>Référence 11. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes -----</i>	<i>30</i>
<i>Référence 12. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société -----</i>	<i>37</i>
DOMAINE 3 : Politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus -----	40
<i>Référence 13. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie -----</i>	<i>40</i>
<i>Référence 14. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation -----</i>	<i>51</i>
<i>Référence 15. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle-----</i>	<i>56</i>
<i>Référence 16. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue -----</i>	<i>58</i>
<i>Référence 17. L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant -----</i>	<i>61</i>

Introduction

L'université a conduit son auto-évaluation qui a abouti à la rédaction du rapport présenté ci-après. Cet exercice a été mené en associant la communauté universitaire représentée dans nos différentes instances. Ce travail s'est déroulé à compter du mois de janvier 2022, à l'issue des réunions d'information organisées par le HCERES, pour s'achever le 13 juin de la même année par une présentation de ce rapport au conseil d'administration.

S'agissant tout d'abord de la méthode, nous avons mis en place une organisation en mode projet, avec un comité de pilotage politique, trois comités de pilotage opérationnels couvrant chacun des domaines du référentiel HCERES et des groupes de travail organisés par les pilotes de chacun des domaines. À titre d'information, nous avons créé 5 groupes de travail pour le domaine 1, 4 pour le domaine 2 et 7 pour le domaine 3. Chacun des domaines a rédigé sa partie et une synthèse a été réalisée au niveau de la présidence.

Ces comités de pilotages ainsi que ces groupes de travail ont été constitués de la manière la plus collégiale possible, associant les services généraux, des personnes de terrain, des élus de nos instances (CFVU – commission recherche – CAC ou encore conseil d'administration). Nous avons organisé un séminaire d'établissement le jeudi 7 avril qui a réuni plus de 150 personnes (tous les personnels ont été invités à participer). Après une introduction en séance plénière par le président, nous nous sommes répartis en 3 groupes correspondant aux 3 domaines et avons présenté les premiers SWOT qui ont donné lieu à débat, nous permettant d'ajuster ou de modifier certains éléments de ce premier projet.

Au cours de la fin du mois d'avril et du début du mois de mai, nous avons finalisé la rédaction du texte et préparé les annexes, pour une présentation d'un premier projet en comité de pilotage politique le 17 mai, puis en CAC le 31 mai et enfin en conseil d'administration le 13 juin 2022. Cette organisation et ce calendrier sont repris dans le PowerPoint joint en annexe de ce document (*Annexe D1_01*)

Rédigé par une équipe présidentielle qui n'était pas en fonction durant la période qu'il couvre, ce rapport reprend de la manière la plus objective possible les réussites et les progrès enregistrés ces 4 dernières années, mais également les limites que l'établissement a rencontrées pour la mise en œuvre de certaines propositions. Il faut noter que ce rapport couvre les 4 dernières années, dont deux (2020 et 2021) marquée par la crise sanitaire qui a considérablement affecté nos activités. Ainsi, les données chiffrées doivent toujours être analysées en tenant compte de la situation exceptionnelle que nous avons connue. Par ailleurs certains de nos projets ont été mis en place uniquement pour répondre aux conséquences de cette crise (projet de remédiation) et non plus nécessairement lieu d'être aujourd'hui.

Ce rapport met également en exergue les partenaires qui accompagnent l'université de Tours, notamment le conseil régional, Tours-Métropole et la ville de Tours qui font preuve à notre égard d'un soutien constant et renouvelé.

En conclusion, nous voulons redire l'importance que nous attachons à cette auto-évaluation qui doit permettre au HCERES de rédiger ses propres observations, en nous aidant, par ses recommandations, à bâtir un projet ambitieux pour l'université de Tours pour les 4 ans à venir.

DOMAINE 1 : Pilotage stratégique et opérationnel

Référence 1 : l'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international.

C1. Avec 32 000 étudiants, dont 4000 en formations paramédicales, l'université de Tours est une université de taille moyenne, ancrée dans son territoire et présente dans les départements d'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher (*Annexe D1_02*). Les 32 000 étudiants représentent 23 % de la population de la ville de Tours et 10 % de la métropole. Sur un plan économique, les étudiants injectent dans l'économie locale 300 millions d'euros par an. La place de l'université de Tours comme acteur économique majeur est rappelée dans une étude de l'INSEE sur « l'inscription territoriale de l'appareil universitaire Orléans/Tours » (*Annexe D1_03*). Son ancrage territorial est également affirmé dans le schéma métropolitain « Tours campus 2025 » (*Annexe D1_04*), Tours métropole ayant apporté un soutien financier à hauteur de 7,3 M€ sur la période 2017-2021. Un apport de 14 M€ est également prévu sur le prochain CPER 2021-2027. Nous sommes également présents dans le département du Loir-et-Cher, au sein même de la ville de Blois. Ainsi, ce sont près de 1000 étudiants qui suivent des études à Blois, dont 534 à l'IUT, 258 à l'UFR des sciences et techniques et 210 en licence de droit privé.

L'université de Tours rayonne également sur la région Centre-Val de Loire puisque, en nombre d'étudiants, nous sommes le premier établissement d'enseignement supérieur de cette région et le seul à offrir une offre de formation à large spectre, avec secteur santé. Notre attractivité s'est affirmée durant les 4 dernières années puisque le nombre d'étudiants n'a jamais cessé d'augmenter (*Annexe D1_05*) notamment en licence. Notre présence en région s'est également renforcée avec la création du collégium santé, la création de deux campus connectés (Montargis et Dreux) ou encore le portage du campus d'excellence Patrimoines, Métiers d'Art et Tourisme (CMQ-e PatMAT). Enfin, la création d'une faculté d'odontologie à Tours couvrira toute la région, puisque nous aurons des maîtres de stage dans de nombreuses villes. Nous entretenons également des liens forts avec le conseil régional qui a apporté des financements à hauteur de 27,5 M€ entre 2018 et 2021. Le soutien de cette collectivité territoriale est resté constant et s'est à nouveau manifesté lors de la négociation du dernier CPER (apport de 14 M€ de la région) et lors de la création de la faculté d'odontologie.

Au niveau national, notre politique de recherche s'affirme autour de quelques domaines d'excellence au sein desquels nous sommes reconnus. Si nous ne bénéficions ni d'Idex, ni d'Isite, nous portons le LabEx MABImprove et nous pouvons citer quelques grands projets portés par l'université (biomédicaments – Certem 2 et Certem – Mucovid – Oral US2 et Ipat). Il faut noter que nous avons également 5 à 6 IUF par an, que nous avons créé 7 start-up sur la durée du contrat ou encore déposé 67 brevets. Sans sacrifier des domaines spécifiques attachés à notre offre de formation qui se veut à large spectre, le projet Loire-Val HEALTH, déposé dans le cadre de l'APP ExcellenceS du PIA4, trace une route pour notre établissement.

Au niveau international, l'université de Tours reste attractive pour les étudiants internationaux (*Annexe D1_05*). Le développement du consortium Néolaïa est également une vraie opportunité pour renforcer encore nos partenariats à l'international. Nous avons également obtenu de vrais succès dans le domaine de la recherche, notamment les projets européens Arsinoé – Enso – Miami. On peut également citer l'accueil de 3 postdocs dans le cadre d'une bourse individuelle Marie Skłodowska-Curie.

C2. Pour exister dans le paysage de l'enseignement supérieur, notre projet de développement passe par le travail en réseau. L'échec de la Comue ne doit pas gommer les nombreuses collaborations avec l'université d'Orléans et l'INSA CVL. Nous assumons notre place de plus grande université pluridisciplinaire et continuerons d'accueillir tous les lycéens de la région, de la licence au master, dont nous souhaitons renforcer l'attractivité. Notre politique de formation et les ambitions que nous portons dans ce domaine sont développées dans le domaine 3. Ancrés dans notre territoire, nous développons la qualité de vie de nos étudiants (un SSU doté de moyens humains importants – une offre culturelle de qualité grâce à la salle Thélème). S'agissant de la recherche, nous avons pour ambition de développer des secteurs dans lesquels nous sommes reconnus au niveau national (biomédicaments, infectiologie, santé mentale et développementale, qui sont les thématiques du projet Loire-Val Health).

Nous poursuivrons également la recherche académique ainsi que le développement de plateaux scientifiques et techniques (PST) et de structures fédératives telles que la MSH.

Enfin, à l'international nous développons de nouveaux partenariats (projet NEOLAIA, <https://neolaiacampus.eu>) et participons à davantage de projets européens en nous appuyant sur le Studium et la CMER. Le projet NEOLAIA est développé dans le domaine 2 page 34 du rapport.

C3. L'établissement conduit des analyses comparatives, essentiellement sur les questions des moyens humains et financiers. Nous disposons ainsi d'un panel d'une dizaine d'universités comparables à la nôtre, qui nous permet de nous situer. Toutefois, il ne s'agit pas d'une analyse concernant notre politique de formation ou de recherche. Au niveau international, l'université a gagné en visibilité en étant classée au 20e rang des établissements français du classement de Leiden (classement 2019), en arrivant au rang 601-800 du classement du Times Higher Education 2020. En 2021, l'université de Tours est également classée dans la tranche 901-1000 du classement de Shanghai (dans la tranche 76-100 pour les sciences vétérinaires).

Référence 2 : l'établissement définit, à partir de son positionnement, une stratégie au niveau local, national et international qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi.

C1. La stratégie de l'université de Tours a été arrêtée dans le cadre du contrat d'établissement. Nous assurons désormais un suivi régulier des indicateurs et des jalons qui alimentent notre dialogue stratégique de gestion avec le rectorat (*Annexe D1_06*). Suivant les recommandations du HCERES, nous avons considérablement renforcé notre service du pilotage, désormais érigé en direction. Pour autant, nous n'avons pas rédigé de documents synthétiques présentant le projet d'établissement, mais disposons de plusieurs documents stratégiques tels que le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (*Annexe D1_07*), le plan vert (*Annexe D1_08*) ou encore le schéma directeur pluriannuel égalité (*Annexe D1_09*), le schéma directeur pluriannuel sur le handicap (*Annexe D1_10*). Enfin, nous pouvons également citer notre schéma directeur de la vie étudiante en cours de construction.

C2. Nous avons également relancé la dynamique des contrats d'objectifs et de moyens, dans le cadre d'un dialogue de gestion rénové avec nos dix composantes (*Annexe D1_11*). Par ailleurs, et en complément des contrats d'objectifs et de moyens, chaque service est invité à élaborer une feuille de route qui prend la forme d'un véritable plan d'actions pluriannuel (*Annexe D1_12*). On peut regretter, en revanche, l'absence d'un dialogue de gestion formalisé avec nos unités de recherche ou encore le manque de dialogue institutionnalisé avec les organismes nationaux de recherche insuffisamment associés à notre stratégie, en particulier en termes de politique d'emplois.

C3 et C4. Si l'université communique peu ou mal sur sa trajectoire, elle assure pourtant un réel suivi des indicateurs et des jalons du contrat. Ainsi, dans le cadre du dialogue stratégique de gestion avec le rectorat, nous présentons désormais, chaque année, un état des lieux de la mise en œuvre de notre contrat, avec un suivi des indicateurs et des jalons (*Annexe D1_06*). En complément, nous produisons un rapport annuel d'activité qui décrit les principales actions engagées par l'université au cours de l'année précédente. Les rapports d'activité sont consultables en téléchargeant le lien précisé dans les annexes (*Annexe D1_13*). Nous élaborons, par ailleurs, différents tableaux de bord sur le suivi de la masse salariale et des emplois (*Annexe D1_14*) ou sur le suivi des budgets des unités de recherche (*Annexe D1_15*). On peut toutefois regretter que ces données ne soient pas consultables par la communauté universitaire. C'est la raison pour laquelle nous envisageons la création d'un entrepôt de données, couplé à un outil de datavisualisation afin de les rendre plus accessibles.

Référence 3 : l'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie

L'université entretient de longue date des relations étroites avec les établissements de la région Centre-Val de Loire : avec l'université d'Orléans, elle partage la tutelle : (i) des cinq écoles doctorales régionales, toutes regroupées au sein du Collège Doctoral Centre-Val de Loire. Certaines sont aussi communes avec l'INSA Centre-Val de Loire (ii) - de cinq unités, dont deux sont des UMR CNRS et la plus récente sous tutelle aussi de l'INSA Centre-Val de Loire (iii) - du Collégium santé

Centre-Val de Loire qui a pour mission de rapprocher les formations en santé de la Région et d'optimiser l'offre de santé sur le territoire, - (iv) d'un Centre de formation d'apprentis.

Une unité d'appui en matière de partenariat, transfert et valorisation commune aux deux universités, à l'INSA CVL et au CHU de Tours est en cours de construction. Le partenariat avec les organismes nationaux de recherche s'est renforcé : sur les 35 unités de recherche de l'université, près de la moitié et les plus grandes sont des UMR. Huit sont des UMR CNRS, 5 des UMR INSERM, 2 des UMR INRAE et 1 UMR CNRS-INRAE-IFCE. Avec le CHU de Tours, les échanges sont régulièrement organisés à différents niveaux (présidence, vice-présidence, équipes et partenaires) pour permettre des démarches cohérentes et complémentaires et rapprocher les priorités de recherche. Les présidences des deux universités, la direction de l'INSA Val de Loire, les représentants en région des organismes nationaux de recherches et du CHU, la rectrice, le DRARI, le conseil régional et les deux métropoles échangent tous les mois dans le comité d'orientation stratégique Enseignement supérieur, recherche et innovation (COS-ESRI) pour identifier les priorités, les possibilités et modalités de collaboration. Conforté dans son action, le COS-ESRI est désormais coanimé par un binôme Université/organisme de recherche renouvelé chaque année. Pour autant, après la sortie des universités et de l'INSA de la ComUE Léonard de Vinci, les établissements n'ont pas constitué d'EPCE. A ce partenariat scientifique, s'ajoute un fort partenariat socio-économique, construit de longue date selon des dispositifs diversifiés répondant aux besoins. Des actions variées de sciences avec et pour la société ont également été développées (voir C8), jusqu'à des actions de science participatives particulièrement innovantes entre soignants et soignés.

Partenariats académiques locaux et nationaux

C1. La qualité et la force du partenariat de recherche se sont traduites par la création de quatre unités bisites, en mathématiques (UMR CNRS Institut Denis Poisson), économie (Laboratoire d'économie d'Orléans), linguistique (UMR CNRS Laboratoire de linguistique ligérienne LLL), gestion et valorisation (Vallorem). Créé au cours de ce contrat, le laboratoire de mécanique Gabriel Lamé (LaMé) est sous la triple tutelle des deux universités et de l'INSA Centre-Val de Loire. Quatre fédérations de recherche apportent une animation à l'échelle régionale, en informatique (Informatique Centre-Val de Loire ou ICVL), en infectiologie (Férl), en neuro-imagerie fonctionnelle et sur le Moyen Âge et la Renaissance (Fédération des Études supérieures du Moyen-Âge et de la Renaissance). Les deux premières bénéficient de moyens complémentaires apportés par le conseil régional pour l'animation de réseaux thématiques régionaux. Le réseau dédié à la modélisation organise des journées thématiques et met à disposition des équipes un serveur de calcul dédié. La fédération de recherche en infectiologie regroupe l'ensemble des équipes du Grand Ouest ; outre des animations régulières et des financements incitatifs, elle a largement contribué au Master Erasmus Mundus Infectious Diseases and One Health récemment renouvelé. Les grands projets Ambition Recherche Développement (ARD) financés par le conseil régional rassemblent des équipes de différents sites et établissements autour des anticorps thérapeutiques (ARD Biomédicaments porté par l'université de Tours et adossé au LabEX MabImprove), des patrimoines (ARD Intelligence des patrimoines porté par l'université), des matériaux, des cosmétiques, des données environnementales et de la gestion des forêts. Malgré ces collaborations fructueuses et le bon fonctionnement du COS ESRI, la ComUE Centre-Val de Loire n'a pas abouti, notamment du fait de la distance géographique entre établissements. Les trois établissements d'enseignement supérieur sont donc relativement isolés dans une région au dynamisme inégalement réparti et faiblement industrialisée.

Pour autant, des opportunités se dégagent. Ainsi, le dialogue de gestion avec le rectorat nous a permis de bâtir ensemble des projets communs. On peut citer le projet de dématérialisation des documents (250 k€), un projet destiné à améliorer l'offre de service des laboratoires (200 k€), un projet d'amélioration de base de données Recherche Internationale (222 k€). On peut également citer le projet de cours de construction de coordination territoriale. De nouvelles équipes veulent désormais travailler ensemble et un projet de nouvelle unité bisite est en réflexion. La création d'un Data center régional va stimuler les réflexions communes sur la science de la donnée. L'existence du COS-ESRI et la construction du projet de réponse à l'appel à projets « Excellences sous toutes ses formes » contribuera à une nouvelle dynamique, de même que la réflexion sur une coordination territoriale.

C2. La stratégie de recherche est insuffisamment partagée avec les organismes de recherche partenaires, sauf avec les UMR qui regroupent un tiers des enseignants-chercheurs. Des échanges sont menés avec les délégations régionales des organismes, tandis que les rencontres avec les directions nationales des organismes se font au moment des signatures ou des inaugurations. Les comités de pilotage des projets ARD permettent de préciser les ambitions partagées dans ces domaines. La vigilance reste de rigueur face à des effectifs d'UMR encore limités en nombre de chercheurs. Cette situation est d'autant plus tendue que les forts besoins d'enseignement de l'université ne coïncident pas toujours avec les forces de recherches, dans un établissement structurellement sous-doté. Il convient donc de veiller à maintenir des effectifs suffisants dans les UMR. Plusieurs opportunités sont à saisir autour des succès notables et des infrastructures remarquables qui pourraient amener la création de nouvelles UMR. Une démarche active de recrutement de chercheurs est en réflexion, de même que la mise en place d'un dialogue de gestion entre l'université, les UMR et les organismes de recherche.

C3. Le partenariat avec le CHRU de Tours est très structurant et bénéficie de la qualité et de la régularité des échanges. Les objectifs et priorités sont partagés plus largement lors des réunions du comité de recherche biomédicale et santé publique (CRBSP) et dans le cadre du Collégium santé qui favorise l'ancrage territorial et l'universitarisation des formations paramédicales. Il est élargi par la convention Université/CHRU qui concerne la qualité de vie au travail entre les étudiants et les personnels. Cette collaboration forte permet de développer une large gamme de formations et de transdisciplinarités productives. Des fragilités subsistent du fait des effectifs trop limités en personnels hospitalo-universitaire et enseignant.e.s chercheur.e.s. Le faible nombre de médecins en région Centre-Val de Loire rend l'accès aux soins insuffisant, ce qui crée des tensions entre villes et départements dont plusieurs demandent la formation d'un nombre plus important de professionnels de santé. La construction d'un bâtiment dédié à la recherche hospitalière et universitaire en biologie sur le site du nouvel hôpital de Tours renforcera encore les échanges, y compris entre équipes de recherche. Le développement de la formation au sein des territoires pour améliorer l'offre de soins de l'ensemble de la région est une opportunité qui sera saisie. Il en est de même de la création de la faculté d'odontologie de Tours et du renforcement de collaborations à l'échelle régionale, comme décrit dans la réponse universitaire à l'appel à projet ExcellenceS. Les forces du réseau HUGO des hôpitaux du Grand Ouest constituent aussi une opportunité ; de fait, Tours coordonne deux fédérations hospitalo-universitaires sur les troubles du développement et les greffes.

C4. Des actions partagées sont également menées avec d'autres partenaires, notamment au travers : des deux campus des métiers et qualifications (le CMQ PatMat porté par l'université de Tours, et le CMQ Cosmétopharma porté par l'université d'Orléans) ; du projet de DataCenter régional porté par le BRGM et rassemblant l'ensemble des établissements d'ESR en région ; avec le CEA et l'Institut Pasteur sur le développement d'un intégrateur dédié aux Biomédicaments. Des partenariats se renforcent dans le domaine de la chimie, avec le CNRS avec les partenaires académiques impliqués dans Cosmetic Valley, avec le centre CEA du Ripault, autour de la gestion des forêts de la biodiversité dans le cadre de l'ARD SycoMore et autour de la conception de services numériques pour améliorer le suivi et la compréhension de l'environnement dans le cadre de l'ARD Junon.

Partenariats internationaux

C5. La stratégie internationale s'appuie sur des partenariats structurants, à l'image du Master Erasmus Mundus en infectiologie (voir infra) et d'autres actions de partenariat international alliant recherche et formation. C'est aussi le cas des stratégies internationales définies dans les grands programmes ARD régionaux. Grâce au Studium, institut régional d'études avancées, il est possible d'attirer des chercheurs reconnus en région et de les recruter. Cependant, le fait que l'université ne soit pas encore intégrée dans une université européenne est une faiblesse que le projet Neolaïa en cours vise à réparer. Le montage de projets internationaux permet également d'augmenter la visibilité d'actions de qualité. Il est facilité par les apports de la Cellule Mutualisée Europe (CMER), cellule mutualisée entre les trois établissements d'enseignement supérieur et le CNRS, dédiée au montage de projets européens.

C6. Les possibilités de mobilités entrantes et sortantes des personnels sont nombreuses, les limites tenant surtout aux moyens disponibles. Ces moyens sont renforcés par les financements du Studium pour des séjours de chercheurs à différents stades de leur carrière, notamment dans le cadre des programmes ARD. Chaque année, l'UT accueille une vingtaine de chercheurs en résidence Studium et son Centre de services EURAXESS accompagne environ 300 doctorants et chercheurs étrangers. Par ailleurs, dans le cadre du programme Erasmus+, une soixantaine d'enseignants-chercheurs et de personnels BIATSS de l'Université de Tours effectue une mission d'enseignement ou de formation dans une université européenne ; dans le même cadre, l'UT reçoit chaque année une quinzaine de personnels administratifs et d'enseignants-chercheurs.

C7. Des Masters internationaux et un Master Erasmus Mundus ont été mis en place. Des partenariats stratégiques ont notamment été développés dans les zones de coopération décentralisée de la région CVL. Forte de ses partenariats internationaux, l'UT mène une politique volontariste de développement de doubles diplômes. L'UT compte ainsi une douzaine de doubles diplômes avec des partenaires en Europe et hors Europe. Les crises sanitaires et géopolitiques constituent toutefois un risque dont l'actualité souligne l'importance. Il en est de même des incertitudes sur les financements disponibles. Le Label Bienvenue en France (obtenu en 2019-2020) et le renouvellement du Label Qualité Français Langue Etrangère (FLE) (2021) constituent des opportunités et sont une étape pour intégrer une Université européenne.

Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire

C 8. L'université est pleinement insérée dans son environnement, avec un partenariat public-privé structuré en plates-formes ouvertes aux partenaires : centres d'études et de recherches partagés avec des entreprises (dont le plus important est le CERTEM développé avec STMicroelectronics et qui regroupe aujourd'hui plus de 200 personnes) ; centres d'expertises et de transferts universitaires (CETU), dont Iliad sur les modalités d'application de l'informatique. Les programmes régionaux ARD complètent cette structuration qui a mené à la création de start-ups performantes, dont la plus récente vise le développement d'un vaccin nasal contre la Covid. Deux fondations sont en activité, dont une fondation universitaire (Fondation Rabelais) et une fondation partenariale (Fondation Maupas). Sur ce point, une réflexion est en cours pour aller vers un rapprochement, voire une fusion de ces deux structures. Les actions de sciences avec et pour la société (SAPS) sont importantes et menées dans des domaines divers : conférences grand public, publications dans la presse non spécialisée, dont The Conversation et via les Presses Universitaires François Rabelais, interactions entre laboratoires et public, émissions télé et radio ; événements de portée nationale (comme les Assises nationales du journalisme), dialogue art-science. Certains instruments de structuration sont toutefois à revisiter, comme les CETU, fragilisés par l'évolution des possibilités de financements de la recherche. L'accent mis sur les sciences avec et pour la société est une occasion à saisir pour renforcer et organiser ces dispositifs.

C9. L'université est fortement insérée dans la ville et la métropole de Tours (*Annexe D1_02*). Des réunions régulières permettent de définir une stratégie partagée et son volet opérationnel autour de nombreuses actions souvent coconstruites : projets immobiliers, partenariats (living labs, CER, cf. C8), et plus récemment sciences avec et pour la société Les échanges avec la ville de Blois sont également fréquents. L'université s'inscrit également dans le schéma régional stratégique ESRI, dont le COS-ESRI assure le pilotage (*Annexe D1_16*). Région et métropole participent au COS-ESRI, ce qui permet d'aligner les stratégies. La structure expérimentale CValo mise en place après l'arrêt de la SATT Grand Centre reste fragile. Cela constitue un risque d'autant plus aigu que nous subissons la concurrence d'autres métropoles ou régions disposant de moyens plus importants. La construction d'un incubateur privé HealthTechStation sur le site du plat d'étain répond à un besoin exprimé depuis de nombreuses années.

Impact de l'établissement sur son environnement

C10. Un premier plan vert a été présenté en 2017 et un pôle Transition écologique créé puis renforcé. Inséré dans le réseau CIRSES des responsables « développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS) » des universités, il s'appuie sur six groupes de travail thématiques afin de travailler de manière transversale et ascendante.

Après la signature de l'accord de Grenoble et la construction d'un agenda des transitions (une action soutenue par la région CVL), l'objectif est d'aller vers une démarche de labellisation DD&RS. Des actions pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et contre les violences sexuelles et sexistes ont également été développées d'où l'octroi par l'ONU du titre de « Orange day champion 2018 ». Une commission de déontologie comprenant des membres extérieurs à l'université a été mise en place et un référent à l'intégrité scientifique nommé.

C12. L'université a été au-delà de la réglementation en réalisant un bilan carbone (*Annexe D1_17*) et non le seul bilan des rejets de gaz à effet de serre. Celui-ci permet de centraliser les premières données multisectorielles sur les grands postes d'émissions. Le comité de suivi va maintenant proposer des priorités, mais les moyens restent bien limités face aux coûts élevés de certaines actions. D'autres (comme celles relatives aux transports publics) ne relèvent pas de la compétence de l'université et dépendent des priorités fixées par les autres acteurs du territoire en charge de ces problématiques.

Référence 4 : la gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.

Gouvernance

C1. Lors de son précédent rapport, le HCERES avait, à juste titre, alerté l'université de Tours sur l'absence d'une direction des affaires juridiques. Une importante réorganisation des services a été menée avec la création d'une direction des affaires juridiques et du patrimoine pilotée par le directeur général des services adjoint (*Annexe D1_18*). Par ailleurs, nous avons recruté deux juristes de haut niveau (deux docteurs en droit) qui sont les chevilles ouvrières de cette nouvelle direction qui permet, à l'évidence, une plus grande professionnalisation de la fonction juridique.

Un important travail a été réalisé pour fiabiliser les actes administratifs de l'université. Désormais, et à l'inverse d'il y a 4 ans, toutes les décisions et délibérations signées par le président de l'université font l'objet d'un contrôle de légalité a priori partagé entre la direction des affaires financières et la direction des affaires juridiques et du patrimoine (DAJP), tant sur le contenu de l'acte que sur sa procédure d'adoption. La DAJP a également œuvré afin de développer les procédures internes visant à sécuriser nos actions, notamment dans la gestion des recours, la gestion des demandes à la CADA ou encore les questions liées au RGPD. S'agissant plus particulièrement du RGPD, nous avons mené une mission d'audit avec un partenaire privé. À l'issue de cet audit, et prenons en compte les recommandations formulées, nous avons lancé une procédure de recrutement d'un DPO pour l'université de Tours. Enfin, nous avons créé une boîte à outils (modèle d'actes) à destination des services et des composantes pour harmoniser nos actes administratifs.

Le HCERES avait également interpellé l'université de Tours sur les compétences de ses instances (conseil d'administration, CAC plénier et CFVU) qui n'étaient pas suffisamment précises. Là encore notre service juridique a précisé les compétences de ces différents conseils ou commissions et celles-ci sont désormais mieux connues et pleinement exercées. En revanche, nous devons poursuivre le travail de clarification des compétences des instances consultatives (hors instances réglementaires) qui ne sont pas suffisamment définies et entraînent parfois des chevauchements entre ces instances et les instances réglementaires. Par ailleurs, les décisions prises par la commission recherche et le CAC restreint méritent d'être plus formalisées, conformément aux exigences du code de l'éducation.

C2. Plusieurs actions ont été menées pour favoriser la démocratie interne et la participation de toutes les parties prenantes à la vie de l'établissement. Tout d'abord la nouvelle équipe élue en décembre 2020 a décidé de séparer la présidence de l'université de celle du CAC afin de renforcer la collégialité et de ne pas laisser tous les pouvoirs au président. Par ailleurs, l'université de Tours s'est engagée à développer le travail collégial, au sein de groupes de travail issus des instances pour chaque grande réforme mise en œuvre. Grâce au développement d'un contrôle de légalité a priori des actes, les instances sont davantage saisies, conformément aux obligations prévues dans le code de l'éducation. Pour les décisions de moindre importance, une délégation de pouvoir a été mise en place et est revue régulièrement afin de répondre aux besoins d'agilité de l'établissement.

Enfin, nous pouvons nous réjouir d'une augmentation de la participation aux élections universitaires grâce à un important travail d'information à destination de la communauté universitaire. Il n'en demeure pas moins que nous devons mieux encadrer la composition et le fonctionnement des instances consultatives qui connaissent finalement assez mal leurs propres règles ainsi que leur statut. On notera également que certaines instances créées par l'établissement et disposant de statuts ne se réunissent pas.

C3. Comme il est dit précédemment, les composantes sont associées à l'élaboration et au déploiement des orientations stratégiques de l'établissement. Les directeurs de composante sont réunis une fois par mois. C'est l'occasion de faire un point sur l'ensemble des sujets d'actualité et d'aborder des questions plus stratégiques pour l'établissement. L'équipe présidentielle a tenu également à se déplacer dans toutes les composantes pour aller à la rencontre de la communauté universitaire.

Chaque année, nous organisons un dialogue de gestion interne avec chacune des composantes qui donne lieu à l'élaboration de fiches de caractérisation (*Annexe D1_19*), à des réunions préparatoires entre les services centraux et les composantes autour de trois thématiques : les ressources humaines afin de préparer les campagnes d'emplois ; l'immobilier afin de bâtir le BAIM (budget annexe de l'immobilier) ; le numérique, enjeu majeur pour notre établissement. Ce travail préparatoire se déroule du mois d'avril au mois de juin, pour un dialogue qui se tient, chaque année, au mois de juillet, permettant de préparer une première esquisse du budget de l'année suivante. Le dialogue prend la forme d'une réunion de deux heures par composante où sont abordés les objectifs stratégiques et les moyens nécessaires pour les réaliser (emplois – locaux – équipements). Si cet exercice est indispensable, on peut regretter le manque de formalisation des contrats d'objectifs et de moyens. Il s'agit toutefois d'un travail très chronophage difficile à mener et parfois frustrant dans une université fortement sous-dotée.

C4. Les attributions de compétences et les degrés de subsidiarité ont été revus ces dernières années. Cela s'est traduit par une nouvelle répartition des rôles de chacun. Ainsi, après avoir rattaché tous les informaticiens à la direction des systèmes d'information, même si les assistants aux utilisateurs sont restés en fonction dans les composantes, l'université a centralisé l'ensemble des dépenses liées au numérique au budget de la DSI, mettant fin à l'éclatement de ces dépenses dans les budgets des différentes composantes. Cette réorganisation a permis de rationaliser les achats et de réaliser de réelles économies d'échelle. Les attributions de compétences ont également évolué dans le domaine de l'immobilier, avec la création d'un budget annexe de l'immobilier. L'ensemble des dépenses liées à l'immobilier sont inscrites sur ce budget et sont gérées par les services centraux. Enfin, nous avons engagé le processus de réorganisation des antennes financières, avec la création d'une antenne mutualisée entre l'UFR des sciences et techniques et l'UFR de pharmacie qui sont sur le même site (Grandmont). Ce processus a vocation à se poursuivre et s'étendre mais doit encore être discuté avec les directeurs de composante. Au-delà de ces réorganisations, des guides et procédures ont été rédigés par la direction des affaires juridiques, afin de permettre une meilleure compréhension des compétences respectives des différents acteurs et une plus grande sécurisation de nos processus décisionnels.

Comme on peut le constater, de nombreux chantiers ont été menés pour définir les compétences entre le niveau central et les composantes. Pour autant, nous n'avons pas engagé une réflexion globale sur la place et le rôle de chacun. Cette absence peut expliquer des incompréhensions sur le sens de ces changements et entretenir le sentiment d'une trop forte centralisation de nos actes de gestion.

Communication

C6. À la suite d'une consultation de l'ensemble des personnels en 2017, l'université de Tours est désormais l'unique dénomination de notre établissement, laquelle lui confère notamment une meilleure visibilité à l'international. Depuis 2019, elle apparaît régulièrement dans de prestigieux classements internationaux et thématiques de performance, tels que le Times Higher Education World University Rankings, le classement de Shanghai ou encore le classement de Leiden.

Dans le même temps, nos outils de communication se sont fortement digitalisés. La refonte du site internet depuis 2018 a permis d'améliorer notre visibilité. Ce nouveau site a été complété et enrichi par une version internationale et un site Recherche dédié ainsi qu'un nouvel affichage de notre offre de formation. Ces évolutions ont apporté une augmentation de 34.3% des visiteurs sur la période 2017-2021 et de 16.4% du nombre de consultations. Elles ont également permis à l'université de répondre aux critères d'exigence du label HRS4R. Désormais indispensables à toute stratégie de communication à destination de nos différentes communautés, nos réseaux sociaux ont connu une ascension spectaculaire ces dernières années : Facebook +33.33% d'évolution en 4 ans, soit 22 000 abonnés en 2021 ; Twitter +35.92% entre 2018 et 2021, soit 14 000 abonnés ; Instagram +525% entre 2018 et 2021 ; soit 7 500 abonnés ; LinkedIn : +62.5% depuis 2018, soit 65 000 abonnés ; Youtube : +180% entre 2020 et 2021, soit 2 800 abonnés. À ce jour, la chaîne de l'université compte 193 vidéos stockées contre 21 en 2018. Par ailleurs, nous sommes passés de 645 retombées presse en 2019 à 950 en 2021. Sur la même période, 53 articles ont été publiés par 46 de nos enseignant.e.s-chercheur.e.s sur The conversation, avec un total de 786 455 vues à ce jour et de nombreuses republications sur des médias nationaux.

C7. En 2019, un audit interne nous permettait de constater que la communication interne était trop restreinte et que l'information ne circulait pas correctement. Une attention particulière a été portée sur ce sujet : un Journal interne trimestriel édité en 2500 exemplaires, un livret d'accueil en version digitale et papier, une newsletter envoyée tous les 15 jours auprès des 2400 agents, des écrans dits « Xibo » diffusant de l'information transversale sur l'ensemble des sites universitaires. Nous avons également engagé des travaux pour la refonte totale de l'intranet, pensé à la fois comme outil commun de communication interne et outil personnalisé en fonction des profils. Ce nouvel intranet sera mis en œuvre fin 2022-début 2023.

Système d'information

C8. En matière de politique numérique à l'échelle régionale, les deux principaux projets structurants de Datacenter régional labellisé et de réseau régional très haut débit en fibre noire ont été lancés. Par ailleurs, les premiers services communs de calcul intensif ont été mis en œuvre. La coordination entre les deux universités et l'INSA autour de Célène a été amplifiée, une politique commune de dématérialisation des services numériques a été engagée et une application mobile de vie de campus à destination des étudiants est à l'étude. Au sein de l'université de Tours, la Cellule d'Accompagnement Pédagogique des Enseignants a multiplié ses productions de support et ses actions de formations/sensibilisation, en développant les usages innovants.

L'organisation déconcentrée mise en œuvre en matière de numérique, avec des personnels de la DSI opérant dans les composantes, a permis de mettre en place de nouvelles politiques d'établissement, en particulier l'ensemble des enseignants et du personnel s'est vu doté d'ordinateurs portables. Les portails ENT, en 2020, et intranet (en cours en 2022) ont fait l'objet d'une refonte complète, en articulation avec les nouveaux outils de travail collaboratifs déployés depuis 2019 et 2020. Pour améliorer l'interopérabilité entre applications et une meilleure exploitation des données à des fins de pilotage, l'établissement a mis en œuvre le référentiel SINAPS (structures et personnes) ainsi qu'un système d'information patrimonial. Enfin, en matière de sécurité numérique, un plan d'action sur 3 ans (*Annexe D1_20*) se déploie pour améliorer la résilience du système d'information et une offre de sécurité dédiée à la recherche a été développée.

Référence 5 : l'établissement porte une politique globale de la qualité

C1. Le processus d'évaluation des enseignements par les étudiants a été présenté en CFVU en octobre 2017 et a pu être discuté en associant enseignants et étudiants à l'occasion de plusieurs rendez-vous CAPEdaGo. Une analyse critique du dispositif (*Annexe D1_21*) a également été produite en vue de la révision de la procédure. En complément, une campagne d'évaluation des formations par les étudiants est menée chaque année (en L1, L2, L3, LP et M1). En matière de formation continue, le SUFCO avait été certifié ISQ-OPQF entre 2010 et 2014. En juin 2019, l'université de Tours a obtenu la certification de services FCU (*Annexe D1_22*) pour 5 de ses 6 sites de formation continue. Avec la loi de 2018, les différents référentiels de certification (FCU, ISQ-OPQF ...) sont désormais remplacés par le "référentiel national de certification des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences" (décret 2019-565), conduisant à la délivrance du certificat Qualiopi. À l'instar du CFA des universités Centre-Val de Loire, l'université de Tours a fait le choix d'être auditée pour obtenir la certification Qualiopi. L'établissement s'est également engagé dans des labellisations couvrant une partie de son activité, telles que le label "Bienvenue en France", obtenu en 2020 pour 4 années, le label HRS4R obtenu en septembre 2021 (*Annexe D1_23*). Le Service Commun de Documentation est également labellisé « Marianne » pour la qualité du service rendu au public. L'établissement a maintenant pour perspective d'obtenir une labellisation DDRS. D'autres certifications ont été obtenues au sein de composantes ou de directions, comme le label FLE du CUEFFE, la certification Qualicert pour l'IAE ou le label PÉPITE porté par le pôle Pépité de l'UdT.

C2. Dès 2018, des procédures qualité ont été mises en place (<https://intranet.univ-tours.fr/version-francaise/indicateurs-procedures/procedures>). Par la suite, certaines directions telles que la DAJP, la DRV ou le SCD ont mis en place leurs propres procédures. La DAJP a développé un système de procédures internes portant notamment sur la sécurisation juridique des actes signés par le président (*Annexe D1_24*). Afin de favoriser le travail collaboratif et la transparence dans ses actions, la gouvernance de l'UT a souhaité développer la méthodologie de gestion de projet (*Annexe D1_25*). L'organisation en groupes de travail et la mise en place de comités de pilotage permettent d'intégrer l'ensemble de la communauté universitaire dans les projets de l'établissement. Un important travail de cartographie des processus a été réalisé, notamment dans le domaine RH (*Annexe D1_26*). L'établissement a développé des outils d'analyse de son activité. Ils prennent la forme de tableaux de bord et d'indicateurs qui ont remplacé la revue trimestrielle d'activité initiée en 2016. Le Service de l'Organisation et du Pilotage (SOP) produit ainsi des tableaux de bord à destination de la gouvernance, des directions métiers et des composantes couvrant les fonctions supports, la recherche et la formation. Il suit annuellement les indicateurs du contrat de site. L'ensemble de ces données, mises à disposition de la communauté universitaire, permet le partage d'informations lors du dialogue de gestion (*Annexe D1_19*). Sur le plan budgétaire, un plan de contrôle budgétaire et financier s'appuyant sur la cartographie des risques financiers a été établi. Chaque année, un contrôle des dépenses est effectué par la DAF et donne lieu à la mise en œuvre d'un plan d'action. En matière d'audit interne, un auditeur a été formé en 2016. Une charte de l'audit interne a été écrite et validée en CA (*Annexe D1_27*).

C3. Sur la période du contrat 2018-2022, l'établissement a sollicité *l'Inspection Générale de l'éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR)* pour deux missions d'audit, la première concernait la gestion de la charge d'enseignement et des heures complémentaires, la seconde portait sur la rénovation du dialogue de gestion (*Annexe D1_28*). Sur la gestion de la charge d'enseignement, un groupe de travail a été créé pour harmoniser les pratiques au sein des composantes, tout particulièrement en termes de référentiel des équivalences horaires. Lors du Dialogue Stratégique de Gestion (DSG) 2021, l'université a d'ailleurs retenu comme indicateur de bonne gestion le volume d'HC par étudiant. Enfin, la problématique de la soutenabilité de l'offre de formation, qui n'a pu être mise en œuvre a priori pour l'offre 2018-2022, a bien été identifiée comme cruciale pour notre université. Dans le domaine juridique, comme rappelé ci-dessus, la DAJP a eu également recours à des audits externes pour l'application de la directive RGPD. Un plan d'action est en cours de déploiement (*Annexe D1_29*). Il en va de même pour certaines composantes qui sont également soumises à des audits externes à l'image de l'EPU qui utilise les recommandations de la CTI pour faire évoluer son offre de formation.

Référence 6 : l'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.

Soutenabilité et analyse de coûts

C1. L'université de Tours est dans une situation financière saine, nous disposons donc d'un modèle économique soutenable. Cela étant, cette soutenabilité est acquise, car nous adaptons en permanence nos objectifs et nos missions à nos moyens et non l'inverse, ce qui ne va pas sans poser de réelles difficultés (recours à des contractuels – dégradation des conditions de travail et d'étude). Afin d'assurer la soutenabilité économique de notre modèle, nous avons entrepris plusieurs travaux pour assurer le développement de nos ressources propres, revoir la tarification des diplômes de formation continue et mieux connaître le coût des formations en apprentissage. Cette soutenabilité est également appréciée par une analyse fine de nos coûts (*Annexe D1_30*). Ainsi, l'établissement s'est inscrit, en 2017, dans la démarche lancée par la DGESIP sur le calcul du coût des activités. La première itération de cette étude a permis la création d'outils de simulation pour le dialogue de gestion avec les composantes en 2019. La méthodologie de la DGESIP a ensuite été adaptée aux objectifs de la présidence en déclinant les calculs par composante, par domaine disciplinaire et par niveau de formation. L'établissement porte également une attention particulière à l'évaluation des charges d'enseignements, qui détermine le montant des sommes allouées pour le paiement des heures complémentaires. Avec la lettre d'orientations budgétaires (*Annexe D1_31*), chaque composante est sensibilisée à l'importance de ce suivi. Des composantes ont élaboré des tableaux de bord en fonction des effectifs et des maquettes de diplômes qui permettent une évaluation assez précise du besoin de crédits pour le paiement des heures complémentaires, tenant compte des statuts des intervenants (titulaires/vacataires). Ce suivi permet également de contrôler la soutenabilité des formations par apprentissage et le modèle économique du financement par les CFA. La révision des heures de référentiel a été relancée, en janvier 2022, par la mise en place d'un groupe de travail sur la charge d'enseignement, avec l'objectif d'une harmonisation des pratiques.

C2. L'université de Tours a défini les différentes étapes de sa procédure budgétaire qui se décline de la façon suivante : un débat d'orientations budgétaires suivi d'une lettre d'orientations budgétaires au printemps – des réunions préparatoires entre services sur les principales thématiques (ressources humaines – numérique – immobilier) également au printemps – le dialogue de gestion avec les directions à l'été – préparation du budget à l'automne et vote de celui-ci au CA de décembre. Si cette procédure est constante depuis de nombreuses années, une nouvelle conception de la construction budgétaire s'est amorcée, rompant avec les calculs de résultat par UFR ou services. En vertu du nouveau principe de globalisation budgétaire, le budget de l'entité n'est plus – sauf cas particulier – adossé aux ressources et le responsable doit exprimer ses besoins et les éventuelles recettes qu'il peut adosser à son activité. L'évolution de la situation financière est suivie *par la production d'états mensuels de consommation des crédits (en AE et CP) et d'encaissement des recettes, à différents niveaux de détail s'adaptant aux diverses catégories de lecteurs : gouvernance et direction générale, directeurs, responsables d'antenne financière, gestionnaires. La situation financière de l'établissement est appréhendée lors de chaque séance budgétaire, mais plus particulièrement lors de l'analyse du compte financier et de l'exécution budgétaire (*Annexe D1_32 et D1_33*). Le rapport de gestion de l'ordonnateur, intégré à la liasse budgétaire, est plus particulièrement dédié à l'appréciation de la soutenabilité financière.

C3. Pour élaborer sa stratégie et son modèle économique, l'université peut s'appuyer sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI). D'autres sont prévus en 2022 : le schéma directeur de la Vie Etudiante, le schéma directeur de l'énergie (relié au SPS I). Elle peut également s'appuyer sur les feuilles de route des services qui sont élaborées dans un cadre pluriannuel. S'agissant des dépenses liées au numérique, nous n'avons pas élaboré de schéma directeur. Nous avons néanmoins centralisé la politique d'achat de matériel sur le budget principal de l'établissement nous permettant des économies d'échelle et la mise en place d'une politique d'établissement, qui a notamment permis d'équiper chaque agent d'un poste de travail portable professionnel. Enfin, une programmation des projets, basée sur le recensement annuel et l'instruction des besoins des composantes et services centraux a été mise en place, dans le cadre des orientations stratégiques de l'établissement dans ce domaine. L'ensemble des projets fait l'objet d'un meilleur suivi de réalisation, facilitant la préparation du budget de l'année suivante.

C4. Depuis 2017, de nouveaux outils de suivi de la masse salariale et des emplois ont été créés conjointement par la DRH et le SOP. Le suivi est affiné, avec distinction notamment de la masse salariale financée et de la masse salariale issue de la SCSP. La fiabilisation des données a été optimisée, notamment avec l'extension du logiciel de gestion administrative (SIHAM) à la préliquidation. Ces progrès qualitatifs dans la production et le suivi des données de la masse salariale ont facilité l'utilisation, en 2020, de l'outil de prospective en matière de masse salariale et d'emploi, mis à disposition des établissements par la DGESIP, dans le cadre du DSG. Cet outil est utilisé pour les prévisions budgétaires de GVT. Si les outils de suivi sont à ce jour fiables et suffisants, il faut maintenant développer des outils de perspectives, tant en masse salariale qu'en emplois. Une nouvelle organisation budgétaire de l'établissement pourrait aussi permettre d'optimiser les prévisions budgétaires et la mise en place d'un nouvel outil des charges d'enseignement (SAGHE) pourrait s'avérer une opportunité pour revoir cette architecture. En 2021, l'analyse des demandes de moyens dans le domaine des ressources humaines, mis en adéquation avec la masse salariale a permis de définir une stratégie de pérennisation des agents contractuels.

C5/C6. La politique de répartition des moyens récurrents dans les unités de recherche (UR) s'appuie sur une dotation de 1690 k€ répartie en fonction de critères comme le nombre de chercheurs, d'EC, de doctorants, et selon le domaine scientifique, auquel s'ajoute un bonus Qualité International (cf. Domaine 2 Référence 10). L'essentiel des financements de la recherche, d'un montant de 18M€, provient de réponses à AAP.

Les projets de notre établissement ayant obtenu un financement PIA sont : « MABImprove (6 M€ à fin 2024) », « New Teach (1,2 M€ sur 6 ans) », « PaRM (8 M€ sur 10 ans) », « Hype-13 (407 k€ sur 2 ans) » ou encore C. Valo. L'université de Tours est également partenaire d'autres Laboratoires d'Excellence (AMIES, GANEX, IRON, SYNORG) et d'un EQUIPEX (BIBLISSIMA). En ce qui concerne les projets précités dépendants du PIA, ils viennent en appui aux objectifs de l'établissement exposés lors du précédent rapport, à savoir établir une politique incitative en faveur de la recherche, privilégiant notamment l'investissement sur des plateformes scientifiques. Une réunion trimestrielle est également organisée avec les porteurs de projets afin de suivre l'évolution des postes de dépenses. Au moins une fois par an, des réunions avec les financeurs sont tenues et les bilans intermédiaires réalisés. Les bilans sont faits par rapport aux demandes des financeurs et réalisés à la DRV, par la cellule bilan, en lien avec l'antenne financière de la recherche, pour les projets de recherche et provisoirement par la DAF pour les autres projets. Pour les projets liés à la pédagogie, leur développement récent met en avant la nécessité de ressources pérennes. La création d'une cellule de suivi des projets hors recherche est une opportunité en cours d'examen actuellement.

Enfin, nous avons professionnalisé l'approche pluriannuelle qui s'exerce dans le domaine de la recherche. Ainsi, chaque projet fait l'objet d'une programmation pluriannuelle des crédits nécessaires à l'exécution du projet, conformément aux conventions de financement. Il en est de même pour les recettes prévisionnelles. L'outil « OSCAR » (Organisation et Suivi des Contrats et Activités de Recherche) permet un recensement exhaustif des conventions de financement de recherche.

Dialogue de gestion

C7. Le dialogue de gestion a évolué depuis 2016 pour arriver à une version aboutie en 2021. Sur ces 5 années, il a fait l'objet d'une structuration et d'un processus porté à la connaissance de toute la communauté universitaire. Cette évolution a été rendue possible grâce à l'appui de la mission de l'IGESR, mission sollicitée par l'université. Il implique maintenant toutes les composantes et les directions/services. Il s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs et d'outils d'aide à la décision qui permettent aussi bien aux composantes qu'aux directions métier de se situer dans l'établissement et ainsi d'orienter leurs demandes de moyens. Le dialogue de gestion intègre maintenant l'ensemble des fonctions supports et permet d'alimenter le BAIM, la campagne d'emploi et la politique du numérique et plus largement le budget initial (BI). Ce processus, aujourd'hui intégré et globalement apprécié dans l'établissement, nécessite son déploiement aux unités de recherche, pour avoir une vision sur l'ensemble des demandes de moyens et la mise en place d'un calendrier unifié de gestion pour l'établissement. La réflexion porte également sur l'utilisation d'un outil de collecte, de suivi et d'instruction des demandes afin de fluidifier les remontées et de simplifier le processus de décision.

Référence 7 : la politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.

Politique de ressources humaines

C1 et C6. La politique RH menée depuis 4 ans a permis : la structuration du pilotage de l'établissement, un meilleur accompagnement des étudiants dans un contexte d'augmentation des effectifs, le déploiement de la réforme PASS/LAS, le développement des ressources propres par la formation et l'apprentissage et une meilleure réponse aux appels à projets européens.

Des créations de postes de BIATSS ont ainsi été réalisées pour l'ouverture d'un centre de santé étudiante, et la mise en œuvre de la réforme des études de santé. Plusieurs mutualisations ont été réalisées : regroupement d'antennes financières, création d'un service facturier, création de postes dans les directions métiers (DAJP/DRH/SOP). La mise en œuvre du CPER, du plan de relance, la dévolution immobilière et la dématérialisation ont rendu nécessaires des créations d'emplois à la DAJP et également à la DSI.

L'établissement est parvenu à maîtriser sa masse salariale par le recrutement de contractuels et la diminution de l'emploi titulaire entre 2015 et 2020. Aujourd'hui, cette politique trouve ses limites et la dynamique est engagée afin de recruter à nouveau des titulaires. Toutefois, l'établissement se trouve contraint par son plafond d'emplois État. Les créations d'emplois récentes viennent réduire encore ces marges (*Annexe D1_34*). Un courrier, non suivi d'effet à ce jour, a été adressé au début 2021 à la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin d'obtenir le relèvement de ce plafond (*Annexe D1_35*).

L'université est engagée depuis 5 ans dans un processus de repyramidage de ses emplois titulaires et contractuels BIATSS à travers des transformations d'emplois et l'ouverture de concours internes. En dépit de ses efforts menés depuis 2010, le pourcentage de personnels titulaires de catégorie A se situe autour de 27,56% contre 32% au niveau national. En revanche, la catégorie C est surreprésentée avec 46,12%. Des efforts particuliers ont été réalisés pour la campagne 2022 afin de procéder à des repyramidages de C vers B et de B vers A. L'établissement dispose d'un plan de formation particulièrement riche et apprécié des personnels qui permet d'accompagner cette politique de repyramidage. Nous mettons notamment en place des formations et un accompagnement poussé pour une meilleure réussite aux concours des agents promouvables, en plus des formations variées déjà proposées aux agents depuis plusieurs années (*Annexes D1_37 et D1_36*). Cette dynamique devrait trouver son plein essor avec les opérations de repyramidage prévues par la loi pour la programmation de la Recherche en direction des personnels ITRF et des maîtres de conférences.

C2. La lutte contre les discriminations est un enjeu fort depuis plusieurs années. Outre sa participation aux grands événements nationaux ou internationaux sur le sujet (Orange Week, 8 mars, 17 mai, 25 novembre), l'université a rédigé son premier schéma directeur pluriannuel Égalité pour la période 2018-2020 et a développé, dans ce cadre, un certain nombre de dispositifs pour favoriser la parité et la mixité (*Annexe D1_09*). La rédaction du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en 2020, décliné en 18 actions, sera mis en œuvre jusqu'en 2024 et fait l'objet d'un suivi régulier. La lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) s'est imposée comme une priorité ces dernières années. Engagée sur ce terrain, l'université a obtenu le label « Orange Day Champion 2018 » qui reconnaissait un engagement proactif contre les violences faites aux femmes. La mise en place d'une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les Violences Sexistes et Sexuelles manifeste l'approfondissement de cet engagement (*Annexe D1_38*). Université inclusive, l'université de Tours, qui a un taux d'emploi BOE de 4,46 % en 2020, a produit un schéma directeur pluriannuel du handicap (*Annexe D1_10*) et a conventionné, pour la première fois, en 2021, avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) qui engage l'établissement sur l'amélioration des recrutements de travailleurs handicapés. La présence d'une Correspondante handicap à temps plein permet aussi la prise en charge des situations individuelles des personnels en situation de handicap. Enfin, la politique de lutte contre les discriminations est complétée par un système de référents, dont un référent « Racisme et antisémitisme ».

Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

C3. L'université assure un suivi précis des départs en retraite, dans une perspective pluriannuelle et élabore des perspectives d'évolution de ses emplois (*Annexe D1_39*). Elle a procédé au recrutement d'un chargé de GPEEC en septembre 2021. Actuellement, la démarche est en cours de mise en place mais n'est pas aboutie.

C4. Dans la droite ligne de sa labellisation HRS4R (*Annexe D1_40*), l'université de Tours a veillé, ces dernières années, à améliorer ses procédures en matière de : **recrutement** (réécriture des offres d'emplois ou définition d'une procédure depuis déclaration de vacance du poste jusqu'à la nomination du nouvel agent) ; **mobilité** (pour les personnels BIATSS des LDG mobilités ont été validées par le Conseil d'administration en septembre 2021) (*Annexe D1_41*) ; **promotion** (les campagnes d'avancement de grade des enseignants-chercheurs donnent lieu à une communication du calendrier et des critères d'évaluation. Pour les personnels BIATSS, une refonte des grilles d'évaluation comme du fonctionnement des comités d'expert a permis davantage de transparence dans les pratiques). Sont actuellement en cours d'élaboration des LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels qui concerneront aussi bien les BIATSS que les enseignants-chercheurs. Enfin, l'établissement a aussi développé des indicateurs en termes de recrutement pour élaborer une stratégie à moyen terme pour sa politique de recrutement.

Accompagnement des parcours professionnels

C5. Comme suite aux dernières recommandations du HCERES, l'établissement s'est orienté vers la mise en place d'un complément indemnitaire annuel pour les personnels BIATSS, en 2018, au moment de l'adoption de la délibération RIFSEEP. Dans les faits, ce CIA n'a jamais été concrètement mis en œuvre. La revalorisation triennale des personnels BIATSS, en avril 2022, a permis de réouvrir les négociations sur ce sujet, de revaloriser de façon conséquente les personnels BIATSS et de mettre en place un comité de suivi du RIFSEEP. Il n'existe pas de régime d'intéressement à l'université. Le RIPEC est l'occasion d'une remise à plat du système indemnitaire des Enseignants-chercheurs. De façon générale, le niveau des primes et les rémunérations des contractuels restent bas à l'Université de Tours, ce qui nuit à l'attractivité de l'établissement.

Dialogue social et qualité de vie au travail

C7. Le dialogue social présente une bonne vitalité à l'université de Tours. À travers le Comité Technique et le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail, les représentants du personnel sont régulièrement invités à formuler des avis sur la politique de l'établissement. Les ordres du jour du CHSCT sont coconstruits avec le secrétariat de cette instance, lui-même élu par les représentants. Avec la crise sanitaire, le CHSCT s'est réuni à un rythme soutenu (à 17 reprises en 2020 et 10 fois en 2021), signe qu'il a été systématiquement consulté sur les modalités de gestion de la crise par l'établissement. Les autres instances universitaires participent aussi à la vie collective. Des groupes de travail associant des élus de différents conseils sont régulièrement mis en œuvre pour préparer certaines résolutions avant leur soumission devant le Conseil d'administration.

La Qualité de Vie au Travail a fait l'objet d'une attention particulière, avec la mise en place de plusieurs groupes de travail sur cette thématique en 2018. Depuis sa précédente évaluation, l'université de Tours s'est aussi engagée en faveur de la prévention des risques psychosociaux. Une enquête a été diligentée et mise en œuvre pendant l'année universitaire 2018-2019. Sur la base de ce document, la chargée de mission RPS a présenté un plan d'action devant le CHSCT à l'automne 2019. Au printemps 2020, la crise sanitaire a interrompu l'application de ce plan, qui est aujourd'hui en cours de révision et d'actualisation. Dans le même temps, en 2019, l'université de Tours se dotait d'un protocole de prise en charge des situations de harcèlement, discrimination et violence qui prévoyait la création d'une commission d'écoute et venait compléter une Cellule de Veille Sociale qui avait pour mission d'accompagner les personnels en difficulté.

Après deux années de fonctionnement, et après avoir établi le bilan de ces deux dispositifs, l'université a créé, au début de l'année 2022, une Cellule d'Écoute, de Prévention et d'Accompagnement en cas de Conflits au Travail et de Risques Psychosociaux qui est caractérisée par sa professionnalisation, son caractère pluridisciplinaire et sa collégialité (*Annexe D1_42*).

C8. Riche d'une équipe pluridisciplinaire, qui a accueilli en son sein une psychologue du travail (depuis 2018) et un médecin du travail (depuis 2019), l'université de Tours a développé une politique sociale qui se traduit par la distribution d'aides sociales de type PIM (Primes Inter Ministérielles) ou ASIU (Aides Sociales d'Initiative Universitaire) [. Une meilleure communication a permis de mieux informer les agents dont les demandes ont sensiblement augmenté. La crise sanitaire a également conduit l'établissement à procéder à des aides spécifiques (colis alimentaires, aide énergétique pour les personnels en télétravail). La Commission d'Aide Sociale (CAS) se réunit régulièrement (entre 5 et 8 fois par an, pour des demandes en augmentation constante de 17 en 2017 à 29 en 2021) pour répondre aux sollicitations des personnels qui rencontrent des difficultés passagères et exceptionnelles (problèmes familiaux, accompagnement des personnels en situation de vulnérabilité, etc.). Il faut ajouter à ces dispositifs, de nombreuses actions transversales : journées d'accueil, après-midi sport, ateliers chant et théâtre, etc. (*Annexe D1_43*).

Référence 8 : l'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.

Depuis 2017, l'université s'est employée à se mettre en ordre de marche afin de consolider le pilotage de sa fonction immobilière et de mieux maîtriser son patrimoine immobilier, conditions indispensables à l'obtention de la dévolution du patrimoine. S'agissant du processus de dévolution, et après avoir adopté son schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) en décembre 2019 et constitué le dossier technique de dévolution, l'université a obtenu la décision de dévolution en octobre 2020 concrétisée par la signature, le 21 octobre 2021 par la Ministre, de la convention de mise en œuvre de la dévolution. Enfin, l'université a notifié le marché de prestations de notaires en février 2022 pour la rédaction des actes de transfert de propriété. Concomitamment au processus de dévolution, un important travail a été effectué par l'établissement afin d'améliorer le pilotage de la fonction immobilière mise au service de la stratégie déclinée dans le SPSI.

La réorganisation de la structure administrative a eu pour finalité de reconcentrer la fonction immobilière et de mieux coordonner les activités. Ainsi, en octobre 2018, une nouvelle direction a été créée : la direction des affaires juridiques et du patrimoine (DAJP, fusion de la direction des affaires juridiques et de la direction technique de l'immobilier). Cette direction comprend quatre services : le service des affaires juridiques et institutionnelles, le service achats et marchés, le service patrimoine et valorisation et le service technique de l'immobilier. Dans le contexte de la dévolution du patrimoine, mais également pour apporter un réel support à une stratégie immobilière, il a semblé pertinent de réunir, au sein d'une même direction, les compétences juridiques (dont les marchés), patrimoniales (avec la création du nouveau service patrimoine et valorisation) et techniques afin de ne pas cantonner l'immobilier à une vision exclusivement technique. La réunion de ces services au sein d'une même direction a également donné davantage de souplesse pour réorganiser, restructurer et redéployer, tout en réassociant les responsables des antennes immobilières de site à la mise en œuvre de la politique immobilière. Cette réorganisation s'est accompagnée d'un nouveau dynamisme insufflé par les équipes présidentielles pour la dimension immobilière, ses enjeux stratégiques et sa mise en œuvre.

Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier

C1/C2. Avec toujours en point de mire la dévolution du patrimoine et l'élaboration de son SPSI, l'université a poursuivi son travail de connaissance et de consolidation des données patrimoniales. Ainsi, au moment de la validation du SPSI, le taux de complétude du référentiel technique était de 252/275 (pour une cible de 240/275). Un effort particulier a été entrepris afin de consolider l'état de santé des bâtiments, préalable à l'élaboration de la programmation pluriannuelle de maintenance des bâtiments. L'établissement s'est également doté d'un système d'information du patrimoine (Active 3D) mis en production en septembre 2021. Cet outil a vocation à devenir la source unique de l'ensemble des données alphanumériques et des plans.

Il a également été construit de manière à permettre une automatisation de la remontée des données vers le référentiel technique. S'agissant du suivi des fluides, l'installation de compteurs communicants de chaleur et d'électricité par bâtiment permet un suivi précis des consommations et de leur évolution afin d'identifier précisément les bâtiments dont les interventions sont prioritaires (GER, plan de relance, futur schéma directeur de l'énergie, notamment).

Programmation et soutenabilité

C3/C4. Le SPSI et le BAIM constituent les deux principaux outils de programmation immobilière, le premier, à vocation pluriannuelle, le second annuelle. Ils assurent une visibilité en tant que véritable feuille de route de la programmation des opérations immobilières. Sur la base du diagnostic et de l'état de santé des bâtiments, la stratégie d'intervention du SPSI décline les opérations pluriannuelles (CPER et opérations transversales de mise en sécurité et d'accessibilité) et le programme de maintenance (GER et maintenance courante). Il convient d'ailleurs de souligner que l'élaboration du SPSI a été l'occasion d'instaurer une véritable programmation pluriannuelle du GER.

Outre l'inscription des opérations pluriannuelles, le BAIM se construit annuellement au travers d'un double dialogue de gestion. Le premier, avec les responsables des antennes techniques immobilières (ATI), vise à répartir les crédits de maintenance courante entre les sites ainsi que les opérations inscrites au GER, ces dernières devant être annuellement ajustées tout en restant compatibles avec la programmation pluriannuelle et l'état de santé des bâtiments. Le second, avec les responsables des composantes, des unités de recherche et des services, a pour objectif de programmer les travaux d'adaptation qui font l'objet d'une priorisation après estimation financière et quantification de la capacité à faire. La mise en place de ce processus de dialogue entamé dès le mois de mai avec les parties prenantes permet une réelle compréhension des contraintes mutuelles, une évaluation de la faisabilité des demandes et, au final, un réel engagement à ce qu'à l'issue des arbitrages, les travaux retenus soient réellement réalisés.

S'agissant de la soutenabilité, l'université étant candidate à la dévolution, le MESRI et la DIE ont porté une attention particulière à la validation d'un SPSI soutenable financièrement pour la période 2020-2024. Les opérations lourdes de construction, de restructuration, de réhabilitation, de mise en sécurité et d'accessibilité sont essentiellement financées par le CPER ou des dotations spécifiques (crédits fléchés de mise en sécurité et d'accessibilité de la SCSP, plan de relance). Les opérations de GER et de maintenance (augmentées de 3%/an conformément SPSI), ainsi que celles d'adaptation, sont financées par la dotation d'équilibre de SCSP apportée au BAIM et par les ressources propres.

Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale

C5. Sur la période contractuelle en cours, l'accent a été mis sur la restructuration de la fonction immobilière, l'amélioration de la connaissance du patrimoine et la programmation, comme évoqué ci-dessus. L'établissement est conscient que le champ de la valorisation de son patrimoine n'a pas été totalement investi. Pour autant, plusieurs actions ont été réalisées : un recensement exhaustif des conventions d'occupation du domaine public ; la mise à plat des autorisations d'occupation temporaires (AOT) du domaine public pour les distributeurs automatiques ; le développement d'AOT pour des food-trucks ; les locations de salles.

C6. L'établissement a tout d'abord recruté un énergéticien qui assure le suivi de l'ensemble de cette thématique. Aujourd'hui l'UT, grâce à ce recrutement, dispose d'un nombre important de données et d'indicateurs et mène une série d'actions pour la transition écologique, énergétique et environnementale en matière immobilière, dont la formalisation dans un schéma directeur de l'énergie est envisagée courant 2023. Conscients des enjeux et des urgences, de nombreuses actions sont cependant d'ores et déjà mises en œuvre. S'agissant des fluides, l'université a adhéré, en 2020, au premier réseau de chaleur métropolitain (énergies renouvelables) qui dessert l'ouest de la métropole. L'université a également manifesté son intérêt pour être raccordée au deuxième réseau de chaleur métropolitain qui desservira le sud de la métropole. Depuis trois années désormais, nous avons mis en place des compteurs de chaleur et d'électricité, par bâtiment, qui permet un suivi précis des consommations et mis en œuvre une stratégie d'intervention ciblée sur les bâtiments les plus énergivores (plan de relance, GER, maintenance, P3 programmé, appels à projets...)

DOMAINE 2 : Politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société

La recherche à l'université de Tours (UT) est une recherche pluridisciplinaire, qui couvre l'ensemble des grands domaines scientifiques (sciences de la vie et de la santé, sciences et technologies, sciences humaines et sociales). Elle est menée prioritairement dans ses **35 unités de recherche** (notées UR), réparties comme suit au 31 décembre 2021 :

- *Au plan scientifique* : 16 UR en sciences de la vie et de la santé ; 6 UR en sciences et technologies ; 13 UR en sciences humaines et sociales (incluant les humanités),
- *Au plan géographique* : **11 UR bisites** dont 5 en co-tutelle avec l'université d'Orléans (LLL / LEO / Vallorem / IDP / Lame), 4 avec l'INSA Centre-Val de Loire (Lame / Lifat / Greman / Citères), 1 avec l'université de Nantes (Sphere) et 1 avec l'université de Poitiers (Cerca),
- *Au plan institutionnel* : **16 Unités mixtes** : 9 UMR **CNRS** (2 en SVT : Irbi et ERL LNOx au GICC, 3 en S&T : Greman, IDP et ERL Root au Lifat, 4 en SHS : Cerca, CESR, Citères, LLL), 5 UMR **Inserm** (CEPR, Ibrain, Mavivh, N2C, Sphère), 3 UMR **INRAE** (Boa, ISP, PRC).

L'ensemble des doctorants de ces unités relèvent du **collège doctoral Centre-Val de Loire** (co-accrédité avec l'université d'Orléans et l'INSA CVL).

Personnels de recherche : 1042 enseignants-chercheurs et chercheurs, 700 doctorants, 324 personnels d'appui dans les unités, répartis comme suit (chiffres au 31/12/2021) :

	EC	Chercheurs	Biatss/ITA	Thèses soutenues lors du dernier contrat
SVS	308	119 CNRS, Inserm, INRAE	246	265
S&T	185	11 CNRS	37	159
SHS	409	10 CNRS	41	280

. **Service d'appui** : la recherche s'appuie également sur sa **Direction de la recherche et de la valorisation** (DRV), qui comprend en tout 51 personnes (47,7 EOTP), réparties dans 4 services : 1. *Recherche et études doctorales* (7,3 EOTP) ; 2. *Partenariats, Innovations et Valorisation* (12,6 EOTP), 3. *Antenne financière* (22,8 EOTP, dont une partie détachée dans les UFR), 4. *PUFR* (5 EOTP).

. **Budget** : cf. infra Référence 10 "Politique de ressources".

Avec ces moyens, qu'elle cherche à optimiser en interne mais également dans le cadre d'un réseau dense de collaborations externes, l'UT a su développer une recherche de qualité (elle compte par exemple 5 à 6 IUF chaque année) à visibilité internationale, avec, sur ce contrat quinquennal, des réussites notables, en particulier avec les organismes nationaux de recherche et le CHRU, autour des thématiques suivantes : infectiologie et neurosciences (avec l'Inserm, INRAE et le CHRU), anticorps thérapeutiques (avec l'Inserm, le CNRS, INRAE et le CHRU), microélectronique (avec le CNRS, l'Université d'Orléans, l'INSA CVL et le CEA notamment dans le cadre d'un partenariat public-privé fort autour du CERTeM), biologie de l'insecte, dynamiques spatiales et territoriales des sociétés et Renaissance (avec le CNRS).

Référence 9. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.

Choix stratégiques

C1. La force de l'UT réside dans sa pluridisciplinarité. Avec ses partenaires, elle a défini pour le présent contrat des ambitions et priorités partagées en particulier autour (i) du domaine de spécialisation régionale sur les médicaments, des anticorps thérapeutiques aux vaccins, et la santé notamment mentale (ii) de l'étude des patrimoines et (iii) de l'électronique. Les développements et succès variables de ces thématiques amèneront vraisemblablement à des restructurations pour le prochain contrat, selon des modalités de co-construction collectives à mettre en place. Pour mener à bien ses recherches, elle a mis en place ou participe à différents dispositifs d'excellence :

Laboratoires d'excellence

- Elle co-dirige le [LabEx MAbImprove](#), seul Labex en France dédié aux biomédicaments. Prolongé pour la période 2020-2024 (dotation : 4M€), il réunit 26 équipes de l'établissement et de l'université de Montpellier.
- Elle est membre de 4 autres LabEx : [IRON](#) (Radiopharmaceutiques innovants en oncologie et neurologie), [Synorg](#) (nouvelles molécules en vue d'applications pharmaceutiques), [Ganex+](#) (réseau national public-privé sur la fabrication de composants électroniques à base de nitrure de gallium), [AMIES](#) (promotion des collaborations entre les mathématiques et les entreprises). Elle est également partenaire de l'infrastructure de recherche en biologie Santé Centre de ressources biologiques animales ([CRB Anim](#))

Équipements d'excellence

L'UT est membre de 2 Equipex distribués sur l'ensemble du territoire : [Biblissima](#) devenu [Biblissima+](#) (infrastructure numérique multipolaire de recherche fondamentale et de service consacrée initialement au patrimoine écrit du Moyen-âge à la Renaissance et qui s'est étendu à l'histoire de la transmission des textes anciens, de l'Antiquité à la Renaissance en Orient comme en Occident) et [Mesocentre](#) (calcul intensif et simulation numérique)

Fédérations hospitalo-universitaires (FHU) dans le cadre du réseau HUGO (Hôpitaux Universitaires du Grand Ouest)

- Elle est associée, via le CHRU de Tours, à 2 FHU (Exac-T, EXcellence Center for Autism, nouvellement créée) (SUPPORT, Survival optimization in organ transplantation, renouvelée avec un portage sur l'UT alors que l'université de Poitiers était précédemment porteuse).
- Elle est associée à 3 autres FHU : GenoMeds (Génétique Omiques Médecine et Société), GOAL (leucémies aiguës de l'adulte et de l'enfant) et PRECICARE (médecine de précision en cardiologie)

Très grandes infrastructures de recherche

L'UT est partie prenante de 2 TGIR : [Huma-Num](#) et [Synchrotron Soleil](#), [Emerg'in](#) est coordonnée par un chercheur d'une UMR INRAE -UT.

Elle participe également à 2 instituts Carnot ([France Futur Élevage](#) et [Opale](#)).

Au plan régional, sur la période 2016-2021 :

- l'UT a porté 3 programmes d'envergure ARD (« Ambition Recherche Développement » financés par la région CVL) : programmes Biomédicaments (9 183 k€ pour 2017-2021 et 4 412 k€ pour 2020-2024), CERTeM puis CERTeM 5.0 sur l'électronique (15 299 k€), et Intelligence des Patrimoines sur les patrimoines naturels et culturels en région CVL (3 110 k€). Elle est également associée aux autres ARD : Cosmétosciences, Lavoisier, Matex et Sycomore.
- Elle anime ou co-anime 6 réseaux thématiques de recherche (RTR) : DIAMS (sur l'intelligence artificielle, la modélisation et la simulation), Entomocentre (sur l'entomologie), MiDi (sur la gestion durable de ressources naturelles et de la biodiversité), Biotechnocentre (sur les biosciences et la chimie du vivant), Motivhealth (sur les petites molécules thérapeutiques), IEHCA (sur les cultures et les sciences de l'alimentation)

Au plan local, les collaborations avec le monde socio-économique sont une autre source de dynamique, revêtant des configurations diverses : CER (centres d'études et de recherche associant laboratoires et entreprises autour de dispositifs de pointe), Living Lab, LabCom, start-up (7 créées durant ce contrat), etc. L'UT a également développé des projets avec des acteurs de la société civile : associations de personnes en soin (notamment dans le domaine des troubles du spectre autistiques), ONG, collectivités territoriales, etc. L'ensemble de ces actions fait l'objet d'un soutien particulier de l'université en cohérence avec les politiques nationales et régionales de soutien à la recherche.

C2. L'UT a développé une politique scientifique (ambitions et priorités) en fonction des caractéristiques et des forces sus-citées, sur la base des principes suivants :

- **Globale**, car elle fait le choix d'apporter un soutien de base (pour le fonctionnement) à toutes ses équipes de recherche, sans distinction de taille, de statut (EA / UMR) ou de domaine disciplinaire (Sciences de la vie et de la santé, S&T, SHS). Une attention particulière est portée à ses EA (cf. choix de répartition de la dotation). Par ailleurs, une vigilance est exercée afin d'assurer une proportion suffisante des personnels affiliés aux ONR dans les UMR.
- **Ciblée** selon ses priorités. Elle fait ainsi le choix de privilégier : les actions et structures fédératives, mutualisées et/ou transversales, les équipements (notamment des plateformes scientifiques et techniques), la pluridisciplinarité, l'international (et notamment l'Europe) et les sciences avec et pour la société. Elle s'est également donnée pour objectif de développer et mettre en place des outils de pilotage et de renforcer la visibilité de sa politique et de ses recherches, tant à l'interne qu'à l'externe. Ces priorités orientent aussi les réponses aux demandes de soutiens aux équipements, colloques.
- **Incitative** puisqu'elle mobilise différents leviers pour réaliser ces actions (cf. infra référence 10).
- **Inclusive**, puisqu'elle s'enracine dans un maillage partenarial profond, puissant et ancien avec ses partenaires académiques mais aussi ses partenaires issus de la société civile et du monde socio-économique (cf. infra « partenariats institutionnels »).

Dans ce cadre, le **doctorat** occupe une place de choix. La concrétisation d'un collège doctoral co-accrédité pour ses 5 écoles doctorales a constitué une avancée substantielle du présent contrat. Elle a, entre autres, permis de déployer une offre de formation entièrement mutualisée entre les 3 établissements du collège doctoral, prenant en compte les besoins scientifiques et les objectifs professionnels des doctorants (sur le doctorat, cf. infra domaine 3 référence 13). L'Université a de plus monté en 2020 un dossier de demande de labellisation européenne **HRS4R** qu'elle a obtenue en 2021 (cf. infra « Construction de l'espace européen de la recherche »).

Afin de limiter les risques de dispersion liés à cette riche diversité (évoqués lors du précédent rapport), l'UT a fait le choix délibéré de **soutenir de manière forte et volontariste tous les dispositifs qui, avec ses partenaires, favorisent la fédération de ses forces :**

a. Des **dispositifs transversaux structurants**, en particulier en sciences expérimentales et en sciences de la vie (cf. également infra Références 11 et 12) :

- Ses 3 **fédérations de recherche** : la FED 4225 [Feri](#) (dans le domaine de l'infectiologie), la SFR FED 4226 [Neuroimagerie fonctionnelle](#) (dans le domaine de l'imagerie), la FED 3482 puis 4281 [Fesmar](#) (dans les domaines de la Renaissance et du Moyen Âge) (*Annexe D2_01*)
- Sa **maison d'édition**, les Presses universitaires F. Rabelais ([PUFR](#)), qui comptent 14 collections, dont certains de renommée internationale. Au 31 décembre 2021, le catalogue des PUFR compte 302 titres vivants. La maison d'édition produit en moyenne une trentaine de nouveautés par année. En dehors des manuels dans le secteur de la santé (collections CM et Officiel ECN), toutes les autres collections concernent les SHS (alimentation, phénomènes migratoires, connaissance des cultures, pop culture, monde urbain, patrimoine et histoire, littérature).
- 4 Centres d'Études et de Recherches (**CER**), plateformes technologiques visant à soutenir les activités de recherche de l'UT et de certaines entreprises ([Cermel](#), [Ceroc](#), [Cerrp](#), [Certem](#)),
- 4 Centres d'Expertise et de Transfert de l'Université (**Cetu**) mis à la disposition des laboratoires et des acteurs socio-économiques pour réaliser des projets de développement ([Elmis](#), [Etics](#), [Iliad3](#), [Innophyt](#))

- 4 plateformes scientifiques et techniques (**PST**) mutualisées et qui mènent une politique commune (*Annexe D2_01*, pour les 2 premières) : la PST Analyse des systèmes biologiques ([ASB](#), qui regroupe 4 départements : microscopie, analyse chimique, génomique, cytométrie), la PST [Animalerie](#) (qui regroupe cinq « établissements utilisateurs »), le Centre de Ressources Biologiques ([CRB](#), ayant pour fonction de préparer et conserver des ressources biologiques), la plateforme [Pixanim](#) (en cotutelle INRAE-UT-CHRU) plateforme expérimentale et analytique dédiée à l'imagerie in et ex vivo, labellisée IBISA.

Les CER, Cetu et PST ont une double visée de soutien aux projets de recherche et de prestations (à des fins d'équilibre économique). Elles ont fait leurs preuves et représentent un réel outil de développement au service de tous, très largement apprécié des chercheurs. Notons toutefois que l'évolution de la législation sur les appels à projets (fin de l'éligibilité des CDI dans les financements) fragilise l'autofinancement de ces structures.

b. Des structures communes avec l'université d'Orléans et/ou l'INSA CVL :

- La [MSH Val de Loire](#). En co-tutelle CNRS-UT-UO, elle regroupe l'ensemble des UR SHS de la région CVL et mène une politique à la fois de recherche (appels à projets et développement d'axes de recherche fédératifs) et de soutien à la recherche. La MSH VdL comporte notamment un atelier numérique orienté vers la collecte, le traitement et la valorisation des données numériques (textuelles, sonores et musicales, iconographiques, statistiques et spatiales), secteur dans lequel elle a développé une expertise reconnue au plan national et européen.
- Le [collège doctoral Centre-Val de Loire](#) (co-accrédité avec l'université d'Orléans et l'INSA CVL)
- Les fédérations de recherches portées par l'université d'Orléans : [Cascimodot](#) (dans les domaines du calcul scientifique et de la modélisation), la FED 4279 [ICVL](#) (dans le domaine de l'informatique) et la FED 3469 [MATV2L](#) (dans le domaine des matériaux)

c. Le renforcement des alignements et concordances entre :

- Les grands programmes régionaux de recherche « ARD »
- Les investissements programmés dans le volet recherche du Contrat de Plan État-Région ;
- La « stratégie de spécialisation intelligente » mise en place par la région CVL pour la gestion de fonds européens depuis 2014.

Ces alignements concernent notamment les projets d'établissement fortement structurants soumis dans les appels à projets du PIA3 (EUR, Master Erasmus Mundus) et PIA4 (appel à projets ExcellencES), puisqu'ils valorisent toutes les synergies pertinentes, tant au sein de l'établissement qu'avec l'ensemble des partenaires présents en région. Les collaborations avec les partenaires académiques sont également orientées dans ce sens.

Pour apprécier la qualité et la trajectoire de sa production scientifique (**C2**) ainsi que les réussites et les limites de ses actions (**C3-C4**, l'UT s'appuie sur différents **outils de pilotage**, dont notamment :

- **L'HyperArchive en Ligne** (HAL) permet à chaque UR de rassembler l'ensemble de ses publications, ce qui accroît la visibilité tant des UR que de l'établissement,
- **La base LaBRI** pour identifier ses actions de recherche internationales,
- **L'outil Oscar** pour établir un inventaire des projets de recherche

La collecte des données en vue du pilotage est également assurée par la DRV qui tient à jour les données relatives aux projets de recherche, contrats doctoraux, brevets, publications, etc. Des échanges sont en cours pour développer une approche régionale avec l'université d'Orléans et l'INSA CVL afin de renforcer les synergies entre les services, au bénéfice des équipes de recherches.

Pour soutenir la recherche et la diversité de ses champs d'expertise, dont les disciplines dites rares (**C4**), impulser l'émergence de nouveaux thèmes, et favoriser la prise de risques et l'interdisciplinarité (**C3**), l'UT déploie les dispositifs suivants, en cohérence avec sa politique de ressources et de soutien (cf. infra référence 10) :

- *L'appel à projets « ART »* (Actions de Recherche Transversale) qui soutient les projets de recherche impliquant deux UR de l'UT de deux domaines disciplinaires différents. L'AAP a vocation à impulser

des collaborations et à appuyer la construction de projets plus ambitieux, tout en limitant les risques.

- Les *appels à contrats doctoraux* dont les priorités sont établies par les écoles doctorales
- Le *ciblage de contrats doctoraux* en fonction des priorités de l'université (bourses dites « présidentielles », puis à partir de 2021, appel à bourses « les Rabelaisiennes »), lesquelles ont vocation à financer des thèses interdisciplinaires et/ou relevant des sciences participatives et/ou de démarches de type art/science et/ou inscrites dans les priorités de l'établissement.
- Les *appels à projets financés par le conseil régional CVL*, et notamment l'appel bisannuel à projets dit d'initiative académique (APR-IA), pour lequel l'arbitrage est effectué par un conseil scientifique régional présidé par les vice-président.e.s Recherche des universités de Tours et d'Orléans et par le directeur de la recherche de l'INSA CVL. Les financements obtenus par l'UT dans ce cadre : 2213 k€ en 2017 ; 2148 k€ en 2019 ; 2208 k€ en 2021, pour un budget global d'environ 4 350 k€, répartis entre les établissements d'enseignement supérieur de la région CVL.
- Le dépôt de projets d'établissement fortement structurants, comme les projets d'EUR (déposés dans les domaines de l'infectiologie et du patrimoine), d'université européenne (projets Bridge et NEOLAÏA), PIA 4 ExcellencES (Loire Val Health sur la thématique de la santé humaine et animale et des innovations thérapeutiques, incluant les SST et les SHS, avec un important volet SAPS), etc.
- Pour les SHS, *la MSH* a vocation à stimuler l'interdisciplinarité, du fait du caractère interdisciplinaire de ses axes de recherche.

Afin de **renforcer la visibilité** de ses forces et réussites majeures en recherche tant à l'interne qu'à l'externe, l'UT a renforcé la communication sur la recherche en dédiant du personnel du service de la communication et de la production numérique et multimédia (DPNM) à ses actions (Ma thèse en 180 secondes, Cérémonie des docteurs, actions de médiation scientifique, etc.). Elle a également largement revu les volets spécifiquement dédiés des sites internet et intranet, qui jouent un rôle majeur de relais et de valorisation à l'externe (cf. l'espace [Recherche](#) du site internet, refondu en 2019) et à l'interne (comptes rendus et annexes de la Commission Recherche déposés sur l'intranet). Dans cette même perspective de mise en évidence des forces en présence, chaque UR a eu à élaborer dans le courant du présent contrat une fiche synthétique de présentation (exemples : [ici](#) et [ici](#)) et une image « totem », servant également à l'élaboration du [bandeau](#) des pages Recherche de l'université.

La visibilité des forces des **Écoles doctorales** a été consolidée par :

- la création d'un site commun pour l'ensemble du collège doctoral ;
- un affichage sur ce site (en français et en anglais) des sujets de thèses adossés à des contrats doctoraux sur support institutionnel (financements région CVL ou établissements), suivant en cela les préconisations de la labellisation HRS4R ;
- un affichage sur ce site des manifestations scientifiques organisées par chaque ED.

L'UT a également mené des actions visant à identifier ses contributions majeures et les principaux succès obtenus au cours de la période de référence. Pour cela, elle participe depuis 2018 à des **classements internationaux** tels que THE (Times Higher Education) pour lequel elle complète annuellement les demandes de données. En 2020, l'UT arrive au rang 601- 800 (sur 1396 institutions dans le monde), soit la 24^e place sur les 38 institutions françaises classées. Pour les deux années suivantes (2021 et 2022), le travail n'a pu être réalisé, faute de moyens humains. Il va être relancé en 2023.

L'établissement s'appuie sur l'ensemble de ces actions pour identifier les **contributions majeures et les principaux succès obtenus**, étant toutefois entendu que, tout particulièrement dans une université pluridisciplinaire, cette démarche repose sur des critères très variables selon les domaines de recherche et les disciplines, ce qui rend les actions développées dans les UR et les structures de recherche difficilement comparables. La combinaison de certains critères (forces mentionnées supra dans "Choix stratégiques, C1", projets européens, projets nationaux) peut permettre d'identifier des forces dans les domaines suivants : biomédicaments, infectiologie, santé mentale et développementale (qui ont abouti au dépôt du projet Loire-Val Health), mais aussi microélectronique, biologie de l'insecte et SHS (par le biais de la MSH notamment). Les thématiques identifiées au sein

du consortium NEOLAïA (cf. infra "Internationalisation de la recherche"), qui recoupe en bonne partie les thématiques-force identifiées ici, vont renforcer cette structuration à l'avenir.

Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire

Les partenariats recherche de l'université sont évidemment très nombreux, de taille et d'importance très diverses, des organismes de recherche aux TPE.

Les principaux partenaires académiques sont : le CHRU, les ONR (CNRS, INRAE, Inserm et CEA), les partenaires institutionnels (conseil régional, conseil départemental, métropole). Les principaux partenariats du monde économique sont abordés dans la référence 11.

La politique de partenariat académique de l'UT est organisée autour de différents dispositifs : **(i)** les **UMR** (9 CNRS, 5 Inserm, 2 INRAE et une INRAE et CNRS) regroupent le tiers de ses enseignants-chercheurs autour d'objectifs de recherche partagés avec les organismes nationaux de recherche. **(ii)** Les programmes d'envergure Ambitions Recherche Développement (**ARD**), financés par la région CVL autour de thématiques d'importance en région, en lien avec ses domaines de spécialisation intelligente sont l'occasion, avec l'ensemble des partenaires académiques régionaux de bilans et de réflexions prospectives sur la politique de recherche et formation. L'UT participe à l'ensemble des projets et porte les projets Biomédicaments et Intelligence des patrimoines. **(iii)** Des **commissions scientifiques** regroupant l'ensemble des acteurs régionaux de l'EST, co-animées par les VP Recherches de l'UT et de l'UO (et parfois de l'INSA CVL) pour élaborer les projets du CPER dans une logique collaborative et répartir les moyens de recherche apportés par le conseil régional pour des projets et équipements de recherche pour un montant de 4,5M€ environ, dans un appel à projets d'initiative académique. **(iv)** Les réseaux thématiques régionaux (**RTR**), le plus souvent adossés à des fédérations de recherche, permettent l'animation de collectifs et le développement de collaborations entre partenaires académiques. **(v)** Plus récemment, le montage de la réponse à l'appel à projets ExcellencES a été l'occasion d'échanges avec les organismes de recherche, le CHRU et l'UO. **(vi)** Un représentant des organismes nationaux siège au CA et 2 à la commission recherche de l'UT ; des chercheurs peuvent être responsables d'écoles doctorales ou de filières d'école doctorale. **(vii)** Le comité régional d'orientation stratégique Enseignement supérieur, recherche et innovation (**COS-ESRI**) permet d'échanger chaque mois avec l'ensemble des acteurs de l'ESR en région. **(viii)** Des **réunions bilatérales** sont organisées tous les deux mois au moins avec le CHRU pour élaborer et préciser les stratégies communes au vu des bilans et opportunités. Pour renforcer ce partenariat, depuis 2021, une vice-présidente est spécifiquement chargée du dialogue avec les grands organismes et du développement d'échanges plus stratégiques en amont de l'HCERES.

Aux différents niveaux de concertation décrits précédemment, les réussites et limites **(C5)** sont analysées régulièrement, en particulier au moment des évaluations HCERES pour les UMR et l'établissement, des bilans scientifiques et financiers des projets et programmes. C'est au vu de cette analyse que des évolutions ont été décidées pour renforcer les collaborations autour de domaines partagés : recherche transdisciplinaire en santé humaine et animale pour la réponse à l'appel à projets ExcellencES et au-delà, soutien au renforcement des recherches et infrastructures sur les biomédicaments et la bioproduction (projets Climb'In et biointégrateur), partenariat dans ce domaine avec le CEA et l'Institut Pasteur au niveau national, le CHRU au niveau régional, renforcement de la MSH notamment pour l'accompagnement des équipes dans la constitution de plan de gestion des données, constitution du réseau thématique Entomocentre au vu du constat partagé des forces régionales en entomologie et de l'opportunité de les rendre plus visibles, renforcement des recherches sur l'ischémie, etc. C'est également après une analyse des moyens existants que des groupes de travail régionaux regroupant l'ensemble des acteurs ont été mis en place sur les sciences avec et pour la société (SAPS), la science ouverte et la communication scientifique et qu'une réflexion a démarré avec l'UO, l'INSA CVL et le CNRS sur une mutualisation des fonctions d'appui au partenariat et à la valorisation au sein d'une structure commune. C'est l'analyse des besoins en équipement et fonctionnement qui permet de décider les priorités pour le CPER, les réponses aux appels à projets d'intérêt académique et celles aux appels à projets de la commission recherche. Le dialogue de gestion avec les grands organismes se déploie avec le CNRS, mais reste à mettre en place de façon régulière avec INSERM et INRAE, avec lesquels des échanges très réguliers ont déjà lieu pour développer des thèmes porteurs (cf. infra "Partenariats et inscription dans le territoire", ainsi que le

dépôt du projet PIA4 Loire Val-Health dans le cadre de l'APP ExcellencES du PIA4) et régler des situations complexes, relatives aux recrutements et aux personnels d'appui à la recherche par exemple.

Le lien recherche-formation **(C6)** est discuté au sein du Collège doctoral (cf. infra domaine 3) et du COS-ESRI, où sont représentés tous les organismes.

L'incidence du partenariat structurant avec les ONR **(C7)** ressort clairement de la force des UMR de l'UT, du classement de Shanghai de l'UT en sciences vétérinaires et des résultats marquants comme la mise au point d'un projet de vaccin nasal contre la Covid19 qui n'aurait pu se faire sans l'écosystème et les infrastructures en place au niveau régional et les réseaux nationaux. L'objectif est donc de renforcer ce partenariat, en se rapprochant d'UMR régionales et en cherchant à créer de nouvelles UMR après analyse des opportunités existant sur l'ensemble de la région CVL pour un partenariat durable, à l'image de celui développé à l'échelle régionale autour des mathématiques (Institut Denis Poisson), des sciences de la gestion (Vallorem), de la mécanique (Lame) et de la linguistique (LLL), mais aussi au sein des fédérations de recherche en neuro-imagerie ou en infectiologie avec des retombées en recherche et formation via le Master Erasmus Mundus IDOH+ et des projets de réseaux doctoraux en infectiologie et thérapie par inhalation. Le nouveau programme ARD Matex sur les multimatériaux permet également de mieux structurer le partenariat sur l'étude des matériaux, en lien avec les forces orléanaises. Les projets CPER pluriorganismes coordonnés par l'UT autour des ressources naturelles et des plateformes d'analyse des systèmes biologiques visent de même à constituer des dispositifs d'études originaux, attractifs pour les scientifiques et sources de collaborations.

Concernant les relations avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche **(C8)**, celles avec l'université de Poitiers (UP) ont été maintenues grâce au réseau DIPEE des unités CNRS de l'institut INEE et à l'UMR CNRS Cerca, même si elles se sont réduites avec la fermeture de l'UMR CNRS UO UP STIM. Inversement, les relations avec l'UO et l'INSA CVL se sont renforcées, entre autres autour de l'UMR Greman et de la création du laboratoire UO-UT-INSA CVL de mécanique Gabriel Lamé. Plusieurs groupes de travail (SAPS, communication) réunissent les trois établissements et des réunions entre l'UT et l'UO sont organisées régulièrement (6 par an environ). La dynamique collective sera également entretenue pour le projet d'unité commune dédié au partenariat et à la valorisation.

Avec le CHRU **(C9)**, les échanges sont permanents et d'excellente qualité. Les axes de recherche du CHRU (Anticorps thérapeutiques et monoclonaux, Infectiologie, Neuropsychiatrie et innovations technologiques) sont parfaitement alignés sur les domaines d'excellence de l'UT (LabEx Mabimprove et ARD Biomédicaments, FERI et UMR), du fait notamment des échanges réguliers. L'articulation a été renforcée avec le portage par le CHRU de deux FHU autour des maladies du spectre autistique (Exac-T) et les greffes (Support) : ces FHU concrétisent des actions et projets de recherche d'excellence reliant la recherche fondamentale aux soins hospitaliers. De plus, le ou la VP Recherche est invitée aux réunions du département Recherche du CHRU et le CRBSP (Comité de la Recherche Biomédiacale et en Santé Publique) réunit tous les deux mois les représentants du CHRU, de l'UT, des ONR et établissements hospitaliers pour discuter des projets de recherche.

Les relations avec la région CVL et les autres collectivités territoriales **(C10)** passent beaucoup par le COS ESRI, comité de pilotage du schéma régional ESRI (SESRI). Il permet des échanges mensuels avec l'ensemble des acteurs de la région CVL, y compris le conseil régional et les métropoles, pour articuler au mieux les axes stratégiques. Des points réguliers sont également faits avec la métropole et la mairie autour des priorités de recherche, d'enseignement et de partenariat ; elles ont mené au renforcement des forces tourangelles en électronique au sein du CERTeM (qui allie UT et STMicronics), à la construction de la HealthTechStation en face de la présidence de l'université pour accueillir des start-ups sur près de 10 000m² et de façon plus générale sur les possibilités d'accueil et d'accompagnement des start-ups, mais aussi sur le développement de living labs autour des soins des malades. Les axes stratégiques de l'UT sont à ce jour alignés avec ceux de la métropole, du conseil régional et avec plusieurs priorités nationales (biomédicaments, infectiologie et santé mentale).

L'un des partenaires majeurs de l'UT est la région CVL, qui propose plusieurs outils spécifiques de soutien à la recherche (APR-IA, APR-IR¹, ARD, RTR [cf. supra], contrats doctoraux, [Studium](#) [cf. infra]). Ces programmes, leur construction et leur gestion sont élaborés en coopération étroite entre forces académiques et élus-services du Conseil Régional, en particulier dans le COS-ESRI.

C11. L'UT a de longue date mis en place différentes structures de partenariats structurants avec **(i)** les acteurs économiques (voir Référence 10), notamment autour de la microélectronique avec le CNRS et STMicroelectronics et le CERTeM, les biomédicaments et la cosmétique mais aussi avec **(ii)** les acteurs sociaux et les associations de malades (cf. ante FHU Exac-T), et **(iii)** les acteurs et actrices de la culture dans des dispositifs variés notamment via des résidences d'artistes.

Internationalisation de l'activité de recherche

L'UT considère l'internationalisation de la recherche comme un axe essentiel de sa politique scientifique. Elle a donc développé sa recherche à l'international : 1. en s'appuyant sur des partenariats internationaux ciblés ; 2. en priorisant plus particulièrement son soutien en direction de la construction de l'espace européen de la recherche. Pour valoriser son implication sur ce volet, elle dédie une page spécifique de son site internet au sujet de la [recherche à l'international](#).

C12. En cohérence avec ses principes de globalité et de ciblage, l'UT : 1. soutient les activités à l'international de l'ensemble de ses équipes, tous types d'universités et de zones géographiques confondues ; 2. a fait le choix, pour le présent contrat, de cibler, outre l'Europe (cf. infra), des zones de coopération hors Europe situées notamment dans les continents sud-américain, africain et sud-asiatique. Notamment, elle a renforcé ou initié des échanges avec : • le Canada, le Costa Rica, le Brésil • la Tunisie, le Soudan, le Liban ; • L'Inde, le Vietnam et le Japon. Une attention particulière est portée sur les zones de coopérations de la région CVL (Tamil Nadu en Inde, Hunan en Chine, Luang Prabang au Laos). En matière de recherche, des projets dans ces zones ont été/sont soutenus par la région CVL (Hunan : APR-IR, programme ATIM-Hunan Sciences de l'eau et de l'environnement ; programme Canal-ex immunologie et cancérologie. Tamil Nadu/Pondichéry : APR-IR - PATAMIL-Équité alimentaire et projets alimentaires de territoire). Des fonds européens ont également été mobilisés pour soutenir la mobilité des collègues enseignants-chercheurs dans ces zones (programme Erasmus+ MIC avec l'Université Normale du Hunan).

L'internationalisation d'une université reste néanmoins un processus à long terme s'appuyant sur un fonctionnement concerté et des informations partagées. La base **LaBRI** (cf. supra référence 9) constitue dans ce cadre un outil puissant d'information et de pilotage de l'activité internationale de l'établissement, notamment pour ce qui concerne ses activités de recherche. Créée lors du précédent contrat, elle recense, via les correspondants Relations Internationales des UR, les activités internationales de celles-ci. L'extraction des données ainsi déposées permet à l'établissement, ainsi qu'à tout chercheur d'avoir une connaissance fine de ces actions (ce qui se traduit notamment par l'élaboration de « fiches pays » et d'une [carte interactive de nos activités internationales](#)). L'outil, qui s'est fait une réputation au niveau national, va bénéficier à partir de 2022 d'un financement du MESRI obtenu dans le cadre du Dialogue Stratégique de Gestion, pour l'étendre, le mutualiser avec l'université d'Orléans et le perfectionner.

Pour valoriser les activités de recherche à l'international, l'UT a poursuivi l'octroi annuel du Bonus Qualité International (BQI) à ses laboratoires (10% de la dotation récurrente) ainsi que l'AAP chercheurs invités (accueil de 24 chercheurs étrangers pour un mois), en complément des possibilités d'accueil offertes par le Studium (voir ci-dessous) et par les laboratoires. Enfin, l'UT a continué à proposer un accompagnement spécifique aux doctorants et chercheurs internationaux grâce à l'offre de services du Centre EURAXESS – UT (environ 300 doctorants et chercheurs internationaux accueillis et accompagnés chaque année).

¹ **APR-IA** (APR d'initiatives académique) : soutien financier à des projets de recherche au cœur des compétences scientifiques des établissements de recherche en région CVL.

APR-IR (APR d'intérêt régional) : soutien financier à des projets menés en partenariat avec des entreprises ou associations régionales

C13. La participation à la construction de l'espace européen de la recherche est passée par différentes actions, dont notamment :

1. **La labellisation HRS4R** : la Commission européenne a créé le label « HR Excellence in Research » qui : 1. valorise les établissements engagés dans un « Code de conduite de recrutement des chercheurs » ; 2. contribue à leur attractivité auprès des chercheurs du monde entier, et 3. favorise l'obtention de financements de l'UE. À l'UT, la procédure de candidature a été entamée en mars 2019. Pilotée par un chargé de mission spécifiquement dédié, la démarche de labellisation a impliqué une concertation et un travail rassemblant tous les acteurs de la recherche au sein de l'établissement (enseignants-chercheurs, chercheurs, Biatss). Elle a débouché sur l'obtention du label en septembre 2021. Afin d'optimiser son déploiement, des moyens ont été demandés et obtenus en 2022 dans le cadre du Dialogue Stratégique de Gestion avec le MESRI (100 k€).

2. Le dépôt de projets **d'universités européennes**.

- Un premier projet (projet **Bridge** « Building Regional Interconnections for the Development of a Greater Europe »), porté par l'UT, a été déposé en 2020 en réponse à l'appel à projets « Université européenne ». Il comprenait 6 partenaires (UT, France ; université de Ferrara, Italie ; université Maria Curie-Skłodowska, Pologne ; université de Kristianstad, Suède ; université d'Alcalá, Espagne ; université libre de « Varna Chernorizets Hrabar », Bulgarie). Regroupant au total 140 000 étudiants, le projet visait à rassembler des universités de taille moyenne et jouant un rôle socio-économique important sur le plan de leurs régions respectives. 4 domaines étaient priorités : One Health, Écosystèmes durables, Sciences des matériaux et de l'énergie, Patrimoine naturel et culturel.

Avec une note de 71/100, BRIDGE n'a pas été sélectionné pour bénéficier d'un financement en 2020, en dépit de sa qualité reconnue. En l'absence d'appel à projets en 2021, le projet n'a pas été déposé une nouvelle fois. Toutefois, les liens créés avec les partenaires de ce projet ont permis de développer de nouvelles collaborations, au cours de l'année 2020-2021, dont notamment avec l'Université d'Alcala (bourse d'excellence Avenir de l'Ambassade de France en Espagne, pour l'accueil de deux étudiants par an à l'UT).

- Un second projet (projet **NEOLAÏA**), relevant d'un autre consortium et porté par l'université de Jaén (Espagne) a été initié en septembre 2021 et déposé début 2022. Il comprend 9 universités : université de Jaén (Espagne) ; université de Bielefeld (Allemagne) ; université de Nicosie (Chypre) ; université de Örebro, Suède ; université d'Ostrava (République tchèque) ; université de Salerne (Italie) ; université de Suceava (Roumanie) ; UT (France) ; université nationale de sciences appliquées de Šiauliai (Lituanie). Regroupant au total 152°200 étudiants, le projet vise à rassembler des universités jeunes, pluridisciplinaires avec pour la plupart un secteur santé et/ou ingénierie, localisées dans des villes de taille moyenne et ancrées dans leur région (participant au développement régional). 3 domaines sont priorités : Digitalisation ; Diversité et inclusion ; Global health. Pour la recherche, des grandes lignes de collaboration scientifique ont déjà été définies autour de 4 thématiques : Inclusion studies ; Biomedical engineering ; Social sciences and Humanities ; Social Robotics & Artificial Intelligence. Le projet est en cours d'évaluation, mais des actions ont d'ores et déjà été entreprises (élaboration d'une [cartographie des recherches](#) développées dans les universités partenaires, notamment). L'UT est spécifiquement chargée de développer et de piloter le Workpackage « Extra-Curricular Program » et une partie des workpackages « Recherche » (sur les Living lab et les SAPS) et « Enseignement ».

L'UT s'appuie également sur des structures régionales transversales, pour stimuler :

- L'accueil des chercheurs étrangers confirmés pour des séjours de courte, moyenne et longue durée via le [Studium Loire Valley Institute for Advanced Studies](#), agence régionale d'envergure internationale dont l'objectif est de créer, en région CVL, une dynamique pour la communauté scientifique qui englobe les acteurs publics et privés de la recherche ;
- Le dépôt de projets de recherche européens, via la *Cellule Mutualisée Europe Recherche (CMER)*. L'UT a créé cette structure originale en 2007 avec l'université d'Orléans ainsi que le CNRS et l'INSA CVL et avec le soutien de la région CVL, pour aider leurs chercheurs à développer des projets européens. Cette cellule organise des formations, des conférences, des webinaires et des rendez-vous individuels et accompagne les chercheurs dans le montage de leurs projets. Depuis 2016, la CMER est membre du Réseau [Euclide](#) (*Europe Centre-val de Loire Innovation, Développement, recherche*), qui réunit **17 partenaires de la région CVL** et a pour objectif **d'accompagner les acteurs du territoire pour monter des projets européens**.

Pratiques responsables

L'UT développe une politique en matière d'intégrité scientifique et de déontologie (**C1**). Notamment, suite à la lettre circulaire du 15 mars 2017 relative à la politique d'intégrité scientifique au sein des établissements d'enseignement supérieur, l'UT a créé une [page intégrité scientifique](#) sur son site internet et a mis en ligne sur son site intranet en 2017 un vade-mecum « intégrité scientifique », présentant les missions du référent Intégrité scientifique, une typologie indicative des manquements à l'IS, le traitement des allégations de manquements, ainsi que les structures nationales en charge de l'IS (OFIS, Hcéres, ANR). L'UT s'est dotée d'un référent IS en 2021 et a choisi de renforcer son action sur ce volet en nommant un second référent IS plus spécifiquement dédié au secteur SHS. Ces deux nominations ont été largement publicisées pour encourager les collègues à saisir nos deux référents.

En appui à cette politique, outre les **cahiers de laboratoires** « papier », plusieurs laboratoires mettent en œuvre le dispositif CLÉ (Cahier de Laboratoire Électronique) pour permettre la traçabilité de leurs travaux ainsi que leur suivi rigoureux. En prévision du classement de plusieurs laboratoires en **Zone à Régime Restrictif**, un kit SecNum dédié à la recherche a été mis au point et est en cours de déploiement dans les laboratoires les plus sensibles, destiné à permettre le chiffrement des documents classifiés dans un contexte collaboratif. Enfin, la mise en place d'un Plan de Gestion des Données (**PGD**) a permis de sensibiliser aux bonnes pratiques à mettre en œuvre en termes de collaboration avec des tiers notamment industriels (mise en place d'accord de confidentialité, encadrement contractuel des activités). L'établissement a complété les actions du référent déontologue par la **création d'une Commission de déontologie** dédiée à l'examen des demandes d'agents formulées dans le cadre de la loi PACTE (création de start-up/concours scientifique, etc.).

L'UT a pour objectif de promouvoir une science ouverte et de valoriser la diversité de ses productions de recherche et de diffusion scientifiques (**C2**). Pour cela, elle a progressivement **structuré son réseau** interne, maintenant dense et opérationnel : nomination d'un référent SO, création d'un groupe de travail intégrant les compétences de différents services, participation de l'université à l'AMI Atelier de la donnée, etc. Elle a également œuvré à développer quantitativement qualitativement les services supports SO : elle a choisi la plateforme nationale **HAL** en tant qu'archive ouverte institutionnelle permettant de garantir la visibilité internationale et l'archivage pérenne de ses publications. À cette fin, des référents HAL ont été désignés dans l'ensemble des UR. De plus, des personnels au sein du Service commun de la documentation (SCD) sont spécifiquement dédiés à cette mission : ce réseau de correspondant accompagne les enseignants-chercheurs dans le dépôt de leurs travaux et propose des formations à destination des personnels (formations personnalisées, présentations dans les réunions des directions d'unité, etc.). Grâce à ces différentes actions, les dépôts sur HAL et les créations de collections sont en forte croissance.

L'UT développe sa propre politique éditoriale dans le cadre des **PUFR**. Notamment, son modèle économique vise à financer le développement de la Science Ouverte: dans ce cadre, c'est la publication et la vente d'ouvrages imprimés (manuels, notamment) qui financent l'investissement dans la production numérique. HAL est également utilisé pour héberger de façon durable des ressources numériques complémentaires aux ouvrages.

Enfin, les PUF incitent leurs auteurs à mettre en ligne leurs contributions en version preprint. Si les retombées financières de l'édition électronique sont actuellement encore assez faibles, elles devraient progressivement augmenter et 300 titres du catalogue devraient être accessibles sous OpenEditionBooks fin 2022.

En matière de transition écologique (**C3**), outre le bilan carbone déployé par l'université (voir, supra domaine 1), afin de mesurer l'impact de leurs pratiques et activités, trois laboratoires de recherche de l'université ont réalisé leur premier bilan carbone grâce à l'outil GES 1point5. Cet outil, développé par le collectif Labos 1point5, permet de calculer l'empreinte carbone et de construire le bilan gaz à effet de serre réglementaire. À travers cet outil et les données transmises, ces laboratoires participent aux études scientifiques relatives à l'empreinte carbone de la recherche publique française. Ils nourrissent également la réflexion sur les leviers d'actions permettant de réduire l'impact des activités de recherche sur les émissions de gaz à effet de serre. D'autres laboratoires devraient s'engager également dans la démarche. Globalement, les initiatives des UR en matière de transition écologique restent dispersées et demanderaient à être davantage connues et structurées.

Référence 10. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche.

L'UT a développé une politique de ressources et de soutien en cohérence avec ses ambitions et en fort partenariat avec les acteurs de l'écosystème régional.

Politique de ressources

Le budget de la recherche à l'UT est réparti entre :

- Le budget de la commission Recherche (4 878 k€ votés en 2021 pour 2022) – budget stable sur le contrat, avec une légère hausse en 2021 pour 2022 (augmentation de la dotation des UR (+90 k€, portant la dotation à 1 690 k€) ; dotation au démarrage pour les MCF (165 k€) ; revalorisation et nombre des contrats doctoraux (+90 k€, portant la dotation à 2 250 k€))
- Les projets de recherche (pour un total de **18 000 k€**)
- La masse salariale des titulaires (**74 000 k€**)

À cela s'ajoutent les frais de chauffage, électricité, eaux, équipements.

Les principes retenus par l'UT se déclinent dans sa politique d'affectation de ses ressources propres (**C1**) :

- **Globale**, en répartissant sa dotation de base ainsi que les décharges pour les Directions d'unité entre toutes les UR, quel que soit leur statut (EA ou UMR). La répartition des dotations par URs est calculée à partir des effectifs de l'UR et d'un coefficient disciplinaire. L'UT finance également les Écoles doctorales à hauteur de 2 355 k€ (dont notamment 2 250 k€ pour des contrats doctoraux et 37k€ pour les Écoles doctorales).
- **Ciblée** : la Commission Recherche finance plus spécifiquement les priorités relatives à la politique scientifique de l'établissement : les *équipements* (notamment les plateformes scientifiques et techniques : 160 k€ annuels), les *structures fédératives* dont les FHU dont elle est porteuse (56 k€ annuels), *l'international* : contribution au Studium (78 k€ annuels), appui au développement de projets européens (114 k€ annuels), Bonus Qualité international (BQI) réparti entre les UR selon leur activité internationale (160 k€ annuels)
- **Incitative** : la Commission Recherche a mis en place des appels à projets pour impulser des dynamiques au service de sa stratégie : *interdisciplinarité* (AAP « Actions de Recherche Transversale », créé lors du présent contrat : 50 k€), *international* (AAP « Chercheurs invités », 120 k€), *visibilité de ses recherches* (AAP « Manifestations scientifiques » : 40 k€)
- **Inclusive** : la Commission Recherche apporte un financement aux pôles de compétitivité de la région CVL (20k€ annuels). L'UT a également alimenté la dynamique régionale en déposant des demandes de financement en commun avec l'université d'Orléans pour l'appui à la recherche dans le cadre du Dialogue stratégique de gestion avec le MESRI (2021 : projet portant sur la base LaBRI [140 k€]) – cette dynamique sera poursuivie pour les prochaines années.

Pour **accompagner le pilotage et le suivi des projets et des ressources au sein des UR**, l'UT propose **un tableau de bord mensuel communiqué** aux directions d'unité et qui contient des informations relatives aux RH, au suivi des diplômés (doctorats, HDR) et au budget (suivi des dépenses, état d'avancement des contrats). Elle met également à disposition l'outil **Oscar**, qui permet d'assurer un suivi dématérialisé des contrats de recherche et de déclarer le temps passé sur des projets valorisés. Lors du présent contrat, Oscar a été déployé de manière dématérialisée dans la Gestion Électronique de Documents de l'université et couplé avec le parapheur électronique de l'établissement. L'UT a élaboré une note de cadrage pour le secteur recherche, appliquée à partir du 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, lors du présent contrat, l'UT a mis un accent tout particulier sur :

- Le portage de projets européens (cf. infra « politique de soutien »)
- Les SHS : l'UT a pris à sa charge le financement d'un poste de la MSH (poste de chargé de communication), jusqu'ici financée par celle-ci ; répartition des contrats doctoraux supplémentaires obtenus en 2021 en faveur des SHS. En outre, un des personnels de la DRV est impliqué dans la commission thématique SHS du réseau CAPANR.

C2. L'UT est déjà une université attractive : en moyenne, 77 % des MCF et 51 % des PR recrutés viennent d'une autre université. L'endorecrutement a en outre tendance à baisser : sur le présent contrat, il est passé de 26 % en 2016 à 17.65 % en 2021 pour les MCF et de 55 % en 2016 à 45 % en 2021 pour les PR). Le soutien de base qu'elle apporte à l'ensemble de ses UR permet de soutenir l'ensemble des équipes dans leur diversité et de favoriser leur visibilité, à des fins et avec des effets sur leur attractivité. Ainsi, au cours du présent contrat, nous avons pu faire des recrutements de chercheurs très reconnus au plan international dans les domaines de l'infectiologie, de l'immunothérapie, des humanités numériques ou encore pour la PST Animalerie.

Lors du présent contrat, elle a soutenu ses efforts pour attirer encore davantage :

- En finançant les dispositifs d'incitation à la mobilité des chercheurs (Studium, AAP chercheur invité de la commission recherche) et en offrant aux chercheurs invités un service de qualité lors de leur séjour scientifique (Euraxess, Résidence des chercheurs rénovée)
- En obtenant la labellisation HRS4R et en commençant à déployer des actions d'appui à l'attractivité des chercheurs (publication des sujets de contrats doctoraux sur le site de l'école doctorale CVL, traduction des documents RH pour faciliter l'accueil de chercheurs et doctorants peu francophones, etc.)
- En déployant des soutiens à l'installation des jeunes chercheurs dans l'ensemble des domaines de recherche de l'université (dotation au démarrage des MCF, entre autres). Ainsi, dans le cadre du LabEx Mablmpove, l'UT a financé la dotation à l'accueil (starting grant) d'un PR de renommée internationale à hauteur de 20 k€, pour favoriser son recrutement. Ce recrutement a par exemple permis d'associer la Harvard Medical School (Boston) au projet Loire-ValHealth déposé dans le cadre du PIA4 ExcellencES.

À des fins d'attractivité (amélioration des conditions de travail de tou.tes et, donc, de l'environnement de recherche), la conversion des CDD des personnels d'appui à la recherche (PAR) en CDI doit constituer une priorité, dans la mesure où les PAR sont devenus indispensables aux activités de recherche par leurs compétences pointues et reconnues. L'UT s'y est employée depuis 2020, malgré les fortes difficultés liées aux contraintes financières et réglementaires nationales (plafond d'emploi, dotation, etc.). Plus largement, l'attractivité passe par une politique de recrutement davantage concertée, notamment entre les DU et les directions d'UFR, à des fins de construction d'une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences partagée.

C3. En complément de ses dotations récurrentes, l'UT obtient des **financements complémentaires** via différents types d'appels à projet d'envergure régionale, nationale, européenne et internationale :

- Au niveau des UR : les UR de l'UT déposent des projets aux différents guichets possibles (ANR, etc.).
- Les financements régionaux contribuent de façon importante aux activités de recherche de l'université, notamment grâce aux APR-IR (2 200 k€ en 2021) et aux APR-IA (1 973 k€ en 2021).

Il faut noter le rôle structurant de ces appels à projets régionaux, qui constituent souvent une base pour déposer ensuite des projets d'envergure nationale ou européenne.

- Au niveau transversal (projets impliquant plusieurs UR) : l'UT a notamment porté et développé 3 programmes ARD financés par la région CVL.
- Au niveau de l'établissement : l'UT a déposé différents projets visant à développer et financer la recherche (projets d'EUR, d'universités européennes, récent projet Loire Val-Health)

Certains de ces projets sont déposés en commun avec l'INSA CVL et/ou l'université d'Orléans. C'est notamment le cas du projet Loire Val-Health, qui prévoit 5 000 k€ pour l'UO sur les 15 000 k€ demandés.

Enfin, elle obtient des financements complémentaires via le fonds Feder (4 745 817,67 € sur la période) et le Contrat Plan Etat-Région (6 880 378,17 € sur la période ; (*Annexe D2_02*) pour le détail annuel; cf. également *supra* Domaine 1 référence 6).

Politique de soutien

C4. Entre 2016 et 2019, l'UT a remporté 70 projets ANR (53 en tant que membre et 17 en tant que porteuse). Elle a effectué 73 dépôts de projets européens, dont 10 ont été acceptés (cf. [ici](#)). Elle est également porteuse d'un Marie Curie Individual Fellowship et bénéficie d'un soutien du European Research Council (ERC) pour 3 projets ([COMBINEPIC](#) en mathématiques, [THERAUTISM](#) dans le domaine des troubles du spectre autistique, [PerformArt](#) sur les arts du spectacle des 17e et 18e siècles à Rome).

Afin de renforcer ces résultats, l'UT a mis en place et appuie différents dispositifs visant à inciter au dépôt de projets de recherche nationaux, européens et internationaux et à accompagner leur montage et leur réalisation (exécution financière, gestion administrative). Pour valoriser ses résultats sur ce volet, elle dédie une page spécifique de son site internet au sujet de la [recherche à l'international](#).

L'appui aux projets de recherche s'appuie notamment sur le **SPIV** : l'UT a fait le choix de structurer le service en fonction de domaines disciplinaires ciblés afin d'offrir aux chercheurs un service au plus près de leurs spécificités disciplinaires et de permettre aux chargés d'affaires de développer une expertise ciblée concernant les financeurs des thématiques.

La gestion financière des projets de recherche est assurée au sein de la DRV, via une antenne financière qui lui est rattachée. Ce choix délibéré tient au souhait de proposer aux chercheurs un service de proximité finement connaisseur des spécificités de la gestion financière des appels à projets (pluriannualité notamment), ce qui satisfait unanimement les chercheurs.

Le SPIV organise également des formations en direction des chercheurs et enseignants-chercheurs sur le montage de projets (Webinaire de présentation des AAP de l'ANR, de lancement des AAP, de mentorat pour la rédaction de projets ANR, etc.). L'organisation en 2019 d'une journée de formation spécifiquement dédiée aux AAP ANR JCJC a permis de remporter un AAP JCJC. L'UT prévoit d'étoffer progressivement cette offre de formation, le cas échéant en la mutualisant avec d'autres acteurs de l'ESR en région.

Lors du présent contrat, l'UT a fait le choix de mettre plus particulièrement l'accent sur l'incitation et l'appui au montage de projets européens. Cela s'est traduit par :

- Un fléchage du budget de la Commission Recherche pour l'aide au montage de projets européens (46 k€)
- Une organisation du SPIV permettant de dégager des EOTP spécifiquement dédiés au volet européen, avec des missions de veille, de formation, de promotion et d'accompagnement au montage de projet (pôle ingénierie de projet) et de suivi administratif (pôle gestion administrative) assurées par 3 personnels, dont un financé sur le budget de la commission recherche.

Plus généralement, l'appel à projets ART financé par la Commission Recherche a également pour fonction de financer les recherches préparatoires au montage de projets de recherche régionaux, nationaux, européens et internationaux. Même si sa création récente ne permet pas encore une évaluation stricte des effets, ceux-ci semblent positifs.

L'UT s'appuie en outre sur les actions développées :

- en région CVL par / avec les autres acteurs de l'écosystème de la recherche (ONR, Université d'Orléans, région CVL, etc.). On notera notamment les moyens que l'UT a dédiés à la Cellule mutualisée Europe Recherche (cf. *supra* référence 9 « Construction de l'espace européen" : 2 agents ayant pour mission de réaliser des veilles sur les AAP européens et de mener des actions de formations et de sensibilisation dans les laboratoires de l'établissement). Afin d'apprécier

l'impact de ces mesures, l'Université a alloué une enveloppe dédiée au financement d'analyses d'impact par un cabinet extérieur.

On notera également le volet "Trampoline" des APR-IA financés par la région CVL (aide pour un projet qui a été soumis à un appel à projets national ou européen mais n'a pas été retenu malgré une expertise positive).

- Au plan national, puisque l'UT est active dans le réseau [CAP ANR](#) (un des personnels du SPIV est membre d'une des commissions thématiques).

C5. L'UT soutient les manifestations scientifiques portées par ses **unités de recherche** en leur consacrant une partie du budget de la Commission Recherche (30 k€ annuels, et 40 k€ depuis 2020), en plus de la mise à disposition gratuite des salles. Les composantes et les unités de recherche dédient également une part de leur budget à ces actions. Elle organise et finance par ailleurs également des **manifestations scientifiques transversales** au niveau de l'établissement. Dans ce cadre, l'événement annuel [DéTours des sciences](#) est amené à devenir un événement récurrent et d'envergure nationale.

L'UT a également établi des partenariats avec les acteurs régionaux, afin qu'ils participent également au financement de ces actions, notamment la région CVL et la Métropole de Tours (environ 12k€ annuels chacun). Pour les SHS, la MSH propose également un appui à l'organisation de colloques (communication, mise à disposition de salle, organisation logistique, notamment dans le cadre de manifestations scientifiques distancielles ou hybrides).

Pour soutenir ces actions, l'UT met à disposition des personnels dédiés dans différents services internes :

- Service de la communication pour : 1. La création et l'actualisation de sites pour les colloques (depuis 2015, l'UT a recours à la plateforme [Sciences conf](#)) ; 2. La création et la diffusion de supports de communication (affiches, flyers, écrans Xibo, etc.)
- Direction de la Production du Numérique et Multimédia (DPNM) et antennes audiovisuelles et informatiques des composantes : captation, montage et mise en ligne des manifestations scientifiques (site et chaîne YouTube de l'établissement) ; organisation des sessions distancielles. Sur ce dernier point, la récente crise sanitaire a généré une augmentation notable des manifestations scientifiques en distance ou hybride, ce qui a induit une professionnalisation forte des personnels dédiés sur ces actions.
- Service de la culture : mise à disposition de la salle Thélème

Les services à disposition gagneraient à être davantage structurés et mieux connus des personnels (création d'un espace du site intranet en s'appuyant sur la refonte de ce dernier en 2022, ou extranet spécifiquement dédié, création d'une cellule mutualisée).

Référence 11. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes

Choix stratégiques

C1. L'UT a pour ambition de s'inscrire pleinement dans son territoire, et ce, dans le cadre de l'ensemble des missions qui lui incombe. En matière d'innovation, cette ambition s'est traduite par la promotion de ses axes d'excellence et leur inscription dans divers programmes structurants, notamment au niveau régional.

Depuis 2014, la région CVL structure ainsi le **financement de l'innovation et du transfert technologique** via les programmes Ambition Recherche Développement (ARD). L'UT a été et reste moteur au sein de ces ARD puisqu'elle a porté ou a été associée à tous les programmes ARD promus par la région CVL. Ainsi, l'UT a porté l'ARD 2020 Biomédicaments puis l'ARD-CVL Biomédicaments – en lien avec le LabEX MabiImprove coordonné par les universités de Tours et de Montpellier. Nous avons également porté l'ARD+ CERTeM 5.0 et sommes associés aux autres programmes ARD : Cosmétosciences (filrière cosmétique), Matex (sur les matériaux), Sycomore (sur la sylviculture connectée) et Junon (sur la recherche numérique sur l'environnement continental (agricole, urbain, forestier et fluvial). L'UT a également développé des travaux importants sur la thématique

"Patrimoine", notamment dans le domaine de la médiation scientifique et de la valorisation des patrimoines naturels et culturels (plus particulièrement de la Renaissance).

Des projets structurants ont ainsi été déposés : outre un dépôt d'EUR dans ce domaine, le programme ARD Intelligence du Patrimoine (IPat) porté par l'UT a permis de mettre en œuvre des projets d'études interdisciplinaires. Il a pris fin en 2021, suite à la décision de la région CVL : des réorganisations sont donc à envisager.

Par ailleurs, dans la continuité des succès déjà relevés par les précédents rapports HCERES, l'UT a consolidé ses deux dispositifs complémentaires qui gèrent l'ensemble de la chaîne de valeur, depuis la sensibilisation jusqu'au transfert et à la valorisation : les centres d'études et de recherche (CER) et les CETU (cf. pour des développements complets : cf. infra "Partenariats et inscription dans le territoire").

Les CER sont des laboratoires de recherche public-privé menant des projets de R&D selon une stratégie commune, et donnant accès aux chercheurs académiques et industriels à des savoir-faire et des infrastructures de pointe. En 2021, l'UT accueille toujours les quatre CER mentionnés en 2017 (cf. présentation infra "Partenariats et inscription dans le territoire"). Suite aux évolutions de certains partenaires privés, nous avons revu le positionnement de certains d'entre eux (Ceroc et Cerrp).

Contrairement à ce qui a été annoncé dans le précédent programme, il n'a pas été opportun de créer un CER Bio3 dédié aux biomédicaments. En effet, la pandémie de Covid-19 a mis au jour le besoin impérieux de créer une structure permettant de transférer les activités de recherches publiques sur les Anticorps vers les industries pharmaceutiques. Forte de son excellence en la matière, concrétisée notamment par le LabEx MabiImprove, l'Université a décidé de créer un **intégrateur en Bioproduction**, en collaboration avec l'Institut Pasteur et le CEA. À cette fin, des financements conséquents (600 k€) ont été obtenus auprès de Bpifrance et une réponse à l'appel à projets *Intégrateurs Biothérapie-Bioproduction* a été déposée.

L'UT a par ailleurs initié de nouvelles collaborations débouchant sur des formes de **recherches innovantes**. C'est dans ce cadre que nous avons créé, en collaboration avec la Mutualité française (devenue VyV3 Val de Loire) et le CHRU, le [Usetech'lab](#), 1^{er} Living Lab d'Intelligence artificielle dédié à la Santé en Sciences Humaines et Sociales. Inauguré en mars 2019 et hébergé à MAME, la Cité de l'Innovation de Tours, le UseTech Lab a été labellisé LLSA (Living Lab en Santé et Autonomie) par le forum LLSA qui soutient les acteurs de l'Innovation dans ce domaine.

Dans la même dynamique, l'UT a œuvré en faveur de la mise en place de laboratoire commun ; cet effort conséquent a commencé à porter ses fruits puisque l'Université est lauréate en 2021 d'un LabCOM ANR en SHS réunissant l'EA QUALIPSY et le cabinet parisien AD Conseil sur la santé et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, depuis une quinzaine d'années, l'UT a mis en place sous sa responsabilité des structures de transfert de technologie et d'expertises de petite dimension (les **CETU**). Associées aux laboratoires de recherche de l'UT et dotées de moyens matériels et humains (de 1 à 3 ETP), ces structures autofinancées ont pour mission de développer et accompagner des partenariats avec les entreprises (cf. infra "Partenariats et inscription dans le territoire")

L'UT a également affirmé dans le contrat de site 2018-2022 son soutien à **l'entrepreneuriat étudiant**. Les missions entreprises dans le cadre de PEPITE bénéficient désormais du soutien d'une chargée de mission dédiée à l'Esprit d'entreprendre. Son rôle est notamment de sensibiliser l'ensemble des étudiants de l'Université (dont les doctorants) à l'entrepreneuriat afin que l'entrepreneuriat étudiant devienne un véritable outil d'insertion professionnelle. Ce dispositif fait l'objet de présentations régulières au sein de l'établissement (cérémonie des docteurs, etc.).

L'UT accompagne ainsi pleinement la création et le développement de partenariat public / privé grâce au service Partenariat, Innovation Valorisation (SPIV). Son renforcement a permis de renforcer l'accompagnement des chercheurs dans la création de Start-up ou les concours scientifiques.

Pour faire connaître ses ambitions, les dispositifs et l'accompagnement dont peuvent bénéficier les chercheurs, l'UT a inauguré [Innoversité](#) en 2018, dont l'objectif est de faire connaître les dispositifs innovants de l'Université (entre d'Étude et de Recherche, Programmes Ambition Recherche et Développement 2020, UseTechLab, Pépité Centre-Val de Loire, DILL, Smart Tourisme Lab...). Il a dû être mis entre parenthèses en raison de la pandémie.

Elle soutient également le dispositif de Cifre (38 CIFRE contractées sur le présent contrat (cf. aussi infra domaine 3, " Formation à et par la recherche").

En plus de ses missions d'accompagnement, le SPIV a la responsabilité de l'appréciation quantitative des activités d'innovation et des processus d'accélération de C-Valo, structure expérimentale créée à l'échelle régionale après l'extinction de la SATT Grand Centre (cf. infra "Partenariats et inscription dans le territoire"). Ces deux structures sont bien articulées en interne, mais l'écosystème régional de la valorisation manque de visibilité, du fait de son éclatement, ce qui nous a desservis notamment aux yeux du SGPI, principal financeur de C-Valo (cf. infra "Partenariats et inscription dans le territoire"). Les résultats concrets sont néanmoins tout à fait honorables. Le SPIV établit régulièrement un bilan des actions d'innovation en fonction de plusieurs indicateurs (nombre de contrats de recherches et/ou partenariaux conclus sur une période donnée, revenus de la valorisation, nombre de brevets et de déclarations d'invention déposés en propre et en copropriété avec des ONR, etc. ; *Annexe D2_03*).

L'appréciation qualitative est peut-être plus difficile à appréhender malgré la participation à l'enquête annuelle du Réseau CURIE. L'UT est néanmoins à l'origine de succès importants, comme la création d'un vaccin à instillation nasale contre le Covid-19 par l'équipe BioMAP de l'UMR UT – INRAE et ses collaborateurs notamment en région CVL. Cette recherche a été reconnue Priorité Nationale à l'été 2021 et l'Université a bénéficié de subventions exceptionnelles du MESRI et de l'ANRS *Maladies infectieuses émergentes*. Suite au dépôt de brevet en septembre 2021, l'UT a accompagné les chercheurs concernés dans la création de la start-up LoValTech, labellisé DeepTech par Bpifrance, qui poursuit actuellement le développement du vaccin. Une réflexion en interne a été lancée pour prendre des participations dans la Start-up, ce qui est une première pour notre Université.

Par ailleurs, l'Université a su nouer des relations de confiance avec des partenaires socio-économiques : cela se traduit par de partenariats fructueux et de long terme, comme avec les sociétés Vermon ou STMicroelectronics dans le cadre du CERTeM (cf. C3).

C2. En cohérence avec les grands principes de sa politique scientifique, l'UT développe une politique en matière de **sciences dans la société** :

- **Globale**, s'appuyant notamment sur les unités de recherche (cf. par exemple : Les [jeudis de la santé](#) ou encore les vendredis de l'IRBI), les publications des travaux de recherche (HAL et PUF, cf. supra Référence 9) et des actions diversifiées de culture scientifique en direction de la société (cf. infra).
- **Ciblée** selon ses priorités, structurées autour de 4 axes : 1. La diffusion de la recherche ; 2. Le dialogue art-science et les recherches participatives ; 3. Les interventions à destination des publics scolaires et des enseignants ; 4. Les grands événements destinés à des professionnels et à un public averti.
- **Incitative via des actions de financement** : notamment, l'UT demande à l'ensemble des grands projets structuraux de l'établissement (ARD, universités européennes, etc.) d'inclure un volet conséquent de médiation scientifique. Ainsi, le PIA4 Loire Val-Health déposé début 2022 comprend un workpackage complet consacré aux SAP et l'UT est porteuse, au sein du projet NEOLAïA, de la partie du workpackage Recherche dédié aux SAPS (Living lab notamment).
- **Inclusive**, du fait de son puissant ancrage partenarial avec les acteurs de la CSTI (en particulier avec Centre Sciences, centre régional de la CSTI (CCSTI) soutenu par le conseil régional Centre-Val de Loire), l'écosystème de l'enseignement supérieur et de la recherche en région CVL), des partenaires institutionnels et partenaires locaux issus du monde culturel, socioculturel et économique (structures culturelles, associations socioculturelles, entreprises partenaires) et des partenaires médias (médias locaux et médias scientifiques).

Dans le cours de ce contrat, l'UT a impulsé la structuration progressive de ces actions, ce qui a débouché sur la création en 2021 d'un pôle SAPS et le dépôt début 2022 d'un projet de labellisation SAPS dans le cadre de l'AAP dédié du MESRI (cf. infra "Politique d'inscription de la science dans la société").

Partenariats et inscription dans le territoire

C3 et C4. L'UT est impliquée dans de nombreuses structures apportant un soutien aux activités de transfert. Parmi celles-ci, on compte notamment : les CER, les CETU et la structure C-Valo.

Elle soutient activement le transfert des résultats de recherches académiques vers des partenaires privés. Ce soutien se manifeste d'abord par la volonté de systématiser le développement de laboratoires mixtes publics privés dénommés Centres d'études et de recherches (CER).

- Le **CERTeM** (Centre d'Études et de Recherches Technologiques en Microélectroniques) est le CER le plus ancien et important de l'UT. Il a été créé en 2007, dans le cadre d'un partenariat démarré en 1996 avec la société STMicroélectronique et a été ensuite élargi à de nouvelles entreprises (Vermon) et à des start-up (SiMIXT), en lien avec le CEA, l'université d'Orléans et le CNRS (GREMI, ICMN). Le CERTeM a adopté des objectifs scientifiques orientés vers la diminution de la consommation d'énergie électrique, la miniaturisation des systèmes électroniques nomades et leur autonomie. Le CERTeM dispose de ses propres installations, avec plus de 1500 m² de salle blanche au dans le bâtiment CERTeM+, la mise à disposition de 700 m² supplémentaires de salle blanche sur le site de STMicroelectronics et la proximité du siège du pôle de compétitivité S2E2. Il rassemble en moyenne 189 personnes, dont 62 doctorants et postdoctorants, 63 chercheurs et enseignants-chercheurs du public et 64 salariés des sociétés privées. Entre 2016 et 2021, les partenaires du CERTeM ont déposé 100 brevets, publié 562 articles et conduit 8 projets européens.
- Le **Cermel** (Centre d'Étude et de Recherche sur les Matériaux ELastomères) compte aujourd'hui dix partenaires dans le domaine des matériaux élastomères et polymères. Créé initialement en partenariat avec la société Hutchinson, il a pour objet l'innovation pour les élastomères et les composites (nano, micro, macro) à matrice polymère et travaille aujourd'hui et de manière très régulière avec plus d'une dizaine d'entreprises (en lien étroit avec le pôle de compétitivité Polymeris).
- Le **Ceroc** (Centre d'Étude et de Recherche sur les outils coupants) s'appuie depuis la fermeture du site de la société Sandvik à Fondettes sur un partenariat avec la start-up AAMS autour des outils coupants.
- Le **Cerrp** (Centre d'Étude et de Recherche sur les RadioPharmaceutique) travaille sur les marqueurs radiopharmaceutiques avec la société Cyclopharma. Il fait actuellement l'objet d'une redéfinition du périmètre de ses activités.

L'UT a maintenu et développé ses activités de transfert via une structuration originale : les CETU (centres d'Expertise et de Transfert de l'UT) sont désormais au nombre de 4 :

- **ELMIS** Ingénieries : spécialisé dans la gestion des cours d'eau et des zones humides, il mobilise des connaissances d'Ingénierie fluviale et d'écologie (3 ETP).
- **ILIAD3** : spécialisé dans l'Innovation Logicielle en Images et l'acquisition de Données 3D (1 ETP).
- **ETICS** : développe des analyses sociologiques appliquées aux domaines du travail et de l'entreprise, des politiques de développement durable, de l'innovation, des transports et des mobilités, ainsi que des usages de l'énergie (2 ETP).
- **INNOPHYT** : propose des méthodes de lutte biologique contre les insectes nuisibles. Grâce à la gestion de la biodiversité entomologique, il conçoit notamment des alternatives aux produits phytosanitaires (2 ETP).

L'évolution de la législation sur les appels à projets (fin de l'éligibilité des CDI dans les financements) fragilise l'autofinancement de ces structures. En conséquence, l'Université a lancé fin 2021 une réflexion globale sur les modèles de financement de cette structure, avec des résultats attendus courant 2023.

Enfin, l'Université est à la tête du consortium interacadémique portant C-Valo, structure expérimentale née en 2019 suite à la mise en extinction de la SATT Grand Centre en 2018. C-VaLo réunit ainsi l'UT, l'université d'Orléans, l'INSA CVL, l'INSERM, l'INRAE, le BRGM, le CHRU de Tours, la région CVL, DEV'UP et le CNRS. Son objectif est de valoriser des résultats de la recherche afin de

faciliter leur transfert vers la sphère socio-économique, soit vers des entreprises existantes, soit vers des start-up. Les difficultés de financement de C-Valo, et donc des activités de pré-maturation et de maturation, ont été récurrentes et fortement frappées d'incertitude en raison notamment d'un a priori défavorable du SGPI sur la recherche en région CVL. L'UT s'est fortement mobilisée pour inverser ce ressenti : avec l'ensemble de l'écosystème académique d'innovation (Université d'Orléans, CHRU, CNRS et INSA CVL), et le soutien de la région CVL et de la DRARI, nous avons ainsi décidé en 2021 de créer une structure fédérative et régionale de valorisation de la recherche, mutualisant l'ensemble des services de valorisation de la recherche en région CVL. Dans cette perspective, l'UT a porté, avec l'Université d'Orléans, un projet de Pôle Universitaire d'Innovation (PUI).

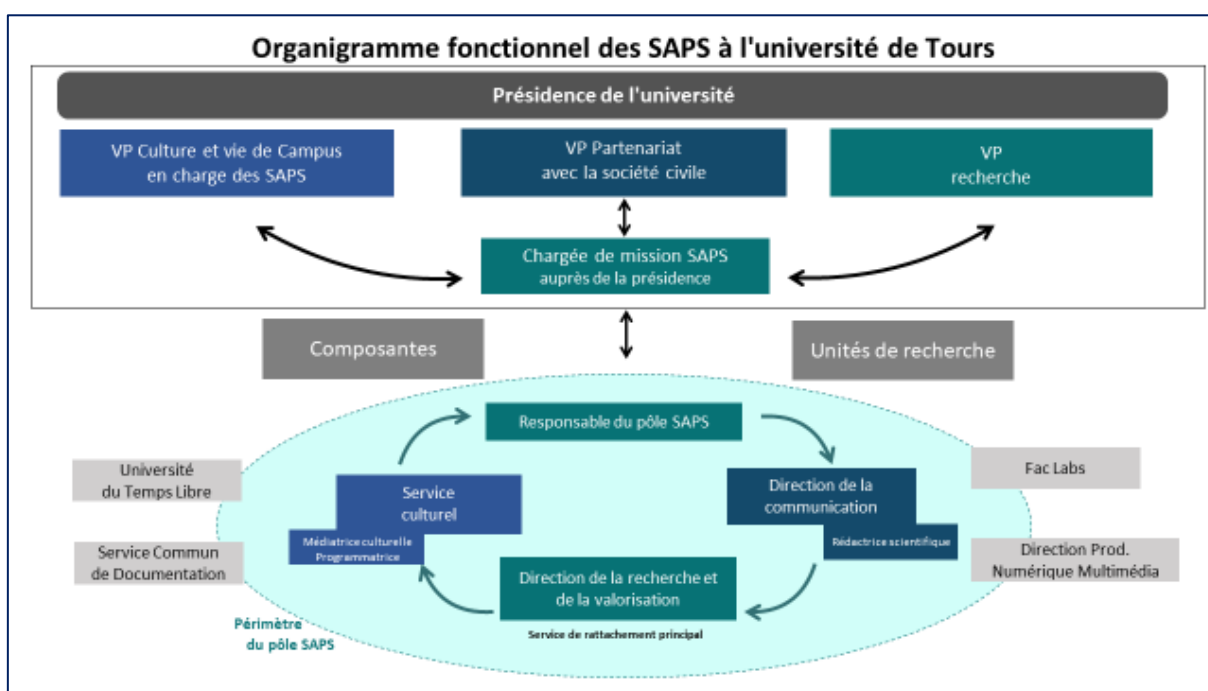
Politique d'encouragement des pratiques responsables

C5. Les actions de transfert sont soumises à l'avis des responsables scientifiques, responsables d'équipe et/ou directeurs et directrices d'UMR. Elles sont étudiées par le service Partenariat, innovation et valorisation qui vérifie le respect des valeurs éthiques, de la durabilité et de la déontologie. Si besoin était, une alerte est émise.

Par ailleurs, afin de mesurer l'impact de leurs pratiques et activités, trois laboratoires de recherche de l'université ont réalisé leur premier bilan carbone grâce à l'outil GES 1point5 (cf. supra)

Politique d'inscription de la recherche dans la société

En matière de sciences dans la société, l'UT s'est dotée d'un modèle de gouvernance (**C6**). Ainsi, les services concernés par les SAPS au sein de l'UT sont divers et agissent de manière coordonnée sur certains événements bien identifiés (MT180, fête de la science, DÉTours des sciences, etc.). Dans le cadre de la réponse à l'appel à labellisation SAPS du MESRI, l'UT s'est dotée d'un modèle de gouvernance, mettant en valeur les liens entre les différents acteurs impliqués.



L'UT a déployé des **activités d'expertise (C7)** dans de nombreux domaines, notamment en réponse aux besoins de son territoire :

- Sur les patrimoines, pour faciliter la mise en valeur des monuments et jardins en région CVL avec des transferts aux châteaux régionaux notamment dans le cadre des 500 ans de la Renaissance
- Sur les biomédicaments en lien avec le domaine de spécialisation régionale sur l'industrie du médicament et les besoins dans le domaine de la bioproduction désormais priorité nationale

- Sur les maladies infectieuses et les vaccins avec notamment le projet prioritaire de vaccin nasal contre la Covid
- Sur les insectes et leur apport en alimentation ainsi que les méthodes de lutte biologique
- Sur le changement climatique
- Sur les neurosciences et les comportements

Outre les nombreux projets de recherche menés dans les unités, l'UT développe également des activités d'expertise à travers ses CETU, avec des applications à destination des collectivités territoriales par exemple sur les initiatives citoyennes en alimentation durable ou encore les usages et représentations de la mobilité des cyclistes dans le cadre de la Loire à vélo.

Elle a également développé des **recherches participatives (C8)** visibles et structurantes notamment via son Living Lab dans le domaine de la santé (cf. supra "Innovation, transfert"). Les projets portant sur les troubles du spectre de l'autisme portés par le CHRU et impliquant l'UT s'appuient également sur des recherches participatives, avec des associations de patients. La MSH a par ailleurs pour projet le développement d'une Boutique des sciences. L'UT a fait le choix de largement soutenir ces différentes actions, notamment dans le cadre du Workpackage SAPS du projet Loire Val-Health.

L'UT appuie des actions relatives à la **médiation scientifique (C9)** sur les 4 axes qui la structurent :

- **Diffusion de la recherche** via (i) des cycles de conférences grand public animés par des chercheurs et enseignants-chercheurs de notre Université (Université du temps libre, "Mercredis de Thélème", Fête de la science ; DéTours des sciences) ; (ii) des publications dans la presse non spécialisée (The Conversation, journaux locaux) ; (iii) une mobilisation des unités de recherche ("Pose ta question", "Portraits de chercheur", visites de labo en vidéo, stands dédiés à la Fête de la science, etc.) et des écoles doctorales (Ma thèse en 180 secondes) ; (iv) des émissions TV et radio (La Méridienne sur Radio campus, Maison de l'Europe, etc.).
- **Dialogue art-science et recherche participative** via des résidences d'artiste annuelles (et mensuelles à partir de 2022 – dispositif Kaléidoscope) dans les laboratoires, bourses doctorales sur des sujets art-sciences ou relevant de la recherche participative (bourses doctorales « Les Rabelaisiennes »).
- **Interventions à destination des publics scolaires et des enseignants** : en partenariat avec les collectivités publiques (région, département, rectorat) : cf. par exemple la formation des enseignants avec la [Fondation La main à la pâte](#) (organisé par la Maison pour la science) ou les actions [Sciences pour tous](#) pour l'accueil de collégiens de 3e de collèges éloignés au sein de laboratoire ;
- **Grands événements** destinés à des professionnels et à un public averti : Journées de l'alimentation de l'IEHCA, Assises nationales du journalisme, Collections de "beaux livres" des PUF, etc.

Dans les actions développées dans le cadre de la MSH, on notera notamment les cycles de rencontres science-société "[Et si nous parlions](#)" ainsi que les rencontres sciences-société "[Le temps des territoires](#)" portant plus spécifiquement sur les territoires.

Enfin, des actions sont mises en place sur la base d'une expérience conséquente et ancienne (plus de 36 ans) développée dans le cadre de la Licence professionnelle (LP) *Médiation Scientifique et Education à l'environnement*, seule LP en France positionnée sur ce créneau.

Le pôle SAPS récemment créé a entre autres pour mission de développer une réflexion sur la structuration et la priorisation de ces actions, y compris dans les dimensions éthiques de ces pratiques.

Certaines actions visent plus spécifiquement à **préserver, enrichir et promouvoir le patrimoine (C10 et C11)**. On notera dans ce cadre l'ARD Intelligence des Patrimoines (avec par exemple [La Boussole](#), application de visite pour s'orienter, découvrir et s'immerger dans le Domaine national de Chambord). On peut également nommer les actions relatives au patrimoine naturel, notamment en direction de la Loire (RTR [Midi](#)), préservation de la grande mulette (projet [Life](#)).

L'UT, via le service commun de la documentation, met en place des actions de protection et de signalement du patrimoine écrit, artistique et scientifique, en participant à [Calames](#) (catalogue des archives et des manuscrits des bibliothèques universitaires françaises) : Politique d'archivage des documents administratifs et des fonds de chercheurs de l'université, Mise en place de bonnes

pratiques pour l'archivage des documents numériques. L'UT porte également la délégation de la [mission PATSTEC](#) pour la région CVL (inventaire des objets identifiés à jour dans la base PATSTEC). Elle mène enfin des actions de conservation et d'exposition de matériel (cf. par exemple : [préservation de l'ordinateur développé par René Planiol](#)).

Référence 12. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société

Politique de ressources

Innovation, transfert [Point focus signalé par l'UT à l'HCERES] (C1 à C3): L'UT porte l'expérimentation C-Valo qui a remplacé la SATT Grand-Centre (mise en extinction par l'État au 31 décembre 2018). C-Valo est un consortium interacadémique qui a pour objet de structurer les fonctions de détection, de protection et d'accompagnement à la maturation de projets innovants. C-Valo fonctionne en articulation étroite avec les structures de valorisation propres à chacun des établissements du site, dont l'UT. En termes RH, cela implique que les activités de transferts sont menées par des personnels C-Valo et des agents du SPIV (Service partenariats Innovation et Valorisation).

C-Valo est composé de 4 ETP : 2 financés sur fonds PIA et 2 financés sur des restes de la COMUE (un pour l'UT et un pour l'Université d'Orléans).

La caractéristique principale du dispositif C-VaLo étant son intégration avec les structures de valorisation d'ores et déjà en place au sein de l'espace régional, son lancement a nécessité un ajustement des missions entre le SPIV et les personnels recrutés spécifiquement sur les fonds PIA. Il s'agissait notamment de répondre au souhait du SGPI de ne pas créer de doublon avec l'existant. Le SPIV a donc continué d'assurer ses missions de proximité auprès des unités de recherche (détection des projets, accompagnement sur les montages techniques, le cas échéant négociation contractuelle avec les partenaires socio-économiques valorisant nos résultats de recherche) ainsi qu'en matière de pilotage et de gestion des titres de propriété industrielle détenus par l'Établissement (gestion du portefeuille de brevets et des relations avec les co-titulaires, etc.). Les collègues dédiés en totalité à l'expérimentation assurant le suivi du portefeuille de projets, l'ingénierie des projets de maturation destinée à un passage en Comité des Investissements C-VaLo et des actions d'animation complémentaire.

Des mécanismes opérationnels se sont mis en place et ont permis un fonctionnement fluide dans l'intérêt des projets et des unités de recherche (réunions sur projets, réunions bimensuelles de suivi du portefeuille des projets de l'UT, partages d'informations réguliers, etc.). Il est également à noter que le SPIV s'est particulièrement impliqué dans les activités collectives du dispositif par sa présence assidue au Comité Propriété Intellectuelle et Valorisation, validant les projets de pré-maturation à l'échelle régionale, ainsi qu'à l'occasion des séminaires organisés sur des sujets d'intérêt commun.

Cependant, les difficultés rencontrées à l'occasion des évaluations du dispositif par le SGPI et l'ANR ont conduit à des reports de financement du projet ainsi qu'à une révision à la baisse des crédits disponibles. L'analyse de l'activité menée sur l'ensemble du dispositif n'étant pas perçue comme satisfaisante, une réflexion globale a été initiée au niveau régional afin de proposer un nouveau dispositif dont le périmètre d'activité serait plus large que celui de C-VaLo. Ainsi, au cours de l'année 2021, l'ensemble des établissements académiques de la région CVL, des ONR et le CHRU de Tours ont travaillé sur un projet visant à structurer au niveau régional les activités de valorisation de la recherche au sens large (incluant les activités de transfert) en mutualisant l'ensemble des services dédiés afin d'obtenir une masse critique plus efficace. Pour l'UT, cette mutualisation implique 12,5 ETP représentant plus de 500 k€ de masse salariale annuelle.

En parallèle de la construction de C-Valo et d'une structure de valorisation, le SPIV s'est étoffé sur la période 2016-2021 pour répondre aux besoins des chercheurs et enseignants-chercheurs. L'UT a fait le choix d'une structuration originale puisque les charges d'affaires sont thématiquement réparties (cf. supra "politique de soutien"), ce qui leur permet de suivre un projet sur l'ensemble de son déroulement afin d'optimiser le transfert d'activités de la recherche publique vers le monde socio-économique.

L'UT compte ainsi de **beaux succès** comme la création de la start-up McSAF valorisant un brevet de l'Université ou la start-up LoValTech valorisant un brevet UT- INRAE. Ces deux projets, comme les 7 autres start-up créées sur la période étudiée, ont été accompagnés par les agents du SPIV (chargés d'affaires, chargée de Propriété intellectuelle) ou de la Direction des affaires juridiques et du Patrimoine (hébergement de start-up au sein des locaux de l'Université).

La création du Usetech'lab avec VYV 3 Centre-Val de Loire et le CHRU de Tours ou encore la labellisation du LabCOM ANR en SHS réunissant l'EA QUALIPSY et le cabinet parisien AD Conseil (sur la santé et la qualité de vie au travail) sont d'autres exemples.

Malgré les difficultés énoncées (mise en extinction de la SATT Grand Centre en 2018, mise en place de l'expérimentation C-Valo en 2019, faible financement) et même si certaines difficultés persistent (financements de C-Valo, création en cours d'une structure de valorisation, turn-over des personnels en raison de l'impossibilité réglementaire, mais aussi budgétaire de nous aligner sur les salaires pratiqués dans les SATT, les ONR et plus largement les entreprises privées, de proposer des CDI ou des postes de titulaires), l'UT a réussi à construire un service d'appui à l'innovation compétent et expérimenté, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur et aboutissant à des résultats concrets.

L'UT a mené une **politique active de réponse aux AAP**, selon des principes identiques pour la recherche et pour le transfert (cf. supra " Appui aux projets de recherche"). Pour les activités de transfert plus précisément :

- Elle a pu s'appuyer sur le LabEx MabiImprove et sur le programme ARD Intelligence des patrimoines pour faire effet levier ;
- Elle a spécifiquement ciblé des AAP permettant de faciliter les activités de transfert (cf. par exemple la création d'un Bio3 Intégrateur, appuyé sur le Bio3 Institute et le LabEx MabiImprove, via l'AAP Plan de relance Territoire d'industrie de Bpifrance : 600 k€ obtenus). Le Bio3 Intégrateur est conçu comme une plateforme publique d'innovation ouverte aux chercheurs académiques, start-up, PME, etc. Il permet de mettre en œuvre l'ensemble des étapes du développement de nouvelles biothérapies et de bioproduction, de l'innovation académique deeptech à l'échelle industrielle.

Sciences dans la société (C2) : L'UT a créé en 2019 au sein de la Direction de la communication un poste de rédaction scientifique, chargé entre autres d'accompagner les actions de médiation scientifique, de soutenir les actions de culture scientifique, de proposer des actions dans les UR, de faire connaître les actions existantes.

Afin de structurer encore davantage ces actions et en appui sur un consistant existant, l'UT a nommé en 2021 un chargé de mission SAPS auprès de la présidence et a créé un pôle transversal "Science avec et pour la société". Piloté par la charge de mission SAPS, sous la tutelle de la Vice-Présidente à la culture et à la vie de campus, en charge des SAPS, ce pôle porte les actions qui sont menées conjointement par la DRV, la direction de la communication et le service de la culture. Il mobilise autant que de besoin les autres services. Ces actions ont débouché, début 2022, sur le rattachement d'un ETP à ce pôle pour travailler à la mise en œuvre et à la coordination des actions.

Politique de soutien aux activités de transfert

C4. Afin de mener une politique dynamique de recherche partenariale, l'UT a choisi d'investir le domaine de la Propriété intellectuelle. Cela se traduit d'abord par le recrutement d'une chargée de propriété intellectuelle et d'une assistante (pour 0,5 ETP). Ensuite, l'UT alloue un budget conséquent (100 k€/an en moyenne) pour payer les frais de brevet, le recours à l'expertise d'un Cabinet de Propriété industrielle pour la partie ingénierie de dépôt de brevet. Enfin, elle mène une politique volontariste en faveur des enseignants-chercheurs : elle met en œuvre l'ensemble des dispositions légales relatives à la prime au brevet et à l'intéressement des inventeurs, et des formations *ad hoc* sont dispensées aux chercheurs. Comme pour la plupart des aspects liés à la valorisation économique, la gestion de la PI est articulée avec C-Valo (*Annexe D2_05*).

C5. L'UT a mené depuis les années 2000 une politique volontariste de soutien aux activités de recherches tournées vers le monde socio-économique. Depuis 2016, l'Université facture en moyenne et par an, **450 contrats de recherche**, impliquant un ou plusieurs industriels, pour un **montant annuel moyen de 16 000 k€**. (*Annexe D2_04*)

Ces partenariats prennent place à travers différentes structures que l'UT a décidé de promouvoir, parfois avec des partenaires académiques.

Ce soutien s'est traduit par :

- la poursuite et le développement de plateformes ouvertes aux partenaires privés ; notamment les CER (cf. supra) ;
- L'obtention de plusieurs ARD (cf. supra) dont une des spécificités est d'imposer, dans le cahier des charges, des partenariats publics privés avec des entreprises ou structures socio-économiques implantées en région CVL ;
- La coordination du LabEX MablImprove ainsi que la participation à plusieurs autres LabEx (Iron, SYnorg, GanexT et Amies, cf. supra "Choix stratégiques").

L'UT développe également des **plateformes scientifiques** qui constituent des briques essentielles pour le transfert de technologie : Plateforme Pixanim avec INRAE ; Plateformes scientifiques et techniques (PST) Analyse des systèmes biologiques (ASB), et PST Animalerie.

L'UT a également promu la création de **Chaires** thématiques reconnues. Nous avons ainsi obtenu deux Chaires UNESCO (Chaire « Sauvegarde et valorisation des patrimoines culturels alimentaires » et Chaire « Fleuve et Patrimoine ») et une Chaire Jean Monnet Ad personam décernée par la Commission européenne (projet EuropA-21). Cette politique d'appui et de promotion des Chaires s'est maintenue en 2022 avec l'obtention d'une nouvelle Chaire UNESCO « Maltraitance infantile » et l'étude de 4 nouveaux projets (Chaire Industrielle « Industrie du Futur », Chaire « Inclusion et RH », Chaire « Bioproduction » et Chaire « InnoVie » Innovation et vieillissement).

L'ouverture vers le monde économique a également pris la forme de la promotion de **LabCom**. Après un premier LabCom créé avec la société Vermont lors du précédent contrat (2014-2017), un second a vu le jour et été labellisé LabCOM ANR à l'automne 2021 avec le cabinet parisien AD Conseil. La particularité de ce LabCOM est d'être un LabCOM ANR en SHS.

Sur la période étudiée, 7 start-up ont été créées par des enseignants-chercheurs, avec le soutien des agents du SPIV (*Annexe D2_06*). Afin de renforcer cette dynamique, l'UT s'est investie avec succès, avec l'Université d'Orléans, auprès de Bpifrance dans l'organisation du [DeepTech Tour La Tournée des Campus](#) en région CVL. Plus largement, le soutien à l'entrepreneuriat étudiant s'est développé dans le cadre du programme [PEPITE](#) : une dizaine de start-up / an sont créées par des étudiants.

DOMAINE 3 : Politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus

Référence 13. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie

Caractérisation de l'offre de formation (C1-C7)

L'université de Tours (UT) est l'une des deux universités de la région Centre-Val de Loire. Elle est présente sur deux départements (Indre-et-Loire et Loir-et-Cher). Depuis 2018, son attractivité s'est accrue, qu'elle soit mesurée par le nombre d'inscrits ou par le nombre de candidatures en Licence et en Master. L'établissement doit donc faire face à une augmentation rapide de ses effectifs (sa SCSP ne progressant pas dans les mêmes proportions). En 2020-2021, l'UT a accueilli près de 27000 étudiants (inscriptions premières hors Collegium Santé et CPGE) dont plus de 8000 en 1re année (et 2500 environ en 6e année et plus) (*Annexe D3_02*).

L'UT revendique depuis longtemps son caractère généraliste (C1) qui contribue à offrir aux lycéens de la région Centre-Val de Loire (CVL) un large spectre disciplinaire pour poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur (80% des néo-bacheliers inscrits en L1 sont issus de la région et près de la moitié d'entre eux sont originaires du seul département d'Indre-et-Loire). L'établissement assume et revendique son caractère d'établissement de proximité dans une région qui demeure l'une de celles qui présentent les plus faibles taux de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur : la région CVL est, Corse exceptée, celle où le ratio "étudiants /population" est le plus faible au niveau national (calculs sur la base des données de l'Atlas Régional Effectifs d'étudiants 2019-2020, *Annexe D3_12*).

L'offre de formation (OF) de l'UT (<https://www.univ-tours.fr/formations>) est répartie sur plusieurs sites (dont cinq à Tours : Tanneurs, Deux-Lions, Tonnelé, Grandmont, Luthier, et deux à Blois : Jean Jaurès et Chocolaterie) et est rattachée à dix composantes (hors Collegium Santé) : Faculté des Arts et Sciences Humaines (ASH), Faculté de Droit, Économie et Sciences Sociales (DESS), Faculté de Lettres et Langues (LL), Faculté des Sciences et Techniques (S&T), Faculté des Sciences Pharmaceutiques, Faculté de Médecine, Centre d'Études Supérieures de la Renaissance (CESR), École Polytechnique Universitaire (EPU), IUT de Tours, IUT de Blois. À la rentrée 2022-2023, l'IAE (Institut d'Administration des Entreprises) Tours Val de Loire, actuellement département de la faculté DESS, deviendra une composante à part entière, et une faculté d'odontologie sera créée à la rentrée 2023-2024. Ce sont au total 20 mentions de licences (correspondant à 44 parcours, dont 6 LAS), 1 PASS (avec 8 parcours), 11 mentions de licences professionnelles, 10 BUT, 46 mentions de masters (pour 95 parcours), 4 formations grade licence, 4 formations grade Master, 1 DEUST, 5 diplômes d'ingénieur, qui sont proposés (hors DU/DIU) et qui représentent au total, pour les seuls 1er et 2d cycles, un peu plus de 250 000h éq. TD d'enseignement (pour près de 20 000 étudiants hors DU-DIU/École Polytechnique de l'UT/3e cycle/Collegium Santé et CPGE).

L'établissement est conscient des risques inhérents à la grande diversité de son OF, notamment en termes de **cohérence des mentions et de lisibilité de son offre (C2)**. L'HCERES, dans son précédent rapport, avait attiré l'attention sur ce point, mais l'UT souhaite faire de cette diversité une richesse et une force. Elle s'est donc attachée à renforcer la coordination et le pilotage des formations aux différents niveaux (mention et domaine), en s'appuyant notamment sur les « correspondants pédagogiques » (= assessseurs à la pédagogie) de chaque composante, dont le rôle a été réaffirmé et consolidé, dans une approche « bottom up ».

L'UT, consciente de la nécessité de simplifier son OF, notamment au niveau Master, a fait le constat du caractère inopérant du concept de champs de formation (dont le HCERES, dans son précédent rapport, avait regretté la non-appropriation par la communauté universitaire). La définition de ces champs et de leurs contours n'a pas fait consensus. Considérant que les équipes pédagogiques avaient davantage besoin de sérénité que d'agitation structurelle, l'établissement a préféré s'appuyer sur son organisation en composantes – à laquelle les personnels sont habitués et attachés et qui

recouvre assez naturellement le spectre classique des domaines de formation –, pour atteindre ses objectifs d'amélioration du pilotage, de coordination et de lisibilité de son OF.

La composante ASH pilote la presque totalité des mentions relevant du domaine "Sciences Humaines et Sociales"; LL, celles relevant du domaine "Arts, Lettres et Langues"; DESS celles du domaine "Droit, Économie, Gestion"; et S&T celles du domaine "Sciences, Technologies, Santé".

Pour autant, **la complémentarité de l'offre au sein de chaque cycle et son articulation entre les cycles (C2)** ont fait l'objet d'une réflexion spécifique. En licence, les mutualisations entre formations sont cadrées strictement par la modularisation (*Annexe D3_01*). En master, des mutualisations existent entre mentions (les masters "Géographie, Aménagement, Environnement, Développement" et "Droit de l'environnement et de l'urbanisme" sont ainsi partiellement mutualisés en M1 et totalement en M2, etc.) et les mutualisations d'enseignements sont nombreuses entre parcours types d'une même mention (elles représentent près de 20% des charges d'enseignement de M).

L'offre de formation de l'UT s'appuie depuis longtemps sur **des partenariats académiques régionaux dynamiques (C3)**. Plusieurs masters sont co-accrédités : Biodiversité, écologie et évolution, parcours "Plantes et société : culture durable, paysage et phytovalorisation" (co-accrédité avec l'Université de Poitiers); Économie Internationale (porté par l'Université d'Orléans, mais fermé à la rentrée 2020); Mathématiques appliquées-Statistique (porté par l'Université d'Orléans); Mathématique (co-accrédité avec Orléans); Mécanique (co-accrédité avec l'Université d'Orléans et l'INSA CVL); Musicologie (porté par l'Université de Poitiers); Physique fondamentale et applications (co-accrédité avec l'INSA CVL).

L'UT est également co-accréditée pour le MEEF 2d degré avec l'INSPÉ CVL (composante de l'université d'Orléans) pour la préparation des parcours Anglais, Espagnol, Histoire-Géographie, Lettres, Mathématiques, Musique, Physique-Chimie. Des préparations à l'agrégation (Anglais, Histoire, Lettres classiques, Lettres modernes, Mathématiques) sont mutualisées avec d'autres universités (Orléans, Poitiers, Limoges, Nantes) et font l'objet de conventions (*Annexe D3_08*).

À la rentrée 2022, un CPES adossé à une licence « Sciences de la transition Écologique et Sociétale », dont la création a été demandée en hors vague, sera ouvert en partenariat avec le lycée Descartes de Tours. Des conventions avec plusieurs lycées de l'Académie d'Orléans-Tours (voire d'autres académies) ont été signées dans le cadre de la sécurisation des parcours pour les étudiants de CPGE. Des échanges avec des lycées de la ville de Tours font aussi l'objet de conventions spécifiques (*Annexe D3_15*).

Les partenariats contractés avec des structures artistiques et culturelles de la ville de Tours (Conservatoire à Rayonnement Régional, Musée des Beaux-Arts, Jazz à Tours, Centre de Création Contemporaine Olivier Debré, Jeu de Paume, etc.) ou d'ailleurs (Pôle Aliénor Poitiers, etc.), qui ne sont certes pas stricto sensu académiques, ont été renforcés depuis 2018 et jouent un rôle important dans la construction de l'OF de l'établissement, spécialement en ASH et LL (*Annexe D3_09*).

La formation des professionnels de santé (C4) au sein de l'UT et plus généralement dans la région CVL connaît depuis 3 ans une révolution permanente de grande ampleur. Jusqu'en septembre 2020, la PACES proposée par l'établissement permettait d'accéder en 2^e année de médecine, maïeutique et pharmacie à l'UT, de kinésithérapie à l'université d'Orléans et d'odontologie dans les universités de Nantes, Clermont-Auvergne ou Montpellier. L'année suivante, les voies d'accès aux études de santé ont été diversifiées avec la création, en complément d'une année de PACES pour les redoublants, d'un PASS à Tours avec les options disciplinaires sciences de la vie, chimie, mathématiques, physique, économie et psychologie et de L.AS à Tours (sciences de la vie, chimie, mathématiques, psychologie, économie) et à Orléans (plusieurs parcours en sciences complétés, l'année suivante, par des L.AS STAPS et droit) (*Annexe D3_10*).

Cette réforme imposée (et non encore parfaitement stabilisée) engendre un travail considérable de concertation entre les facultés de santé, les autres composantes et les services centraux des deux universités de la région CVL (Tours et Orléans). Des renforts en personnels administratifs ont été nécessaires pour accompagner ces évolutions majeures.

Les capacités d'accueil en santé ont fortement augmenté en trois ans, passant par exemple en 2^e année de médecine de 275 en 2019 à 350 en 2020.

Deux nouveaux bouleversements sont en cours : la création d'une faculté d'odontologie à l'UT en septembre 2022, qui permettra d'ici 5 ans de former 50 étudiants par an, et la mise en place

progressive à l'université d'Orléans d'un 1er et d'un 2e cycle de médecine en collaboration étroite avec l'UT. L'objectif est, à terme, de former 500 médecins par an en région CVL.

L'UT, au sein du Collegium Santé, poursuit l'universitarisation progressive des nombreuses formations paramédicales ouvertes en région CVL. La grande taille de la région, qui compte six départements et autant d'IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers), complique la mutualisation de formations en présentiel (*Annexe D3_11*).

En PASS comme en L.AS, un quart des cours est proposé en FOAD. De plus, l'ouverture d'un PASS à Orléans (à la rentrée 2022) et la construction d'un cursus de médecine à l'université d'Orléans augmentent les besoins en ingénierie pédagogique et en mutualisation d'enseignements en FOAD. Ceux-ci sont partiellement couverts par des projets comme le NCU PaRM (cf. infra) ou le consortium Hybridium (cf. infra). Par ailleurs, l'UT collabore avec d'autres universités de santé, notamment via le réseau HUGO (réseau des Hôpitaux Universitaires du Grand-Ouest) et l'UNESS (Université Numérique en Santé et Sport). Des ressources partagées sont également utilisées par le Collegium Santé, mais toutes ne sont pas pérennes.

Cet essor très important des études de santé en région CVL s'est fait sans attribution de postes pérennes d'enseignants-chercheurs et, plus largement, sans l'obtention de moyens à la hauteur du coût réel des évolutions imposées par la réglementation. Ce contexte est de nature à fragiliser les équipes engagées dans ces évolutions qui, malgré le soutien fort et la politique volontariste de l'établissement en la matière, manifestent des signes d'épuisement.

Toutes les licences proposées à l'Université de Tours dans le cadre du contrat 2018-2022 sont structurées de la même façon et organisées selon un principe modulaire, qui offre un niveau de garantie certain sur **la question de la pluridisciplinarité (C5)**. Tous les étudiants de licence suivent en effet chaque semestre : 2 modules (n°1 et n°2) relevant de la nomenclature de leur licence d'inscription ; 1 module (n° 3) correspondant soit à un module disciplinaire d'une autre mention de licence, soit à un « module suspendu » faisant sens du point de vue disciplinaire et décliné sur les 3 années de licence, soit (à partir de la L2) à un module de renforcement disciplinaire ; 1 module (n° 4) de compétences transversales.

La mise en œuvre concrète du principe modulaire, notamment du module 3 correspondant à un module disciplinaire d'une autre mention de licence, s'est heurtée à la problématique des locaux (composantes dispersées sur différents sites de la ville) et à la complexité de la réalisation des emplois du temps. Le principe de réalité a imposé une limitation de l'offre réelle "d'ouverture" vers d'autres disciplines. Le projet PaRM (cf. infra), dont l'ambition initiale était de proposer de très nombreux modules d'enseignement à distance, n'a pas permis de multiplier l'offre autant que nécessaire pour permettre une modularité maximale. Pour autant, cette modularisation et cette structuration unifiée confèrent à l'OF une lisibilité structurelle certaine. Elle facilite les passerelles et participe d'une plus grande fluidité des parcours.

Par ailleurs, l'établissement propose plusieurs doubles licences (Histoire-Sociologie, Droit-Langues, Anglais-Espagnol) dont les objectifs dépassent ceux de la pluridisciplinarité au profit de l'inter et de la transdisciplinarité. Ainsi, par exemple, en double licence Histoire-Sociologie, un module spécifique d'enseignement est consacré à des approches croisées, avec un même « objet » travaillé conjointement par les historiens et les sociologues.

Dans le cadre de l'UE CERCIP, des enseignements transdisciplinaires de "Réflexion Citoyenne et sur les grands sujets de Société" (Démocratie, Mondialisation, Éthique, Égalité, Environnement, Sciences dans la société) sont proposés aux étudiants de Licence (<https://www.univ-tours.fr/formations/acquerir-des-competences-supplementaires/ue-cercip>).

Cette structuration de l'OF de licence traduit la politique volontariste de l'établissement en matière de pluri et d'interdisciplinarité.

L'engagement de l'UT sur la question écologique (C6), qui préoccupe l'ensemble des acteurs de la société, est ancien. L'établissement – récent signataire des accords de Grenoble – fait de l'intégration des enjeux du développement durable (DD) et de la transition écologique et sociétale (TSE) dans tous les domaines de son activité l'une de ses priorités. La gestion durable et responsable de ses campus a été engagée dès 2018. L'OF de Licence propose des enseignements sur les enjeux de la TSE et du DD dans le module "Compétences transversales" (UE "zéro déchet", UE "Alimentation durable", etc.)

depuis la rentrée 2019. Plusieurs formations intègrent, à des degrés variés, ces enjeux, notamment via des projets tuteurés. Des réflexions qui associent l'ensemble des personnels et des usagers pour penser des usages plus responsables du numérique, des mobilités (locales, nationales ou internationales), sur la gestion des déchets, etc., ont également été engagées.

Afin de renforcer l'intégration des enjeux écologiques au sein des formations, l'université a proposé à tous ses étudiant.es de se former à l'animation de la Fresque du Climat. En septembre 2021, ces étudiants formés ont participé activement à la "Rentr'écolo", événement d'ampleur qui a permis de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire.

En 2018, l'UT a répondu à la seconde vague **d'appel à Projet Investissement d'Avenir 3 (PIA3) « Nouveaux Cursus à l'Université » (C7)**. Le projet Parcours de Réussite Modulaire (PaRM) (<https://parm.univ-tours.fr/>) a été retenu et doté d'un budget de 8 millions d'euros sur 10 ans avec comme objectif affiché l'amélioration de la réussite des étudiants de licence générale. Le projet, piloté par un vice-président Formation et Vie Universitaire, est mis en œuvre par une cheffe de projet dédiée.

Les moyens obtenus dans ce cadre ont conduit à une nouvelle structuration de l'offre de formation en licence et, notamment, à la création et au développement d'un grand nombre de dispositifs dédiés au parcours de l'étudiant, dont la personnalisation a été renforcée. Le projet PaRM valorise le contenu des enseignements en les rendant visibles au plus grand nombre et en augmentant les possibilités de parcours et d'échanges entre filières. Le projet soutient les enseignants et les professionnels de l'orientation dans l'accompagnement des étudiants. Il a notamment permis le développement d'un outil logiciel en ligne, ESCALE (<https://parm.univ-tours.fr/outils-parm/escala>) qui favorise la rencontre entre l'étudiant et ses accompagnants en regroupant les informations relatives au projet de formation de l'apprenant. Cet outil complète le logiciel ConPeRe qui permet le suivi par les directeurs d'études des contrats pédagogiques des étudiants de licence.

L'ensemble des transformations et des outils proposés contribue à renforcer le caractère inclusif de l'université, soucieuse d'intégrer tous les étudiants, y compris ceux en situation particulière (Formation Continue, Régime Spécial d'Études ou disposant d'un aménagement d'études en raison d'un handicap).

L'établissement a conscience qu'il lui faudra être attentif au devenir de tous ces dispositifs, car, si les moyens octroyés dans le cadre des appels à projets type PIA sont significatifs, l'absence de financements pérennes reste une difficulté à laquelle il n'est pas toujours possible de répondre de manière efficace.

Internationalisation des formations (C8-C9)

Les dispositifs et les initiatives de développement des Relations Internationales (C8) en faveur d'une meilleure attractivité des formations et de la recherche à l'Université de Tours avaient été soulignés par l'HCERES lors de son précédent rapport. Au cours du dernier contrat, l'offre de formation internationale s'est encore étoffée.

Tout d'abord grâce à la création de parcours internationaux dans plusieurs filières visant à proposer des cours en anglais et favoriser la mobilité en la rendant parfois obligatoire (Licence Sciences de la vie, Licence Management International module "Major Contemporary Issues" en DESS). Ces parcours s'ajoutent à ceux déjà existants (Parcours "Relations Internationales" en LL).

Ensuite, les doubles diplômes déjà existants ont été pérennisés en collaboration avec certains partenaires historiques de l'UT (Ruhr-Universität Bochum, Folkwang Universität der Künste Essen, Università degli Studi di Perugia, Universidad de Murcia, Simon Fraser University, etc.) et de nouveaux ont été créés avec l'Université du Québec à Montréal (Master Histoire, Civilisation, Patrimoine/parcours Métiers de la Science du Patrimoine et Master Humanités Numériques & parcours Intelligence des Données de la Culture et du Patrimoine), la Ruhr-Universität Bochum (Licence/Double certification LEA et Philologie Romane) et l'Università 'Ca' Foscari' Venezia (Master Études italiennes et Histoire de l'art). (Liste complète : <https://www.univ-tours.fr/international/programmes-et-partenaires/diplomes-en-partenariat-international>).

De plus, la période 2018-2022 a vu le renouvellement (en 2019) du Master Erasmus Mundus en Infectiologie IDOH (<https://www.infectious-diseases-one-health.eu/>) ; un Master Erasmus Mundus est en outre en cours de création dans le domaine de l'entomologie.

Enfin, l'UT est membre depuis décembre 2021 de l'alliance européenne Neolaia, qui a déposé un projet d'Université européenne Erasmus+ en mars 2022. Dans ce cadre, des diplômes conjoints seront prochainement créés, en particulier dans le domaine de l'intelligence artificielle et de la robotique.

L'UT se caractérise par **le dynamisme de ses mobilités internationales étudiantes (C9)**.

Malgré la crise sanitaire, les mobilités sortantes sont restées relativement élevées (570 en 2020/2021 contre 764 en 2018/2019), avec un fort report des mobilités sur les destinations Erasmus (491 en 2020/2021, 456 en 2018/2019) en raison de la suspension de l'accueil par la plupart des partenaires de l'UT hors Europe (79 en 2020-2021 contre 3018 en 2018/2019). Après une forte baisse de mobilités entrantes en raison de la pandémie (198 en 2020-2021 contre 350 en moyenne), la reprise est nette cette année (301 en 2021-2022) malgré la suspension des échanges avec de nombreux partenaires hors Europe en raison de la crise sanitaire (Australie, Chine, Corée du Sud, etc.). Durant cette crise, une offre de cours à distance a été créée afin de permettre de garder le lien avec les partenaires internationaux de l'établissement (56 étudiants étrangers ont ainsi pu suivre ces cours et effectuer une « mobilité virtuelle » en 2020-2021).

L'UT mobilise des fonds importants pour favoriser la mobilité sortante. Le fond de mobilité étudiante, sur financement FSDIE, est doté de 75 k€ par an. Des craintes existent toutefois quant aux financements Erasmus et Mobicentre (Région CVL). Alors que le budget Erasmus dédié à la mobilité intraeuropéenne sortante a été divisé par deux en 2021 (sans aucune justification au regard du niveau d'activité de l'université en termes de mobilité et de l'audit réalisé en 2021), la Région a annoncé une baisse importante des financements, en particulier pour les bourses entrantes.

Concernant la mobilité entrante individuelle, l'UT participe au programme de bourses d'excellence Eiffel (2 lauréats en 2022).

Par ailleurs, depuis 2015, l'UT a mis en place 10 projets Erasmus+ Mobilité Internationale de Crédits, avec les pays suivants : Afrique du Sud, Canada, Chine, Inde, Monténégro, Ouzbékistan, Thaïlande, Vietnam. Au total, cela représente un budget de plus de 570 k€.

Lors d'un audit Erasmus réalisé par l'Agence "Erasmus+ France" en novembre 2021, la politique de développement et de structuration des partenariats de l'UT a été saluée. Cet audit a par ailleurs souligné l'efficacité du dispositif de suivi des étudiants en mobilité lors de la crise sanitaire (suivi précis des situations rencontrées, propositions de solutions individuelles et collectives au plus près des besoins des participants, mobilisation de fonds propres) (*Annexe D3_16*).

Politique de formation à et par la recherche (C10-C16)

Une formation à et par la recherche

Dans le cadrage de son offre de formation pour le contrat 2018-2022 (*Annexe D3_01*), l'UT a rappelé l'impératif adossement de tous les masters aux laboratoires de recherche de l'établissement (C14). La procédure interne de construction de l'OF a conduit la CFVU à être attentive à l'implication des enseignants-chercheurs (MCF et PU) dans les activités pédagogiques dès la licence. Cette implication contribue à inscrire la « formation à et par la recherche » dans les objectifs de l'établissement, les EC pouvant nourrir leurs enseignements des thématiques de recherche qui sont celles de leurs laboratoires (C10). En Master, des chercheurs des Unités Mixtes de Recherche de l'établissement participent (activement et de manière significative) aux activités d'enseignement.

Un collège doctoral co-porté au fonctionnement formalisé

N. B. Le présent bilan a été rédigé en entière concertation entre les 3 établissements du Collège Doctoral.

Historique et présentation

Les établissements de la région CVL ont participé à deux Comues successives (Comue Léonard de Vinci, puis Comue Centre-Val de Loire). Même si ces deux initiatives n'ont pas été poursuivies, la réflexion sur le collège doctoral et les formations doctorales au sein des ED a été maintenue, conformément aux recommandations de l'HCERES et aux contrats de site des établissements. Créé en 2012, le collège doctoral CVL était initialement composé de 3 ED SST communes (EMSTU, MIPTIS et SSBCV) et de deux ED SHS propres à chaque université (Orléans et Tours). Il existe sous sa forme actuelle depuis janvier 2018 et résulte de la création de deux ED H&L et SSTED co-accréditées

Université d'Orléans et Université de Tours à partir des deux ED SHS des universités d'Orléans et de Tours. Le collège doctoral CVL, co-porté par l'Université d'Orléans, l'Université de Tours et l'INSA CVL, permet un **fonctionnement en synergie sur l'ensemble de l'écosystème régional (C13)**.

Actuellement, le collège doctoral CVL est composé de 5 ED : (i) ED SSBCV : Santé, Sciences Biologiques et Chimie du Vivant ; (ii) ED MIPTIS : Mathématiques, Informatique, Physique Théorique et Ingénierie des Systèmes ; (iii) ED EMSTU : Énergie, Matériaux, Sciences de la Terre et de l'Univers ; (iv) ED H&L : Humanités et Langues ; (v) ED SSTED : Sciences de la Société - Territoires, Économie, Droit.

Toutes les ED sont co-accréditées pour les universités de Tours et d'Orléans ; les ED MIPTIS et EMSTU le sont aussi avec l'INSA CVL. Les ED du collège doctoral CVL disposent de directions partagées et réparties équitablement entre les établissements. Elles se déploient sur des sites divers et éloignés les uns des autres (4 rattachements administratifs : Blois, Bourges, Orléans, Tours, et une dizaine de sites de recherche délocalisés) (*Annexe D3_12*).

Fin 2021, le collège doctoral CVL compte 1166 doctorants, dont 43% de doctorants de nationalité étrangère, impliqués dans 64 structures et unités de recherche ; 110 doctorants (soit environ 10%) sont en co-tutelle avec une université étrangère. Pour la seule université de Tours, ce sont près de 700 étudiants qui sont inscrits en doctorat en 2020-2021 et près de 40% d'entre eux sont des doctorants internationaux (*Annexe D3_13*).

Un fonctionnement formalisé

Le collège doctoral regroupe les responsables en charge des écoles doctorales au sein des établissements (VP recherche, Directeur Recherche, chargé de mission), les directeurs et directeurs adjoints des différentes ED, les responsables administratifs des différentes ED, et, en fonction de l'ordre du jour, des représentants des doctorants issus de chaque ED. Il se réunit en formation plénière au moins une fois dans l'année en alternance sur chaque site, pour permettre des échanges et définir une politique commune. Le relais des décisions se fait à l'échelle de chaque site, via des réunions de site. Chaque école doctorale s'est dotée d'un conseil et d'un bureau, qui opèrent de manière collective, avec des déclinaisons locales par établissement. Ce fonctionnement souple tient compte de l'éloignement géographique entre les sites (cf. carte supra). Les ED se sont également dotées chacune d'un règlement intérieur, accessible en ligne sur Adum.

Une co-accréditation qui permet une politique commune, une harmonisation des pratiques et une articulation entre formation doctorale et politique de formation et de recherche

Ce fonctionnement concerté a permis **d'articuler la formation doctorale à la politique de formation et de recherche de chaque établissement (C11)**. Ainsi, par exemple, la stratégie de formation et de recherche de l'université de Tours, qui vise entre autres le développement de l'international et le soutien à l'interdisciplinarité, se trouve déclinée dans : (i) le soutien financier aux mobilités doctorales mis en place dans toutes les ED ; (ii) l'offre de formation du collège doctoral qui permet aux doctorants de sortir du périmètre de leur discipline ; (iii) l'appel à projets pour les contrats doctoraux "les rabelaisiennes", qui visent à soutenir explicitement l'interdisciplinarité (1 à 2 contrats doctoraux par an, depuis 2021). Cependant, et même si la crise sanitaire explique en partie ce résultat, les bourses Erasmus restent encore sous-exploitées par les doctorants (une dizaine de mobilités Erasmus depuis 2017).

La co-accréditation a par ailleurs permis de nettement renforcer l'harmonisation des pratiques entre les 3 établissements. Ceci repose en premier lieu sur la généralisation des bonnes pratiques, notamment grâce à l'application concertée sur les 3 sites de l'arrêté de 2016 et des recommandations HCERES et HRS4R. Au titre des réalisations concrètes, on relève en particulier : (i) la mise en place systématique par toutes les ED des CSI (Comité de Suivi Individuel), qui permettent de garantir un meilleur déroulement de la thèse et de favoriser l'accueil et l'**insertion des doctorants dans les unités de recherche (C15)** ; (ii) **la généralisation du portfolio du doctorant (C12)** ; (iii) l'insertion dans la charte des thèses d'un **volet de sensibilisation contre le plagiat (C16)**. Un plan d'action HRS4R comprenant un volet doctoral est en cours de déploiement à l'UO et à l'UT (l'INSA CVL n'a pas encore été labellisée) : à l'UT, labellisée en 2021, un chargé de mission a été nommé secondé par un personnel administratif d'appui. Un financement dédié obtenu lors du DSG avec l'État va permettre de déployer de premières actions entre autres en direction des doctorants (100 k€).

Un deuxième levier est **la conception et/ou le déploiement d'outils communs (C12)**, notamment :

- Un site internet commun (<https://collegedoctoral-cvl.fr/>). Les informations et les liens à disposition sur ce site permettent au doctorant de construire et de développer son projet professionnel tout au long de la thèse (C12). Ce site recense aussi les sujets de thèse inscrits dans le cadre des appels à contrats doctoraux. Il est bilingue et largement tourné vers l'international. Un groupe de travail visant à favoriser une plus grande attractivité des ED du CD CVL via le pilotage en continu du site internet a été mis en place au printemps 2022, suite à des échanges en collège doctoral en 2021.
- Un outil en ligne de pilotage et de gestion administrative commun (Adum) permettant l'accueil et le suivi de doctorants sur la durée de la thèse. Adum accélère aussi la dématérialisation des procédures aux différents stades de la recherche doctorale et permet la circulation instantanée de l'information (C12).
- **Une offre de formation mutualisée, co-construite (C13)** et adaptée aux nouveaux enjeux de la formation doctorale (C12). Les formations sont dispensées par des EC, des chercheurs (C15) et des professionnels recrutés ad hoc. L'offre de formation comprend notamment **une formation à l'intégrité scientifique et à l'éthique, obligatoire pour tous les doctorants (C16)**, donnant lieu à crédits doctoraux et suivant les principes HRS4R. La validation de cette dernière formation, disponible en présentiel, en ligne et sous forme de Mooc, conditionne l'autorisation de soutenance. L'UT dispose également de deux référents "Intégrité scientifique" : l'un est plus spécifiquement en charge des SST et l'autre des SHS (ce dernier a été nommé fin 2021). Le montage d'actions de formation est en cours, à destination de différents publics, incluant les doctorants. L'UT a également élaboré une charte des sciences ouvertes en 2021 : signée en 2022, elle sera déployée dans le cours de l'année, notamment en direction des doctorants.
- Des dispositifs d'insertion professionnelle, dont une action de sensibilisation à l'entrepreneuriat (dispositif Pépite CVL), la nomination de deux VP « Valorisation » et « Orientation et Insertion Professionnelle » (Université d'Orléans), d'un VP « Valorisation » et d'un Chargé de Mission « Esprit d'Entreprendre » (Université de Tours). Une réflexion plus spécifique sur les CIFRE est entreprise depuis fin 2021, en collaboration avec la DRARI.
- **Un outil de mesure du taux d'insertion (C12)**, complétant les enquêtes OVE et ministérielles. Des enquêtes internes sont par ailleurs déployées par toutes les ED auprès des encadrants HDR. Le taux de réponse est inégal selon les ED et les réponses parfois encore trop hétérogènes pour établir des statistiques robustes. Ces enquêtes permettent toutefois de repérer des profils intéressants pour mettre en lumière la diversité des parcours d'insertion professionnelle : des capsules vidéos sont en projet sur cette base pour nourrir le site du collège doctoral.

Enfin, des événements scientifiques communs sont également organisés et annoncés sur le site du collège doctoral (<https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/index.pl>). En dehors des journées de rentrée et d'accueil des doctorants, qui sont déclinées au niveau établissement, on relève en particulier des colloques thématiques interétablissements et la participation à MT 180, organisée au niveau établissement puis au niveau régional, national, et éventuellement européen.

Perspectives

Malgré l'absence de Comue, le collège doctoral CVL s'est développé et a rempli l'objectif visé lors de la co-accréditation, à savoir une harmonisation des pratiques à l'échelle régionale. Son fonctionnement est désormais bien rodé. La dynamique enclenchée depuis 2018 est appelée à se poursuivre lors du prochain contrat. Les objectifs pour le prochain contrat sont : le renforcement de la stratégie multisite à l'intérieur de chaque ED et au niveau du Collège doctoral ; le développement des événements interétablissements ; l'augmentation du nombre des financements doctoraux, notamment par le biais du dispositif CIFRE et le contrat doctoral de droit privé ; l'amélioration du suivi de l'insertion des docteurs ; la mise en place de nouvelles actions HRS4R liées aux études doctorales ; l'amélioration des outils de pilotage et l'intensification de leur usage, notamment via une utilisation plus étendue des potentialités d'Adum, toujours dans le respect des spécificités des ED.

Politique de documentation (C17-C18)

L'activité du **Service Commun de Documentation (SCD) de l'UT (C17)** est intense (*Annexe D3_ 03*). Il dispose d'un budget d'acquisition documentaire de près de 1220 k€ en 2020, en légère hausse chaque année depuis 2017. En termes de ressources humaines, ce sont 90 agents répartis sur 6 sites

(correspondant aux sites des composantes, dont un à Blois) qui assurent les missions dévolues au service (*Annexe D3_04*). Le SCD participe au plan “*Bibliothèques ouvertes +*” depuis son origine et propose des ouvertures jusqu’à 22h pendant les périodes de révision (16 semaines par an) selon un calendrier adapté aux besoins de chaque composante. Le projet a évolué depuis 2018 avec l’intégration au dispositif en 2021 de la bibliothèque des Deux-Lions (DESS).

Le SCD a mis en place un partenariat avec les Centres de Ressources en Langues (CRL) de l’UT pour l’acquisition de ressources en ligne pédagogiques en langues étrangères (*Global Exam, Vocabulaire et My Cow*) afin de faciliter l’apprentissage des langues en autonomie et de permettre aux étudiants de préparer la certification en anglais.

Les résultats de l’enquête “Campus vie étudiante 2020-2021” montrent qu’entre 83% (à l’IUT) et 95% (à Grandmont et aux Deux-Lions) des étudiants se déclarent satisfaits de leur bibliothèque.

Les bibliothécaires, formés aux techniques de l’UX-Design, se sont saisis de l’opportunité des projets CVEC pour travailler en concertation avec les étudiants sur les aménagements intérieurs et les services proposés. La bibliothèque de Grandmont (UFR S&T) a ainsi bénéficié de crédits CVEC pour l’aménagement de mobiliers modulables et la création d’une bouturothèque gérée par des étudiants en 2021.

Le chantier de rénovation de la bibliothèque des Tanneurs (2023-2025), prévu dans le cadre du Contrat de plan État-Région Centre-Val de Loire 2015/2020, doit permettre de proposer à terme de meilleures conditions d’études aux étudiants des UFR de Lettres et Langues et Arts et Sciences Humaines et de résoudre la question de l’accessibilité à ce bâtiment pour les personnes en situation de handicap à l’issue des travaux (2025).

En 2021, le SCD a proposé 493h de formation et formé 14 274 usagers (47,2% d’étudiants formés pour une moyenne nationale de 21,7% en 2020).

Les modules de formation, en présentiel et en distanciel, proposés par le SCD sont intégrés à l’offre de formation pour les niveaux L et D (*Annexe D3_01*). De nombreux dispositifs pédagogiques permettent de diversifier les approches : visites ludiques (sous la forme de jeux), séances en présentiel et en distanciel (via Teams) avec pédagogie innovante, séances en ligne sur le plagiat et sur la recherche d’information sur internet) en autonomie via Célène (Moodle), ateliers (dont formations à Zotero), séminaires de l’École Doctorale (<https://bibliotheques.univ-tours.fr/version-francaise/formations-proposees>).

Le projet PixBib, en collaboration avec le département des Sciences de l’éducation, qui a pour objectif de mettre en place une plateforme sur les compétences informationnelles, est intégré au projet PaRM auquel participe le SCD (par ailleurs membre du Comité de Pilotage (COPIL) du projet (https://fr.padlet.com/christele_herve/jy35djzu7not).

Le SCD est confronté à des difficultés pour mener à bien sa mission de formation en raison du manque de formateurs, d’ingénierie pédagogique, et d’espaces de formation adaptés. Des projets en cours (dont PixBib) pourraient être menacés – ou devront être redimensionnés – si les moyens disponibles pour leur réalisation ne sont pas suffisants ; et d’autres devront possiblement être temporairement suspendus.

Les travaux programmés sur le site Tanneurs (2023-2025) vont avoir pour conséquence une interruption partielle de la mission de formation du SCD (visites ludiques notamment, pour les 2 composantes du site, ASH et LL).

La réorganisation du SCD avec la création d’un pôle “Formation” devrait permettre de réfléchir collectivement à des pistes d’amélioration (<https://view.genial.ly/614881c672423e0de9b84fd7>).

La mise en place de la nouvelle offre de formation (à la rentrée 2024) sera l’occasion de faire un bilan de l’existant et d’établir des propositions pour tous les niveaux de cursus (LMD), en partenariat avec les équipes pédagogiques. Ainsi, si l’accent a été mis ces dernières années sur la formation des étudiants en Licence, l’offre de formation à destination des étudiants en Master méritera d’être développée.

Concernant les espaces de formation et leur configuration (C18), la présence d’un Faclab à la BU Grandmont permettra l’émergence de collaborations avec les enseignants et la co-construction des ressources pédagogiques avec les étudiants. Les travaux programmés sur le site Tanneurs permettront à terme de bénéficier de nouveaux espaces de formation adaptés aux besoins de la BU Tanneurs et une meilleure accessibilité de tous les publics accueillis, aujourd’hui peu satisfaisante.

Le site internet du SCD (<https://bibliotheques.univ-tours.fr/>) intègre un « parcours numérique » (<https://doc.scd.univ-tours.fr/screens/docelec/docelec.html>), accessible aux personnels et étudiants de l'établissement, qui propose près de 300 ressources numériques.

Politique de professionnalisation des formations (C19-C21)

L'UT est fortement ancrée dans son environnement et travaille en étroite **coopération avec les acteurs socio-économiques du territoire, dont les besoins sont pris en compte dans la définition de l'offre de formation (C19).**

Les BUT (précédemment DUT) portés par les 2 IUT de l'établissement (IUT de Tours et IUT de Blois), mais aussi les licences professionnelles et les masters en apprentissage, sont à l'origine de liens forts avec le tissu économique local. Ces formations, dans lesquelles interviennent au moins 25% de professionnels du secteur concerné (cadrage réglementaire), s'appuient sur des acteurs du monde socio-économiques qui participent souvent activement aux différents conseils (conseil d'IUT, conseil de perfectionnement, etc.). Leur présence dans ses instances permet une prise en compte rapide, dans les formations, des besoins réels des entreprises du secteur (réactivité d'autant plus nécessaire que les stages confrontent les étudiants à la réalité du terrain et qu'ils doivent mettre en œuvre les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises).

L'UT porte également, depuis décembre 2020, le Campus des métiers et des qualifications "Patrimoine, Métiers d'art et Tourisme" (CMP PATMAT), labellisé CMQ « Excellences » et lauréat d'un PIA 3. Le CMQ PatMAT est un réseau qui rassemble des établissements de formation, des entreprises, des collectivités ou encore des organisations professionnelles autour des filières liées à l'art de vivre et aux savoir-faire du Centre-Val de Loire (restauration du patrimoine, métiers d'art, maroquinerie, tourisme, hôtellerie-restauration, alimentation, paysage). Les partenaires socio-économiques concernés sont ainsi pleinement associés aux décisions, notamment par le biais du Comité de Pilotage. L'UT est également fortement associé au CMP CosmetoPharma, porté depuis juin 2021 par l'Université d'Orléans.

En matière **d'alternance et de formation continue (C20)**, l'établissement a fait le choix de développer l'apprentissage en priorité avec le CFA des Universités Région CVL (<https://www.cfa-univ.fr/>). La structure permet d'être au plus près des composantes et des formations. Des CFA de branches sont venus s'insérer dans certaines composantes (par ex. le CFA Leem apprentissage CVL pour des licences professionnelles en Pharmacie). Pour continuer à développer l'apprentissage, pour mieux maîtriser les coûts de formation et pour répondre aux attentes du monde professionnel, il sera nécessaire de structurer les liens entre tous les partenaires.

Pour ce travail de collaboration, la formation continue poursuit son objectif d'harmonisation des pratiques, notamment en s'appuyant sur les certifications FCU et plus récemment Qualiopi.

L'établissement a par ailleurs conscience des risques inhérents à la multiplication des CFA hors les murs avec lesquels il est conventionné. Cette richesse peut aussi nuire à la lisibilité de l'offre dans ce domaine et compliquer l'harmonisation des pratiques.

L'UT structure sa politique de préparation à **l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat (C21)** en s'appuyant à la fois sur le cadrage des formations (Module d'Orientation, de Bilan et d'Insertion en Licence = MOBIL qui donne lieu à la délivrance d'une certification (*Annexe D3_14*); modules d'Insertion professionnelle en Master représentant au minimum 12h de formation), sur les actions proposées par la Maison de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle (MOIP), et sur des projets spécifiques (par ex. le projet DiLL – cf. infra REF 14 – qui propose un challenge en lien avec des entreprises régionales).

L'UT est en effet l'un des acteurs du pôle Pépite Centre-Val de Loire qui fonctionne conjointement entre les pôles entrepreneuriat des universités de Tours, d'Orléans et l'INSA CVL. Les actions qui sont déployées s'inscrivent dans le cadre de Pépite France et sous l'égide du MERSI via le plan « esprit

d'entreprendre » (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-esprit-d-entreprendre-le-plan-en-faveur-de-l-entrepreneuriat-etudiant-49300>).

La MOIP (<https://www.univ-tours.fr/l-universite/notre-fonctionnement/notre-organisation/maison-de-orientation-et-de-linsertion-professionnelle-moip>) propose à tous les étudiants de l'UT des RDV individuels pour du conseil en orientation intégrant la problématique de l'insertion professionnelle (*Annexe D3_06*). Elle propose également de très nombreuses actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat ("Créa' Campus"=concours pédagogique de création d'entreprise; "PEP'S"=module de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre pour les étudiants; "Pepite's Day"=journée de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre; "Startup Weekend", etc.) ainsi que des actions d'accompagnement (Statut National Étudiant Entrepreneur; Programme Émergence; Programme "Uno, Dos, Tres"=programme en ligne de formation à l'entrepreneuriat; Programme Starter=programme d'accélération spécifiquement développé pour les étudiants entrepreneurs) (*Annexe D3_05*). Certaines de ses actions s'adressent aux jeunes diplômés.

La MOIP propose également des conférences et des tables rondes en lien avec la thématique de l'entrepreneuriat, des ateliers (CV et entretien de recrutement), un séminaire "Doctorant et Entrepreneur", un Certificat Universitaire « Entrepreneuriat, innovation et Stratégie », des visites d'entreprises (privées et publiques), le passeport Vie Pro (Accompagnement à la recherche d'emploi pour les diplômés de LP, Master et Doctorat (2 mois alternant ateliers et entretiens individuels). Elle organise des "Training Job Dating" et des "Job Dating" (rencontres étudiants/professionnels qui permettent de proposer des jobs étudiants pour la saison estivale) ou encore un forum "Stage-Emploi" (organisé chaque année en novembre et regroupant des organismes privés et publics qui proposent des stages, des alternances, des jobs étudiants voire de premiers emplois). Ce forum est ouvert à tous les étudiants et jeunes diplômés de l'université. Il accueille entre 110 et 120 organismes chaque année et 1000 à 1500 visiteurs.

Depuis 2018, sur la thématique "Insertion Professionnelle", la MOIP a réalisé plus de 1200 entretiens individuels (concernant les stages, l'alternance, job, emploi...). Elle a formé près de 4000 étudiants dans le cadre d'ateliers (recherche de stage, job, CV-lettre de motivation, entretien de recrutement, réseaux sociaux professionnels ...) (*Annexe D3_07*).

D'autres actions ou outils sont mis à la disposition des étudiants et des jeunes diplômés de l'UT :

- le CERCIP "Aborder le Monde de l'entreprise" qui accueille 15 étudiants par semestre ;
- la boîte à outils de la MOIP (disponible sur la plateforme Célène) qui regroupe des informations sur les thématiques Orientation/Insertion professionnelle/Entrepreneuriat ;
- la plateforme Rpro Stage/Emploi (<https://rpro.univ-tours.fr/>), réseau professionnel de l'université et outil essentiel pour la diffusion de conseils et d'information sur les thématiques d'insertion professionnelle (mais aussi pour la diffusion des offres de stages/d'emplois/d'alternances). À ce jour, on dénombre 13 000 comptes étudiants et alumni et 1200 comptes recruteurs. Ce sont en moyenne 250 offres qui sont en permanence proposées sur la plateforme ;
- l'AfterFac : l'espace emploi de l'université installé à la Cité Mame. Il s'agit d'un lieu ressource, ouvert et gratuit, pour permettre aux étudiants en fin de cursus et aux jeunes diplômés de préparer leur recherche d'emploi de façon autonome en connexion avec le monde de l'entreprise et de l'innovation. Ils peuvent bénéficier de conseils spécifiques liés à leur niveau d'études ainsi qu'à leur spécialité, rencontrer des professionnels et être accompagnés sur le passage du statut d'étudiant à celui de professionnel. Cet espace de co-working offre la possibilité de venir travailler seul ou en groupe avec ou sans rendez-vous. Un studio photo/vidéo est également à disposition. Des rencontres régulières avec des professionnels ont lieu sous des formats différents : workshops, job dating, simulations d'entretien, visioconférences... Le pôle Pépité CVL est également présent sur site pour aborder les thématiques de création d'entreprise. Cet espace a été inauguré en décembre 2019.

Référence 14. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation

Organisation pédagogique des formations (C1-C2)

L'UT est engagée dans une démarche de **cadrage de ses programmes de formation (C1)**. Depuis 2019, Le Centre d'Aide à la Pédagogie pour les Enseignants (CAPE) propose en effet des formations (<https://cape.univ-tours.fr/version-francaise/transformation-pedagogique/formation>) à destination des enseignants sur l'usage du Syllabus et sa construction, qui intègrent la question de l'alignement pédagogique donc des objectifs d'apprentissage et de leur cohérence avec les activités pédagogiques et les stratégies d'évaluation. Un gabarit de ces outils ainsi qu'un guide pour l'usage du syllabus (<https://cape.univ-tours.fr/guide-du-syllabus-version-numerique>) ont été produits par l'établissement et sont à disposition des enseignants. Un cours en autoformation est également disponible sur la plateforme Célène (<https://celene.univ-tours.fr/course/view.php?id=10464>). Le CAPE propose également une formation à destination des équipes pédagogiques sur l'approche programme et l'approche par compétences, dont le déploiement sera imposé strictement pour la prochaine offre de formation. Il a accompagné la mise en œuvre du Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) ainsi que l'école polytechnique (Polytech Tours) pour le portefeuille de compétences. Des événements (cafés pédagogiques, conférences) ont été organisés pour présenter l'approche par compétences en février 2020. La nouvelle offre de formation sera l'occasion de renforcer cette approche dans les parcours de licence avec un accompagnement des équipes pédagogiques.

L'UT affiche sa volonté de **valoriser les compétences acquises dans ou en dehors des cursus (C2)**. Elle expérimente le e-portfolio (Karuta) avec la mise en place du BUT. L'école polytechnique, engagée dans une refonte complète de son approche par compétences et de ses maquettes de formations d'ingénieur, outille sa démarche par une plateforme, Skilvioo, accessible aux différents acteurs et permettant l'évaluation et l'auto-évaluation en situation des apprenants. Depuis 2018, la délivrance d'Open Badges (<https://openbadge.univ-tours.fr/>) valorise les expériences d'engagement étudiant. Par exemple, le projet DiLL (= Digital Learning Lab), devenu DiLL XP (pour eXpérience Pédagogique) après son succès en 2020 à un second appel à projets (<https://dill-up.fr/dill-xp-cest-quoi/>) propose un challenge en lien avec des entreprises régionales (<https://www.univ-tours.fr/l-universite/dill-appel-a-projets-aupres-des-pme-tpe-pmi-associations-et-collectivites>) pour lesquelles les étudiants mènent un projet de transformation par le numérique (<https://www.univ-tours.fr/formations/acquerir-des-competences-supplementaires/transformation-numerique-dill>) qui donne lieu à l'obtention de badges (attestant de la participation au challenge et du suivi d'un module d'autoformation) par les étudiants.

Le MOBIL, Module d'Orientation, de Bilan et d'Insertion en Licence (<https://www.univ-tours.fr/formations/formations-2/mobil>), obligatoire pour tous les étudiants de Licence, a pour objectif d'être une aide à l'élaboration de leur projet universitaire et professionnel et à la valorisation de leur parcours. Enfin, d'autres actions de certification ou de remédiation visent également à mettre en avant les compétences acquises dans et hors cursus : c'est le cas du projet Voltaire (<https://www.univ-tours.fr/formations/projet-voltaire-module-4>) qui doit contribuer à une maîtrise renforcée de la langue française ou du certificat en compétences numériques PIX (<https://www.univ-tours.fr/formations/acquerir-des-competences-supplementaires/certification-en-competences-informatiques-et-numeriques/pix-a-luniversite-de-tours>).

Développement et diversification des pratiques pédagogiques (C3-C5)

En s'appuyant sur les PIA et AAP (PaRM, Hype, New TeAch, DiLL devenu DiLL^{XP} après avoir été lauréat d'un appel à projets financé par le FEDER-FSE CVL) dont l'université a été lauréate depuis la dernière accréditation, l'établissement a accompagné le développement et la diversification des méthodes pédagogiques avec comme objectif premier celui de **la réussite des étudiants (C3)**. L'UT a étoffé largement son offre de formation à destination des E-EC sur les questions pédagogiques, en la déclinant selon des modalités multiples: boîte à outils en autoformation, formations collectives, cafés pédagogiques (qui sont l'occasion d'échanges sur les pratiques), Instant T (espace de co-développement), l'encas numérique, analyses de pratiques, etc.) (<https://cape.univ-tours.fr/version-francaise>). En 2021, un projet de site ressources « pédagogothèque » a été initié pour renforcer cette dynamique et accroître la visibilité des initiatives pédagogiques (*Annexe D3_17*).

L'UT encourage la diversification des approches pédagogiques et didactiques et adapte son offre à un public étudiant de plus en plus ancré dans le numérique et aux profils pluriels et évolutifs en termes de parcours d'apprentissage. Avant que la crise sanitaire ne fasse de « hybride », « co-modal », « présentiel » et « distanciel » des mots d'usage courant, l'établissement avait défini sa **politique d'enseignement partiellement ou entièrement à distance (C4)**.

Depuis 2016, l'UT est membre de la Fédération Interuniversitaire d'Enseignement à Distance (FIED) (https://www.fied.fr/rechercher?search_api_fulltext=&field_lieu_x_d_enseignement=6535&field_discipline_principale=All&field_etablissement_de_rattachem=All&field_type_de_diplome=All).

Le CAPE accompagne le développement de l'offre de formation distancielle et hybride (<https://www.univ-tours.fr/formations/etudier-autrement/formation-a-distance>) de l'université à travers des projets internes, mais aussi interétablissements (<https://cape.univ-tours.fr/version-francaise/cartographie-des-ressources-pedagogiques>) et assure la montée en compétences des enseignants sur ces nouvelles modalités pédagogiques. Sur cette question, la crise sanitaire a été un accélérateur puissant de la transformation numérique de l'établissement.

Un Data Centre Orléans-Tours, une plateforme dédiée aux examens à distance (cf. infra C5) et une plateforme pédagogique MOODLE en constante évolution sont à disposition des équipes. Ces ressources sont accessibles par une authentification sur la plateforme pédagogique de l'établissement.

À cela s'ajoutent un catalogue d'outils numériques, une boîte à outils pour l'enseignement hybride et à distance (<https://hype13.fr/formation-sur-la-transformation-de-ses-enseignements-hybride-2/>), des ressources en autoformation pour la prise en main par les enseignants de ces outils et méthodes, le catalogue de formations sur des thématiques ciblées, des guides méthodologiques en ligne (<https://cape.univ-tours.fr/version-francaise/transformation-pedagogique/les-guides-pedagogiques>). Les équipes ont pu (et peuvent) s'appuyer sur ces outils qui contribuent à l'évolution des pratiques pédagogiques et à l'amélioration continue des formations.

Si ces évolutions participent de l'attractivité de l'établissement, il reste des marges de progression : amélioration des liens entre ingénierie pédagogique et production de ressources ; essaimage dans toutes les composantes des projets de mise à distance ou d'hybridation des enseignements ; adhésion plus forte de la communauté aux dispositifs d'enseignement partiellement ou entièrement à distance.

L'établissement développe des types variés d'espaces d'enseignement, physiques et virtuels (C5). Il le fait notamment via l'utilisation de la plateforme d'apprentissage en ligne, nommée « Célène » à Tours et basée sur le système Moodle. Soutenus par l'offre de formation du CAPE, de nombreux enseignements hybrides ont pu voir le jour depuis 2018, proposant à la fois des temps de cours en présentiel et des modules d'autoformation à distance, synchrones ou asynchrones, avec un accompagnement sous forme de tutoriels, de feedbacks sur des exercices ou devoirs corrigés, ou de discussions par l'intermédiaire de forums. L'UT s'est par ailleurs dotée d'une plateforme d'exams sécurisée, qui permet le passage d'exams en ligne à un grand nombre d'utilisateurs, sur des modalités d'exams variées (QCM, rédaction courte, texte à trous, menus déroulants, étiquettes à glisser sur une image ou un texte ...).

Pour mettre en place des enseignements synchrones, distanciels ou en co-modal, l'établissement a massivement investi dans du matériel multimédia (micros, caméras, tablettes graphiques et logiciels)

permettant de retransmettre un cours avec des étudiants à distance tout en gardant des modalités pédagogiques proches de celles utilisées en présentiel.

D'autre part, afin d'orienter certains enseignements vers des méthodes de pédagogie active, l'Université de Tours a créé trois Fac'labs grâce à un projet DUNE, financé par l'ANR (<https://newteach.univ-tours.fr/>), et l'IUT de Tours s'est doté d'une salle de pédagogie innovante. Ces lieux complètent l'offre de salles dédiées au travail en autonomie comme le "Plug and Fab" (abritant imprimantes 3D, découpeuse laser, graveuse PCB, scanner 3D, oscilloscopes, fers à souder, servante d'outillage, ordinateurs) de l'école polytechnique ou les Centres de Ressources en Langues. Tous ces lieux visent à rendre les étudiants acteurs de leur formation en leur offrant des espaces de réflexion, de discussion, de co-construction de travaux, ainsi que du matériel technique (postes informatiques, caméras, micros, lumières...) et du personnel encadrant les guidant dans l'apprentissage de techniques de captation, de montage, de création web, etc.

L'établissement encourage par ailleurs les cours « hors les murs ». En ASH et LL, des séances ont lieu aux archives, dans des musées, des bibliothèques, des salles de spectacle ou sur des lieux particuliers (château, site de fouille archéologique, etc.) ; en S&T ou en géographie, des sorties sur le terrain sont organisées, etc.

Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international (C6-C7)

En Licence et en Master, **les volumes horaires d'enseignement de langue étrangère (C6)** sont fixés par la lettre de cadrage de l'offre de formation 2018-2022 (*Annexe D3_01*) qui impose, pour toutes les formations, un minimum de 18h/semestre de langue à chacun des 6 semestres de Licence et à au moins 3 des 4 semestres de Master. Par ailleurs, l'établissement peut s'appuyer sur 7 centres de ressources en langue (CRL) et des laboratoires de langue qui permettent aux étudiants de disposer de conditions favorables d'enseignement des langues étrangères.

Des enseignants de l'UT, référents pour le CLES, ont piloté l'organisation de sessions de certification en langue jusqu'en 2018, année où l'établissement a perdu son accréditation. Les sessions programmées en 2020 et 2021, une fois l'accréditation recouvrée, ont dû être annulées : aucun étudiant n'a donc pu être certifié CLES au cours de la période 2018-2021 (avant l'obligation réglementaire de certification en langue anglaise pour tous les étudiants de licence et de BUT). Certaines composantes (IUT, LL, EPU) ont néanmoins pu proposer des certifications spécifiques (TOIC, TOFFEL, ...) dont certaines sont obligatoires depuis longtemps pour la délivrance du diplôme ou du titre d'ingénieur.

Si la langue anglaise est majoritairement enseignée, une offre existe également en allemand, en espagnol, en italien et en chinois. **Plusieurs certifications (C6)** ont été proposées aux étudiants de l'université, notamment le TOIEC et le CLES (dont les dernières sessions ont été perturbées par la crise sanitaire). L'université de Tours offre depuis la rentrée 2021 une certification en langue anglaise pour les diplômés jusqu'au bac+3 en proposant majoritairement le TOIEC à distance. Cette réforme se met en place très difficilement, car plus de 4000 étudiants sont concernés et l'entreprise ETS qui gère le TOIEC peine à faire face à l'accroissement de la demande. Le remboursement proposé par le ministère (30€) est loin de compenser le coût de cette certification (41€) et le temps de travail des personnels administratifs de l'université en charge du suivi.

Soucieuse de favoriser le bon déroulement des mobilités entrantes et sortantes, l'UT propose différents dispositifs pédagogiques de **préparation à la mobilité (C7)** :

- Mobilité sortante : CERCIP « Préparer sa mobilité internationale » (22h/semestre) ;
- Mobilité entrante : développement de cours spécifiques pour les étudiants d'échanges (notamment, cours dispensés en anglais), mise en place de tutorat et de conférences interculturelles tout au long du semestre pour les étudiants individuels internationaux, offre de cours du Centre Universitaire d'Enseignement du Français pour Étudiants Étrangers (CUEFEE).

Par ailleurs, depuis plusieurs années, l'UT cherche à développer davantage l'offre de cours en anglais pour favoriser la mobilité entrante, mais également pour ses étudiants dans l'optique de les préparer à une mobilité future (les enseignants-chercheurs manquent toutefois de temps et de dispositifs pour se former à enseigner en anglais). Des cours d'anglais pour les personnels et d'appui à l'enseignement en anglais ont ainsi été mis en place.

Le développement de la formation continue (FC), de l'apprentissage (FA) et de la formation tout au long de la vie (FTLV) (C8) étaient et restent des objectifs de l'UT, qui entend faciliter l'accès à l'offre de formation accréditée à l'ensemble des publics (*Annexe D3_18*). Un effort important a été réalisé pour accroître « la visibilité et l'efficacité de l'activité » comme le recommandait le HCERES dans son précédent rapport, avec un renforcement significatif des collaborations et des synergies entre les différents services en charge du développement des actions de formation continue. Dans ce domaine, l'établissement peut s'appuyer sur le Service Universitaire de Formation Continue (SUFCO) de l'UT qui a été renforcé au cours du contrat 2018-2022. Il peut aussi compter sur une organisation au plus proche des apprenants, sur des antennes et des personnels experts de la FC et de la FA présents également dans les composantes à forte activité, sur des calendriers compatibles pour les alternants et les non-alternants, sur des suivis pédagogiques performants, sur la présence de PAST dans les formations, sur des partenariats avec des organismes de formation « sectoriels » et avec un réseau d'entreprises, sur une diversification des médias de promotion de l'offre de formation, etc.

Cette politique volontariste a permis de faire progresser les effectifs et les résultats des publics de formation continue et en alternance (*Annexe D3_19*). L'UT est par ailleurs « certifiée FCU » depuis 2019 et l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) est détenteur de la « certification Qualicert ».

Sur la période concernée par cette auto-évaluation, on observe une augmentation du nombre de masters en groupe spécifique (accessibles par la validation des acquis professionnels et/ou personnels), qui est passé de 5 en 2017-2018 à 8 depuis 2019-2020 :

-2 masters en sciences de l'éducation (« Ingénierie et fonctions d'accompagnement en formation » et « Stratégie et ingénierie en formation d'adultes ») ;

-3 masters en management et gestion d'entreprise (« Management des PME et entrepreneuriat », « Management de la qualité et des projets » et « Management et stratégie d'entreprise ») ;

-3 nouvelles formations niveau Master dans le secteur de la santé : Diplôme d'état « Infirmier en pratique avancée » ; Master « Management éthique et formation en santé » ; Master « Management éthique et éducation en santé ».

Ces masters sont réservés aux publics de formation continue (calendriers adaptés à une activité professionnelle, andragogie, augmentation significative de la part des enseignements en distanciel).

Dans le même temps, l'École Polytechnique de l'Université (EPU) a renforcé son OF par apprentissage.

Un département dédié (« Formations par Alternance ») s'occupe de la gestion des apprentis. Deux formations proposées en partenariat avec l'ITII CVL sont ainsi accessibles par la voie de l'alternance et conduisent à la délivrance du diplôme d'ingénieur : « Informatique industrielle » (<https://polytech.univ-tours.fr/version-francaise/navigation/cycle-ingenieur/informatique-industrielle-par-apprentissage>) et « Mécanique et matériaux » (<https://polytech.univ-tours.fr/version-francaise/navigation/cycle-ingenieur/mecanique-et-materiaux>).

En 2020-2021, l'UT a accueilli au total 33 apprenants en contrat de professionnalisation et 1038 apprentis répartis dans 5 DUT, 21 licences professionnelles, 2 spécialités d'ingénieur et 30 spécialités de master, soit une augmentation de près de 30% des alternants depuis 2015-2016 (*Annexe D3_20*)

L'engagement de l'UT dans la démarche de certification Qualiopi (l'établissement sera audité du 23 au 25 mai 2022 pour les 3 catégories d'actions : actions de formation, bilans de compétences, actions de validation des acquis de l'expérience) et l'intégration de l'approche par compétences sont des éléments de développement de l'activité pour le contrat à venir.

Mais la formation continue et l'apprentissage à l'université ne sont pas suffisamment connus et reconnus par les acteurs (apprenants, entreprises, pouvoirs publics). Des freins ont été identifiés, que l'établissement essaiera de limiter : variété des statuts des publics de FC (demandeurs d'emploi, salariés, agents de l'une des 3 fonctions publiques, intérimaires, etc.), complexité des dispositifs (notamment de VAPP et de VAE VAPP) souvent mal connus de la communauté universitaire, mais réelles opportunités pour les publics FC), complexification des circuits financiers de l'apprentissage et de la taxe d'apprentissage.

L'offre de formation continue de l'établissement s'articule principalement autour **de l'offre de formation spécifique aux publics de FC (C9) :**

- 10% seulement des stagiaires sont « en insertion » avec des étudiants en formation initiale ;
- 15% des stagiaires sont dans des Masters en groupe spécifique (accrédités, mais avec une ingénierie adaptée aux publics de FC). Cette part augmente ;
- 35% des stagiaires sont dans d'autres formations telles que le DAEU ou des formations de courte durée ;
- 40% des stagiaires sont dans des diplômes universitaires (DU ou DIU).

Dans son précédent rapport, le HCERES recommandait à l'établissement « *d'élargir [...] son offre de stages courts en modularisant ses formations initiales en blocs de compétences dans une démarche de formation tout au long de la vie* ». Le cadrage de l'offre de formation 2018-2022 (*Annexe D3_01*) a imposé la modularisation des licences et offert ainsi un levier d'action pour le croisement des profils d'étudiants (formation initiale, formation continue, apprentissage). Mais si la modularisation des formations initiales en licence a été réalisée, force est de constater que des marges de progression existent pour que cette modularisation se traduise par une augmentation de l'activité dans le domaine de la FTLV.

Les compétences du CAPE en matière d'ingénierie pédagogique, qui ont permis d'accompagner les IUT dans la construction des BUT, seront mises au service du développement d'une offre de formation spécifique aux publics de formation compatible avec l'augmentation annoncée du niveau d'exigence de France Compétences pour les demandes d'inscription des diplômes au RNCP ou au Répertoire Spécifique.

Référence 15. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle

Attractivité des formations (C1-C2)

Depuis 2018, l'UT a réalisé un gros travail pour renforcer **les dispositifs d'information-orientation et de communication sur son offre de formation (C1)**. La refonte (en 2019) du site internet de l'établissement (<https://www.univ-tours.fr/>) a été l'occasion de donner une meilleure visibilité aux programmes de formation.

Des actions ciblées sur les publics en et hors région ont été mises en place ou multipliées : réunions de présentation (notamment en interne) des masters, Journées Portes Ouvertes, forum d'orientation, flyers, rencontres en ligne (pendant la pandémie, en présentiel ou en hybride sinon) (cf. infra).

Des journées d'immersion pour les publics lycéens (accueil par groupes en cours et/ou en TD dans le cadre de partenariats avec des lycées de la région) ont été organisées. L'UT participe aux « Cordées de la réussite » (“Les études sup... c'est aussi pour moi !” qui compte 4 actions pilotées par l'EPU (*Annexe D3_21*); “Ambition SUP Santé” et “Ambition SUP Droit” (*Annexe D3_22*).

Conformément aux recommandations faites par le HCERES dans son précédent rapport, les informations sur les taux de réussite par mention de Licence et de Master sont désormais présentées sur le site de l'université.

L'activité du pôle Orientation de la Maison de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle (MOIP) dans ce domaine a été particulièrement importante. Son rôle dans le déploiement de dispositifs d'information-orientation-communication sur l'offre de formation est essentiel. Sur la période 2018-2021, le pôle a proposé des RDV individuels pour du conseil en orientation (représentant près de 4000h d'activité). Il a organisé des forums d'orientation, les Journées Portes Ouvertes avec le service de la communication, des ateliers consacrés aux projets professionnels ou à la réorientation (qui ont concerné près de 500 étudiants) ; des conférences découvertes des métiers (suivies par plus de 700 étudiants) ; des conférences “Parcoursup”, des bilans individuels d'orientation ; des journées de formation des professeurs principaux et psychologues de l'éducation nationale (moins nombreuses que prévu en raison de la pandémie) ; des manifestations (“Assure ta rentrée dans le supérieur” ; “Nuit de l'orientation” ; “Nouvelle vie pro” ; des émissions sur Facebook “Intégrer l'université en 1re année” ; des émissions thématiques sur la chaîne YouTube de l'université (sur des thématiques

ciblées : Parcoursup, Droit, Psychologie, ...) dont les audiences cumulées sont importantes (plus de 7000 vues) ; la production d'une vidéo informative sur les parcours d'accès Santé publiée en ligne en 2021 qui compte près de 18000 vues et la production d'une vidéo informative sur la réorientation en fin de premier semestre en 2020 et 2021 (plus de 1500 vues).

L'impact de la crise sanitaire a été significatif sur certains événements organisés par la MOIP (forums de l'orientation et conférences), mais il est resté très faible sur les entretiens individuels sur RDV (qui ont pu être réalisés en visioconférence).

L'UT analyse l'évolution des candidatures en licence1 (Parcoursup) (*Annexe D3_23*) et en Master (plateforme e-candidat) (*Annexe D3_24*) afin de mesurer et d'objectiver autant que faire se peut **l'attractivité de son offre de formation (C2)**. Le nouveau mode de recrutement en master (sélection en M1 depuis 2017) a conduit à une augmentation des candidatures (notamment d'étudiants hors région) sans toutefois que cela ne se traduise par une augmentation réelle de la part des inscrits en Master venant d'une autre région que CVL. Au moins deux lectures de ce constat sont possibles : soit les comités de sélection privilégient (consciemment ou non) les étudiants inscrits en licence à l'Université de Tours – ce qui peut parfaitement se défendre –, soit les candidatures faites par les étudiants hors région ne correspondent pas à des choix prioritaires pour eux et sont plutôt des « candidatures de sécurité ». Par ailleurs, la période concernée par cette auto-évaluation est celle de la mise en place de la sélection en M1 (sans calendrier harmonisé au niveau national, sans contraintes véritables en termes d'inscription administrative, sans plateforme nationale, etc.) et la crise sanitaire (avec ses probables conséquences en matière de stratégies de mobilité), est venue percuter ces évolutions et rendent donc plus incertaines les analyses.

En 2020-2021, près de 85% des néo-bacheliers inscrits à l'université étaient titulaires d'un bac S (42%), ES (29%) ou L (14%) (dont 39% avec une mention B ou TB) (*Annexe D3_25*). Comme tous les établissements d'enseignement supérieur, l'UT devra faire face à la plus grande variété à venir des parcours des néo-bacheliers (suite à l'instauration de la "réforme Blanquer" du baccalauréat général et technologique et à la suppression consécutive des séries générales au profit d'un système articulant enseignements communs et enseignements de spécialité. C'est une problématique que la communauté universitaire, qui n'a pas été fortement associée aux réflexions sur l'évolution du bac, devra intégrer dans l'architecture de son OF en licence. L'UT sait aussi que sa communication vers l'extérieur (national et international) sur les contenus et les débouchés des formations, notamment de master, doit encore être améliorée et valorisée, même si le contrat 2018-2022 a été l'occasion d'avancer sur ce sujet.

Performance des formations (C3)

L'UT suit avec attention l'évolution des **taux de réussite de ses étudiants (C3)**. Le SOP fourni régulièrement aux équipes (et aux correspondants pédagogiques des composantes), des tableaux de bord qui permettent d'analyser finement ces données à différentes échelles (diplôme, composante, établissement). L'établissement fixe par ailleurs des objectifs (discutés en CFVU et avec les composantes) dans le cadre de son Dialogue Stratégique de Gestion (il « cible » par exemple un taux de réussite en licence en 3 ans à 45,9% pour une valeur observée en 2020-2021 de 45%).

Un effort significatif a été fait depuis 2018 pour coordonner les actions d'accompagnement et de soutien des étudiants dans leur formation. Des dispositifs de remédiation ont été déployés, notamment dans le cadre de la loi ORE (tutorat étudiants, mentorat, soutien, etc.) ; d'autres l'ont été suite aux moyens spécifiques octroyés par le MESRI dans le contexte de la crise sanitaire. La CFVU a veillé à ce que ces dispositifs soient pilotés à l'échelle de l'université, pour une utilisation optimale des moyens alloués.

Des groupes de travail (parfois informels, mais réclamés par les équipes dans le contexte de la pandémie) se sont réunis qui ont permis d'échanger sur l'ensemble des dispositifs d'aide à la réussite. Des progrès significatifs dans l'harmonisation des pratiques ont été réalisés, mais la problématique des ressources humaines reste un frein au développement des initiatives en la matière (l'obtention de moyens sans supports de postes pérennes ne permet pas toujours de faire tout ce qui serait souhaité ou imaginé).

Les dispositifs d'aménagement de cursus sont inégalement sollicités par les équipes. Le nombre de mentions de licence qui ont recours au « Oui si » est resté modeste (5 en 2019-2020 : LEA pour ses parcours "anglais-chinois" et "anglais-italien", Chimie, Informatique, Mathématiques, et Physique). Mais la période d'observation correspond à deux années marquées par les confinements et les restrictions d'accès à l'université, ce qui rend délicate et très incertaine toute analyse d'impact des aménagements qui ont été imaginés dans le cadre de ce dispositif sur la réussite des étudiants. Il n'est pas possible à ce jour de mesurer les conséquences de la réforme du BAC sur la réussite future des lycéens (dont les prérequis sont très hétérogènes en raison des choix de spécialités), mais elle imposera assurément des adaptations de l'OF en licence.

Pertinence des formations (C4)

Le développement d'un suivi efficace du devenir des étudiants était l'un des objectifs du contrat 2018-2022. Ce défi majeur a été relevé par l'UT qui dispose désormais d'une information fine relative au suivi de **l'insertion professionnelle des diplômés de master et de licence professionnelle (C4)**. Le CAPE a mis en place depuis 2018-2019 une enquête de suivi à court terme (6-9 mois selon la date de fin de formation). Cette enquête permet d'observer l'évolution des parcours d'insertion et de garder un lien avec les diplômés avant l'enquête nationale réalisée 30 mois après l'obtention du diplôme et d'assurer ainsi un suivi longitudinal durable qui contribue aux bons taux de réponse (supérieurs à 70%). Les résultats de ces deux campagnes sont valorisés sous diverses formes (publications synthétiques, répertoires des emplois occupés) et mis à disposition de la communauté universitaire (<https://www.univ-tours.fr/formations/qualite-des-formationen/enquetes-et-statistiques-sur-les-etudiants/et-apres-le-diplome-donnees-sur-linsertion-professionnelle-des-diplomes>). Des fiches descriptives synthétiques sont adressées aux responsables pédagogiques de chaque formation (*Annexe D3_26*)

En complément de ces enquêtes, depuis 2020-2021, l'établissement interroge le devenir des étudiants de L3 ayant quitté l'université à l'issue de leur licence (*Annexe D3_27*). Il s'agit ici d'observer les poursuites d'études en dehors de l'université, mais également d'avoir une photographie des situations d'emploi ou de recherche d'emploi pour les étudiants ayant choisi, ou ayant été contraints, d'interrompre leurs études.

Par ailleurs, les conseils de perfectionnement (cf. infra REF 16-C5) participent également de l'analyse de la pertinence des formations, grâce notamment à la présence, au sein des conseils, de professionnels du secteur correspondant.

Référence 16. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue

Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation (C1-C2)

La **politique de recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs**, comme celle des personnels administratifs et techniques avec une mission de soutien direct aux activités pédagogiques, **tient compte des besoins de formation (C1)**. Les filières en tension ou celles relevant de disciplines rares font l'objet d'une attention particulière en matière de recrutement (notamment par une remise au concours rapide des postes libérés après une mutation ou un départ en retraite). La procédure d'avancement de grade des EC est fixée réglementairement. Les critères de promotion des EC au titre de l'établissement confirment et précisent les instructions ministérielles ou celles édictées par les CNU qui font explicitement référence à l'activité pédagogique : l'investissement des EC dans leur mission d'enseignement doit être particulièrement pris en compte pour l'accès à certains échelons. L'établissement apprécie cet engagement au regard de l'intensité, de la qualité et de la dimension innovante des pratiques pédagogiques (investissement dans les nouvelles formes d'apprentissage, montage de nouveaux diplômes, création et animation de diplômes internationaux, transformation pédagogique).

Depuis la dernière accréditation, l'UT a mené une politique volontariste en matière de valorisation des initiatives pédagogiques des E-EC de l'établissement.

Elle s'est traduite par l'organisation de cafés pédagogiques, d'émission web (CAPETV) dont la finalité est de promouvoir les expérimentations pédagogiques et de contribuer à la diffusion et l'essaimage de « bonnes pratiques » (réalisations nouvelles, expérimentées et positivement évaluées). Une page web dédiée (<https://cape.univ-tours.fr/version-francaise/transformation-pedagogique/transformation-pedagogique-1>) a été créée, qui rend compte de l'ensemble de ces initiatives. L'établissement reconnaît aussi cet engagement en menant une politique volontariste en matière d'attribution de congés pour projet pédagogique (cf. infra C2).

L'UT est particulièrement active en matière d'accompagnement et de formation des E-EC et de soutien aux projets pédagogiques (C2). Depuis 2013, elle propose à tous les maîtres de conférences nouvellement recrutés une décharge de service (32h éq. TD depuis 2018) impliquant le suivi obligatoire de formations pédagogiques (*Annexe D3_28*). Au-delà des seuls MCF nouvellement recrutés, l'offre de formation pédagogique à destination des enseignants et enseignants-chercheurs (E-EC) s'est fortement développée depuis 2018. Ce sont désormais plus de 30 propositions d'ateliers et de formations relatives à des questions pédagogiques qui sont proposées aux personnels de l'établissement. En 2020-2021, elles ont représenté plus de 200 heures de formations et ont concerné près de 500 bénéficiaires.

Un effort important a également été consenti pour promouvoir le congé pour projet pédagogique (CPP) (*Annexe D3_29*) : en 2019, 2 E-EC ont bénéficié de ce dispositif, peu sollicité, alors qu'ils sont 9 en 2022 à demander un accompagnement dans ce cadre et qu'une montée en puissance du dispositif est attendue.

Un site de ressources pour les pratiques pédagogiques (« pédagogthèque ») est en cours de finalisation (cf. supra REF 14-C3) ; il participera au renforcement de l'accompagnement des personnels au métier d'enseignant. Aujourd'hui, l'établissement propose aussi des modules d'autoformation sur les outils numériques et les pratiques d'enseignement via une boîte à outils accessible sur la plateforme Célène de l'université (cf. supra REF 14-C4).

Le plan de formation de l'établissement (coordonné par la DRH) propose également des formations spécifiquement dédiées aux E-EC (*Annexe D3_30*).

Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'OF (C3-C5)

Deux services – le Service de l'Organisation et du Pilotage (SOP) et le Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants (CAPE) sont dédiés à la production de données (<https://www.univ-tours.fr/formations/qualite-des-formationen/centre-daccompagnement-a-la-pedagogie-pour-les-enseignants>). Le premier produit les données sur les effectifs étudiants, le second sur les conditions de vie et d'études, sur le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés de l'université et sur l'évaluation des formations et des enseignements. Le CAPE est également chargé de l'accompagnement à la pédagogie et de l'auto-évaluation des cursus. Ces deux services, SOP et CAPE, ont été renforcés pendant le contrat en cours pour répondre aux très nombreuses demandes dans ces domaines, à la fois de la part des autorités de tutelle (qui réclament des indicateurs toujours plus nombreux) et des équipes pédagogiques, auxquelles l'établissement a le devoir de fournir des outils de pilotage permettant de **faire évoluer l'offre de formation dans une démarche d'amélioration continue (C3)**.

Le processus d'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants, qui existe à l'UT depuis 2012, participe de l'amélioration continue de l'offre de formation. Ces évaluations permettent à chaque équipe de disposer de données objectivées, base d'une réflexion indispensable.

L'établissement organise par ailleurs, via la CFVU, des groupes de travail sur toutes les questions liées à l'organisation des formations, notamment à la nécessaire prise en compte des évolutions imposées par la réglementation en cours de contrat (*Annexe D3_31*).

Le processus d'évaluation des formations et des enseignements (EFE) par les étudiants (C4) existe à l'université de Tours depuis 2012. La construction des questionnaires s'est faite sous l'égide du pôle Qualité des formations du CAPE en associant des représentants des enseignants et des étudiants. Une campagne d'évaluation est menée chaque année ; elle concerne toutes les années des 1er et 2d

cycles. La communication autour de ces enquêtes, ainsi que la mise à disposition des résultats, a été renforcée afin d'améliorer les taux de participations (<https://www.univ-tours.fr/formations/qualite-des-formations/evaluation-des-formations>).

Le CAPE, dont l'intense activité sur ces questions témoigne des efforts consentis par l'établissement dans ce domaine, propose un accompagnement individualisé aux personnels qui le souhaitent suite à la réception du rapport d'évaluation de leurs enseignements.

Les questionnaires (personnalisables par les enseignants pour une meilleure appropriation) sont régulièrement discutés (à l'occasion notamment de rendez-vous CAPEdaGo) et ils font l'objet de révisions régulières, dans la logique du processus d'amélioration continue du dispositif.

Le présent contrat a été l'occasion d'une analyse critique de la procédure EFE réalisée dans le cadre d'une mission de stage au cours de laquelle des étudiants ont été interviewés. Cette analyse a permis de travailler sur cette question et un groupe de travail a été constitué dont les conclusions ont proposé une révision de la procédure actuelle. Si le nombre d'enseignements évalués reste élevé (environ 900 par an), les taux de participation des étudiants sont en baisse régulière. La crise sanitaire récente rend difficile l'analyse fine des résultats, mais la multiplicité des enquêtes adressées aux étudiants semble nuire à leur efficacité en générant une forme de saturation. Les résultats de l'évaluation des formations de ASH, LL et S&T sont diffusés sur le site de l'établissement. La CFVU s'assurera de la prise en compte de l'évaluation de toutes les formations dans l'évolution des formations dans le cadre de la prochaine offre de formation.

Les conseils de perfectionnement (C5), dont la mise en place progressive avait été prévue dès 2012 (*Annexe D3_32*) n'ont pas pu être déployés partout avec la même réussite. Le contrat en cours a été l'occasion de renforcer le dispositif et de rappeler son impérative mise en œuvre (*Annexe D3_01*). La CFVU fait régulièrement le point sur cette question. Les évolutions de maquettes en cours de contrat doivent s'appuyer sur les propositions de ces conseils. La crise sanitaire a toutefois compliqué leur tenue régulière au cours des deux années de pandémie, notamment en raison des difficultés rencontrées par les équipes pour réunir, y compris à distance, les membres extérieurs de ces conseils. Car la continuité pédagogique a largement mobilisé les équipes, et les réunions en tout genre n'ont pas manqué, qui ont été autant d'occasions de parler de la formation.

Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats (C6-C7)

La maîtrise de la soutenabilité de l'offre de formation (C6) était un objectif annoncé dans le cadrage de l'OF 2018-2022 : « *notre offre atteint actuellement presque 150% du potentiel réel de l'établissement* » (*Annexe D3_01*). En dépit du volontarisme, et faute d'indicateurs et d'outils opérationnels, l'établissement a eu du mal à évaluer en amont de la construction de son offre de formation 2018-2022 le coût réel de ses formations. Il a dû par ailleurs faire face d'une part à l'augmentation régulière de ses effectifs et d'autre part aux évolutions réglementaires en cours de contrat (Arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence paru quelques semaines avant la mise en place du contrat, réforme des études de santé, des MEEF, création des BUT, etc.). Par ailleurs, l'établissement reste pénalisé par une sous-dotation chronique – reconnue par ses autorités de tutelle – au regard du nombre d'étudiants accueillis. Dans la perspective de la préparation de sa future offre de formation (contrat 2024-2028), l'établissement a mis en place un groupe de travail « heures complémentaires ». Il s'est doté d'outils (SAGHE, ACTUL, ...) en cours de déploiement dont il espère pouvoir tirer profit pour une juste évaluation ex ante de sa future OF. Dans ce domaine, l'établissement a conscience des progrès qu'il doit réaliser pour pouvoir dégager des marges de manœuvre. Il compte aussi sur le rééquilibrage annoncé par le MESRI qui seul peut permettre à l'établissement de remplir de manière satisfaisante l'ensemble des missions qui sont les siennes en matière de formation.

L'UT, établissement qui revendique son caractère généraliste, est attaché au **principe de subsidiarité qui contribue au fonctionnement collégial de l'institution (C7)**. C'est particulièrement le cas dans le domaine du pilotage de la formation où les composantes doivent jouer un rôle majeur dans l'organisation, le fonctionnement et la soutenabilité des formations. La définition des degrés de subsidiarité reste un chantier ouvert sur lequel l'UT espère et peut progresser...

Lors de son précédent rapport, le HCERES avait souligné la nécessité pour la CFVU de jouer pleinement son rôle d'« *instance responsable et décisionnelle* ». Depuis 2018, l'établissement s'est efforcé de répondre à cette remarque en faisant de la CFVU à la fois un lieu de débat et d'échange sur toutes les questions relatives à la formation et à la vie étudiante, mais aussi un lieu de prise de décisions sur les questions relevant de sa compétence.

Les procès-verbaux des séances, après validation par la CFVU, sont disponibles (<https://www.univ-tours.fr/l-universite/recueil-des-actes/deliberations>).

Référence 17. L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant

Politique de la vie étudiante et de la vie de campus (C1-C7)

Entre 2018 à 2021, il n'existait pas de schéma directeur de la vie étudiante et de campus au sein de l'établissement (ce schéma, qui s'appuiera sur les résultats de l'enquête "Question pour un campus" réalisée en 2021-2022 (<https://www.univ-tours.fr/formations/qualite-des-formations/enquetes-et-statistiques-sur-les-etudiants/analyses-statistiques-sur-les-conditions-de-vie-et-detudes>) et sur les assises de la vie étudiante organisée au printemps 2022) est en cours de rédaction et sera finalisé avant la fin de l'année 2022). Pour autant, l'UT a agi pour **le développement de la vie étudiante et de la vie de campus (C1)** en travaillant de manière bilatérale grâce à des conventions avec différents partenaires territoriaux : la métropole de Tours (participation au comité de développement), la ville de Tours (réunions régulières sur les sujets immobiliers, d'aménagement du territoire lié au passage du tram sur les sites universitaires), la ville et l'agglomération de Blois, les conseils départementaux 37 et 41, ainsi que la région CVL. Les collectivités siègent dans les commissions CVEC et FSDIE de l'établissement, au conseil des sports, conseil culturel et conseil de la documentation. En outre, les collaborations avec le CROUS sont nombreuses : mise à disposition de locaux universitaires pour les cafétérias, et réciproquement d'une salle de sport pour l'université). En parallèle, la coordination des services de la Direction de la Vie Étudiante (DVE) est assurée par un comité de pilotage opérationnel (CPO) mensuel autour des actions "vie étudiante et de campus", tandis que le Service de la Santé Universitaire (SSU), le Service Culturel et le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) poursuivent leurs partenariats spécifiques (ARS, MDPH, CHU, DRAC, etc.). Enfin, depuis la pandémie, une commission "aides d'urgence aux étudiants" rassemble en visio une fois par mois tous ces partenaires ainsi que le Centre Régional Information Jeunesse (CRIJ) dans les deux territoires 37 et 41, contribuant au renforcement des liens.

À partir de 2018, l'établissement a structuré un fonctionnement collégial et participatif de l'usage de la CVEC : la commission CVEC assure le pilotage de l'ensemble de la contribution : financements pluriannuels pour des projets co-portés par des étudiants, des services, des composantes et/ou des associations étudiantes. Une commission FSDIE finance les projets des associations étudiantes (hors équipement). D'autres crédits CVEC abondent le fonds social, la commission d'exonération, les aides à la mobilité, ainsi que les projets des services de la vie étudiante (dont du personnel, indispensable pour le fonctionnement des activités permises par la CVEC). L'établissement participe à la conférence académique annuelle sur la CVEC.

De nombreuses actions ont été menées durant le dernier contrat dans différents domaines afin de contribuer à **l'amélioration de la vie étudiante, garante de la réussite des étudiants (C2)**, en particulier : (i) le soutien à la santé ; (ii) le développement de lieux de sociabilité ; (iii) le soutien à l'engagement des étudiants dans l'établissement ; (iv) la lutte contre la précarité. Ces différentes actions ont été adaptées au caractère multisite de l'UT, ainsi qu'aux conséquences de la crise sanitaire à partir de mars 2020.

L'UT doit faire face à la difficile synchronisation des dispositifs de la vie étudiante avec les emplois du temps pédagogiques. Bien que votée par les conseils centraux en 2013, la charte des rythmes universitaires n'est que partiellement appliquée, en particulier sur les sites soumis à une forte pression sur l'usage des salles de cours en raison de l'augmentation du nombre d'étudiants. Les

conséquences pour certains étudiants sont lourdes : impossibilité de manger au restaurant universitaire à midi, de profiter des actions menées par le SSU ou de l'offre sportive, de s'engager dans les associations étudiantes, de trouver des jobs étudiants, etc.

Des enquêtes réalisées auprès des étudiants de l'établissement en 2014 ont bien montré les effets néfastes sur la réussite des parcours d'études du non-respect des pauses méridiennes ou de l'absence de participation étudiante aux dispositifs de vie de campus.

Dans le domaine de la santé, l'UT a renforcé l'accès aux soins des étudiants via la création d'un centre de santé au sein du SSU à Tours en octobre 2018, avec le recrutement de médecins généralistes et de ressources humaines dédiées à la santé mentale (augmentation des temps de psychiatre et de psychologues). De nouvelles actions de prévention ont été développées sur les thématiques violences/harcèlement/consentement, santé sexuelle, lutte contre les pratiques addictives, le bien-être et la prévention du suicide. À Blois, l'antenne du SSU a été renforcée en octobre 2020 (recrutement d'un médecin et d'un psychologue).

En ce qui concerne l'animation des campus, sur le modèle des étudiants relais santé, des étudiants relais sport assurent depuis 2020 la diffusion d'informations de pair-à-pair. Des étudiants sont recrutés dans le domaine culturel tandis que des volontaires en service civique soutiennent des dispositifs axés sur la participation étudiante et associative (dont le Budget Participatif Étudiant dédié à l'aménagement des campus), remplacés depuis la rentrée 2021 par une équipe d'étudiants ambassadeurs "vie étudiante". De février à juin 2021 (semi-fermeture des universités) le nouveau dispositif "Ça s'anime au campus" a profité à près de 200 étudiants (permanences d'accueil et de lutte contre l'isolement étudiant par petit groupe animées par des associations étudiantes et par des "étudiants-tuteurs" recrutés par l'université. Sur cette même période, le dispositif "Le sport comme antidote" a vu le jour et a bénéficié à 760 étudiants parmi les plus « fragiles ».

En ce qui concerne la lutte contre la précarité, entre mars 2020 et juin 2021, l'UT a distribué des aides financières pour aider les étudiants les plus en difficulté à faire face aux conséquences de la crise sanitaire :

- Des aides alimentaires sur évaluation sociale pour pallier la fermeture des restaurants universitaires (590 bénéficiaires pour 185k€, dont près de 95%, financés par le Conseil Régional) ainsi des subventions aux associations étudiantes engagées contre la précarité alimentaire (Les Halles de Rabelais (paniers alimentaires), épicerie sociale et itinérante le P'tit Kadi pilotée par La Croix Rouge) ;
- Des aides au numérique allouées sur critères sociaux pour permettre aux étudiants de suivre les cours à distance (656 bénéficiaires pour 205k€, dont 10% financés par le conseil départemental) ;
- Des aides pour les étudiants ayant engagé des frais pour des mobilités internationales annulées ou raccourcies avec retour prématuré en France (pour 132 k€).

Entre février et juin 2021, l'UT a mis en place plusieurs dispositifs pour tenter de lutter contre les dégâts de la crise sanitaire : "Ça s'anime au campus" (permanences d'accueil et de lutte contre l'isolement animées par des associations étudiantes et par des "étudiants-tuteurs" ; "Le sport comme antidote" (offre de "sport loisir" proposée aux étudiants isolés).

À la rentrée 2021, certaines aides ont été pérennisées, d'autres supprimées, pour une meilleure articulation avec les dispositifs mis en place par le Crous : fin des aides alimentaires, poursuite des aides au numérique et création d'une aide spécifique, sur critères sociaux, pour les étudiants non pris en charge par le CROUS.

Le rôle des associations dans le développement de la vie étudiante (C3) est essentiel. Depuis 2020, l'UT a relancé l'assemblée des présidents d'associations (APA) qui participe de cette dynamique de soutien. Cette assemblée regroupe plus régulièrement qu'auparavant les étudiants investis, soit 4 à 5 fois par an. L'engagement dans les associations étudiantes est valorisé grâce aux open-badges dès 2019, et dans le CERCIP engagement bénévole depuis 2020.

Les associations étudiantes sont labellisées par l'établissement et accompagnées dans les passations et dépôts de statut en préfecture. En 2021, elles ont été invitées à siéger dans les commissions CVEC et FSDIE, aux côtés des étudiants élus des conseils centraux. Une dotation de soutien post-covid du FSDIE a été proposée aux associations - elle sera pérennisée - tandis qu'un annuaire des associations a été développé en ligne.

La vitalité associative à l'UT est forte, mais elle nécessite un soutien permanent. L'établissement devra s'efforcer d'étendre cette vitalité à d'autres formes de mobilisation moins confortée (associations de filières peu labellisées, collectifs informels à soutenir, etc.).

La politique d'accueil à destination des publics internationaux (C4) et nationaux a été renforcée. Outre les quelque 350 étudiants d'échange accueilli chaque année, l'UT compte environ 7% d'étudiants étrangers individuels (2064 étudiants de nationalité étrangère hors échange sans bac français pour 2019-2020, dont 886 primo-arrivants). Elle offre des dispositifs d'accueil pour ces deux catégories d'étudiants et travaille en lien étroit avec les partenaires locaux pour favoriser l'accueil et l'intégration des étudiants internationaux (CROUS, Ville, Métropole, réseau de transport local, etc.). Des kit et guide d'accueil en anglais sont distribués à leur arrivée ; une *Welcome week* et un *Welcome desk* leur sont dédiés. En outre, qu'ils soient inscrits à titre individuel ou en échange, tous les étudiants internationaux peuvent bénéficier des dispositifs et activités proposés par l'UT à l'ensemble des étudiants ("Semaines de la découverte", événements de rentrée et sur tous les sites, "Z-Card", "Fac à vélo", "Petits déj", etc.). Ces actions complètent les réunions de rentrée dans les filières, les galas de rentrée, etc.

Depuis 2018, les étudiants internationaux (étudiants d'échanges et étudiants individuels primo-arrivants) peuvent, s'ils le souhaitent, être parrainés/marrainés par un étudiant local via la plateforme Buddy System proposée par l'association ESN. Ils peuvent participer au programme culturel développé par la DRI qui leur permet de découvrir les destinations touristiques de la région. Enfin, ils ont accès à des cours de français au CUEFEE (Centre Universitaire d'Enseignement du Français pour Étudiants Étrangers).

Des dispositifs spécifiques ont par ailleurs été développés pour les étudiants individuels. Des sessions de tutorat hebdomadaire en méthodologie du travail universitaire, ou des sessions de préparation aux examens leur sont proposées. D'autres actions permettent de répondre à leurs questions de tous les jours (CAF, CPAM, bourses, aides aux démarches administratives, etc.). Les personnes réfugiées ou demandeuses d'asile ayant un projet d'insertion universitaire peuvent bénéficier d'une exonération des frais d'inscription pour suivre des cours au CUEFEE.

Depuis 2020, l'UT détient le Label Bienvenue en France (niveau 2*) qui distingue les établissements développant des dispositifs et services spécifiques pour les étudiants internationaux (communication de l'information, accueil, accompagnement des enseignements, vie de campus, etc.). De plus, en 2021, le CUEFEE a renouvelé son Label Qualité FLE, délivré par France Éducation International, qui garantit la qualité des formations proposées.

Dans le cadre des "Semaines de la découverte", de nombreuses actions festives sont organisées pour tous les étudiants. L'université propose le festival "Bac(k) to fac" (avec un village des associations), un village des partenaires culturels (qui est aussi l'occasion de présenter le "Passeport Culturel Étudiant"). Jusqu'en 2019, le CROUS proposait "Campus en fête" ; la ville de Tours et l'université proposaient en partenariat une "Nuit des étudiants du monde" (accueil des primo-arrivants nationaux et internationaux) qui était l'occasion de mettre en valeur et de récompenser les parcours de 5 étudiants sportifs de haut niveau.

À la rentrée 2021, un guide papier de l'université est distribué sur des "Points infos campus" organisés sur tous les sites durant les semaines de septembre et animés par 40 étudiants tuteurs. Par ailleurs un accueil artistique a été proposé : à l'occasion de concert (gratuits) des stages (gratuits) de pratiques artistiques pour les primo-arrivants ont été organisés (co-financement CROUS - UT).

La mobilisation des associations à l'occasion de la rentrée est particulièrement forte. Dynamiser l'accueil sur tous les sites de l'université nécessite la mobilisation de moyens humains importants et l'université doit accompagner cette mobilisation.

À compter de 2022, les actions de rentrée seront multipliées, notamment autour d'une rentrée écologique et de la diversification des actions sur sites (concert, point infos campus, partenariat avec les collectivités, transporteurs, logeurs, etc.).

C5. Le soutien à la vitalité démocratique est un enjeu fort au niveau national pour toutes les universités. Il pose notamment la question du nombre d'étudiants investis et de la diversité des représentations.

Depuis 2018, des actions de soutien et d'accompagnement aux étudiants dans l'organisation des élections ont été mises en place : supports de communication, site internet sur les élections, bâches et kakémonos sur les sites. Les taux de participation aux élections, notamment dans les conseils centraux, restent modestes (et difficiles à analyser dans le contexte de la crise sanitaire qui correspond largement à la période concernée par cette auto-évaluation), mais un travail de sensibilisation à l'importance des élections étudiantes a été engagé, qui devra être poursuivi.

Les étudiants présents dans les instances, en particulier les conseils et commissions (commission CVEC, FSDIE, conseils de la documentation, culturel, des sports, en plus des conseils centraux et commission des moyens) sont fortement investis (*Annexe D3_33*).

Depuis 2020-2021, davantage d'étudiants sont représentés dans les commissions FSDIE et CVEC (référents handicaps, représentants des associations labellisées). La nomination en 2020 d'une étudiante au sein de l'équipe des VP (en charge des nouvelles solidarités et de la citoyenneté) témoigne de la volonté de l'établissement dans le domaine du soutien à la vie démocratique.

Des vidéos pour inciter les étudiants à participer aux élections étudiantes dans les conseils centraux ont été réalisées. Enfin, la dimension participative des étudiants fait l'objet d'une attention particulière de l'établissement, notamment avec l'appel à projets CVEC et l'encouragement des comités d'usagers dans les composantes qui réunit les élus des composantes.

C6. Depuis 2018, le service de la vie étudiante développe la reconnaissance de l'engagement grâce au module "CERCIP engagement bénévole" qui permet aux étudiants de valider des crédits ECTS en licence en lien avec une expérience d'engagement (<https://www.univ-tours.fr/formations/acquerir-des-competences-supplementaires/ue-cercip>). Des partenariats avec différentes structures du territoire (associations extérieures, services de collectivités territoriales, etc.) permettent de proposer des missions bénévoles "découverte" recensées dans un catalogue disponible en ligne : (<https://www.univ-tours.fr/formations/acquerir-des-competences-supplementaires/compulsory-certificate-in-english-2cie/sengager-dans-une-mission-benevole-proposee-par-une-structure-partenaire-associations-exterieures-services-de-luniversite-ou-dune-collectivite>). La valorisation peut aussi concerner des engagements dans des associations étudiantes de l'UT, en tant qu'élu dans les conseils de l'université ou dans une collectivité, en tant que volontaire en service civique, sapeur-pompier, réserviste, ou, depuis 2020, en tant que délégué de promotion. Dans tous les cas, des TD d'accompagnement (6h) permettent de réfléchir sur les acquis de cette expérience à partir de la mission effectuée.

La pratique sportive, artistique ou culturelle de haut niveau, fait également l'objet d'une reconnaissance particulière.

C7. En 2017, les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) ont été traitées par l'UT dans le cadre du protocole de prise en charge des situations de harcèlement, discrimination et violence (CA du 3 avril 2017). L'UT est signataire, sous l'autorité de la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, du *Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2023*. Entre 2017 et 2019 ont également été créés la fonction de référent racisme et antisémitisme ainsi qu'un protocole de prise en charge des situations de harcèlement, discrimination et violence, appliqué à la fois aux étudiants et aux personnels victimes de violences, harcèlement et discriminations et incluait les violences sexistes et sexuelles (VSS).

En avril 2021, le CA de l'UT a voté un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024) qui prévoit la création d'un dispositif d'alerte, d'écoute et de veille dédié aux VSS. Une cellule ad hoc (d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les VSS) a bien été créée en 2022 : une cellule élargie traite les situations portées à sa connaissance et a un rôle d'information, de veille et de prévention des VSS ; une cellule restreinte (dont les membres sont issus de la cellule élargie) a pour mission d'entendre les personnes qui la saisissent. Un enjeu fort des années à venir sera de faire connaître l'existence de cette cellule à l'ensemble de la communauté et de démontrer sa capacité à répondre valablement aux sollicitations.

L'UT a par ailleurs décidé de créer une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences, les discriminations et le harcèlement envers les étudiants (dont la mise en place est prévue en septembre 2022 (CA du 31 janvier 2022)). Cette cellule est complémentaire de la mise en place depuis 2021 de correspondants égalité au sein de l'ensemble des composantes et des services (CA du 12 avril 2021).

Politique de ressources (C8-C9)

C8. L'UT a regroupé l'ensemble des services ayant directement trait à la vie étudiante (le service de santé universitaire (SSU), le service culturel, le SUAPS et le service de la vie étudiante) au sein d'une même direction, celle de la vie étudiante.

Leurs directeurs et responsables administratifs se rencontrent tous les mois, en présence des vice-présidents concernés ainsi que du vice-président étudiant, lors du Comité de Pilotage Opérationnel (CPO) de la vie étudiante. Ce travail de coordination des politiques menées en faveur de la vie étudiante peut s'appuyer sur les données fournies par le SOP. D'autres services participent, selon l'ordre du jour, à ces réunions mensuelles, en particulier le pôle transition écologique de l'UT (POTE), le pôle Immobilier, la direction des affaires financières... Ces différents services sont également en échanges constants, notamment lors des différentes commissions relatives à la vie étudiante (commission CVEC, commission CVEC sociale, etc.).

Concernant le pilotage avec les partenaires, un travail d'organisation à l'échelle régionale et locale sera lancé à partir de 2022 (consortium de pilotage du schéma directeur de la vie étudiante et convention de site avec l'université d'Orléans et l'INSA CVL).

C9. La création de la CVEC a considérablement modifié les moyens à disposition du développement de politiques en faveur de la vie étudiante. Dès 2018, les 4 services de la DVE ont bénéficié d'une importante augmentation de leurs budgets, particulièrement pour le renforcement de ressources humaines dédiées à de nouvelles actions (*Annexe D3_34*).

Les moyens alloués au SSU ont permis la création d'un centre de santé, inauguré en octobre 2018. Son budget se compose d'une dotation de l'université, d'une part CVEC et de ressources propres dont une partie est liée aux recettes du centre de santé. Le budget total du SSU est en augmentation constante : 282 k€ en 2018 ; 479 k€ en 2019 et 703 k€ en 2021. Cette augmentation s'explique par un engagement fort de l'université permettant des recrutements supplémentaires ainsi que par la croissance des recettes du centre de santé. Cette hausse du budget s'est accompagnée d'une forte augmentation du nombre de consultations préventives et curatives (9395 en 2018/2019 ; 11207 en 2020/2021, soit une augmentation de près de 20%). L'équipe pluridisciplinaire du SSU est désormais constituée de 7 médecins généralistes, 4 psychiatres, 6 infirmiers, 1 orthophoniste, 4 psychologues, 1 conseillère conjugale et familiale, 1 dentiste, 1 diététicienne, 2 assistantes de service social, 2 chargés d'accompagnement des étudiants en situation de handicap et d'un coordinateur des étudiants relais santé. Elle accueille les étudiants de l'UT sur les sites de Tours et de Blois, mais aussi, par convention, les étudiants de l'INSA Centre-Val de Loire (site de Blois), les étudiants de l'INSPE Orléans (sites de Blois et Fondettes), les étudiants de l'École Supérieure d'art et de design TALM (site de Tours). Ce renforcement des moyens humains du SSU a été constant tout au long du contrat et s'est fait aussi bien sur le site de Tours que sur celui de Blois. Sur l'antenne Blésoise du SSU, une psychologue et un médecin de prévention sont venus en octobre 2020 renforcer la présence de l'infirmière recrutée en 2014, permettant ainsi d'offrir aux étudiants de Blois (de l'UT ou de l'INSA CVL) une offre de santé plus complète, en lien avec les difficultés d'accès aux soins sur ce territoire. À Tours, en 2021, une troisième psychologue a été recrutée et le temps de travail de la conseillère conjugale et familiale est passé de 60 à 80%. Une nouvelle psychiatre propose, depuis septembre 2020, 2 vacations mensuelles, en plus de celles de ses collègues.

Depuis 2020, des projets d'établissement d'investissement pluriannuel sont mis en œuvre en plus des appels à projets CVEC (équipements pour les mobilités douces, travaux pour les locaux associatifs, aménagement des BU). Le programme "campus habités" visera à développer d'autres lieux de vie dans les sites, des infrastructures sportives (gymnase) et ce en accord avec la politique écologique de l'établissement.



Annexe au rapport d'auto-évaluation de l'établissement :

SWOT par domaine et référence

Juin 2022

Table des matières

Domaine 1 : Pilotage stratégique et opérationnel.....	1
Référence 1 : l'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international.....	2
Référence 2 : l'établissement définit, à partir de son positionnement, une stratégie au niveau local, national et international qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi.	2
Référence 3 : l'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie.....	3
Référence 4 : la gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.	3
Référence 5 : l'établissement porte une politique globale de la qualité	4
Référence 6 : l'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.	4
Référence 7 : la politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.....	5
Référence 8 : l'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.....	5
Domaine 2 : Politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société.....	6
Référence 9 : La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.	7
Référence 10 : L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche	8
Référence 11 : Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes.....	9
Référence 12 : L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société.....	10
Domaine 3 : Politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus	11
Référence 13 : L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie.....	12
Ecole doctorale	13
Référence 14 : L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.	14
Référence 15 : L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle	15
Référence 16 : L'établissement suit l'évolution de son Offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de RH cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue	16
Référence 17 : L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant.....	17

Domaine 1 : Pilotage stratégique et opérationnel

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une offre de formation à large spectre. • Des forces en recherche reconnues au niveau national et international. • Une qualité de la vie étudiante reconnue au niveau national. • Un dialogue de gestion rénové (COM / DGI). • Une meilleure connaissance des coûts de l'établissement. • Un renforcement du SOP et de la DSI, et une structuration de la fonction juridique et de gestion du patrimoine (DAJP). • Des partenariats solides et renouvelés avec les organismes de recherche. • Un partenariat très fort avec le CHRU. • Des structurations fortes et diversifiées du partenariat public/privé. • Une meilleure visibilité à l'international (site en anglais, classements internationaux). • Une structuration de la démarche qualité autour la certification Qualiopi obtenue en mai 2022. • Une attention importante donnée à la qualité de vie au travail et à l'action sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'université de Tours est historiquement sous dotée en emplois, malgré une situation financière saine. • Une université qui a peu bénéficié des différents PIA et un échec de la COMUE CVL. • Pas encore d'intégration dans une université européenne labellisée. • Un schéma directeur de l'énergie à élaborer. • La répartition des compétences entre le niveau central et le niveau local doit être précisé. • Une coordination des différentes démarches d'amélioration continue à améliorer. • Un manque d'outils de prévision et de projection de la masse salariale. • La nécessité de développer la GPEEC. • La faible rémunération et le déficit d'attractivité de certains emplois. • Une communication interne insuffisamment développée et coordonnée.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Le projet Loire-Val HEALTH déposé dans le cadre de l'APP ExcellenceS du PIA4. • Le développement du consortium européen NEOLAIA. • La construction d'une structure fédérative de valorisation de la recherche en RCVL. • Le DSG avec le rectorat comme outil de dialogue et de suivi de notre contrat. • Les plans d'actions développés dans le label HRS4R. • Un data centre régional comme outil structurant avec nos partenaires académiques. • Le déploiement d'applications structurantes au sein de notre SI (SAGHE, PEGASE). • La création d'une cellule de montage et de gestion des projets d'établissement hors recherche. • Une montée en puissance sur la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap. • L'émergence d'une culture de l'égalité Femmes/Hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une région sans SATT, avec le risque de perdre toute structure permettant d'accéder aux fonds de maturation et pré-maturation. • Des outils d'aide à la décision insuffisamment développés. • Des risques sur la masse salariale et les plafonds d'emplois fixés par l'État (GVT, multiples réformes non financées : allocation télétravail, inflation...). • Le manque de moyens pour assurer la rénovation et la transition énergétique de nos bâtiments. • Le développement du fonctionnement en AAP de l'État, réduisant l'autonomie de l'université. • La multiplication des certifications impératives sans moyens humains associés.

Référence 1 : l'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une université répartie sur toute la ville. • Une offre de formation à large spectre. • Des forces en recherche bien identifiées. • Une qualité de la vie étudiante reconnue au niveau national. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une université historiquement sous dotée en emplois comme en moyens financiers. • Une université éloignée de sa capitale régionale. • Une université qui a peu bénéficié des différents PIA. • Echec de la Comue.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Un bassin d'emplois tourangeaux dynamique. • Des forces en recherche reconnues au niveau national et international. • Le projet Loire-Val HEALTH déposé dans le cadre de l'APP ExcellenceS du PIA4. • Le développement du consortium NEOLAIA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un manque de moyens pour continuer à assurer une offre de formation large. • Isolement dans une région peu industrialisée. • Réduire notre offre de formation et laisser partir nos meilleurs étudiants.

Référence 2 : l'établissement définit, à partir de son positionnement, une stratégie au niveau local, national et international qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Un dialogue de gestion rénové (COM). • Des feuilles de route co-construites avec les services et l'équipe présidentielle. • Des schémas directeurs de qualité. • Un suivi annuel des indicateurs et des jalons. • Une réorganisation du SOP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'un document de synthèse présentant notre stratégie. • Des outils d'aide à la décision insuffisamment développés. • Absence de dialogue de gestion avec les unités de recherche. • Manque de dialogue institutionnalisé avec les ONR pour les associer à notre stratégie et à nos arbitrages.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Une collaboration plus active avec nos partenaires, dont les ONR. • Le DSG avec le rectorat comme outil de dialogue et de suivi de notre contrat. • Une refonte de notre SI avec des outils plus performants et interopérables (entrepôt de données). • Un échange de bonnes pratiques et d'outils avec les universités d'Orléans et l'INSA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie méconnue et donc peu partagée par la communauté universitaire rendant difficile les changements à venir. • Obligation de revoir nos outils de gestion (entrepôt de données), avec la nécessité d'accompagner nos personnels aux changements.

Référence 3 : l'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des partenariats solides et renouvelés avec les organismes de recherche, les partenaires académiques et les collectivités territoriales autour de priorités nationales. • Un partenariat très fort avec le CHRU et les instituts de formations paramédicales (Collegium). • Un large réseau de collaborations internationales. • Des structururations fortes et diversifiées du partenariat public/privé (ARD – fondations). • De nombreuses actions dans le champ de la responsabilité sociétale. 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de coordination territoriale à la suite de l'arrêt de la Comue. • Pas encore d'intégration dans une université européenne labellisée. • Des établissements distants géographiquement. • Pas de SATT et fragilité de la structure expérimentale C-Valo. • Manque de moyens humains pour développer nos partenariats (des effectifs d'hospitalo-universitaires limités notamment).
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le développement durable au cœur de notre projet. • Le Projet Université Européenne Néolaia. • Un Data center comme outil structurant avec nos partenaires académiques. • Une collaboration plus active avec nos partenaires pour conduire ensemble des projets structurants. • Forces régionales en recherche et formations rassemblées autour d'enjeux nationaux (biomed – infectiologie) 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manque de moyens pour assurer la transition énergétique de nos bâtiments. • Des tensions entre les sites sur les formations médicales, avec un fort risque de concurrence. • La situation internationale rend difficile la construction d'une politique internationale (situation sanitaire et géopolitique).

Référence 4 : la gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une restructuration des services et une professionnalisation de la fonction juridique. • Une sécurisation des actes juridiques. • Une meilleure structuration des relations avec les composantes (COM/CDC/DGI). • En communication externe, une meilleure visibilité à l'international (site en anglais – classements) et une plus forte présence sur le web et les réseaux sociaux. • Un système d'information qui se modernise avec des infrastructures de haut niveau. 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des COMs trop souvent perçus comme des outils de gestion mais pas de prospection et sans moyens financiers suffisant par rapport aux attentes. • La répartition des compétences entre le niveau central et le niveau local doit être précisé. • Une communication insuffisamment coordonnée, avec la nécessité de développer la communication interne.
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement du travail en mode projet associant différents acteurs. • Refonte de l'intranet pour améliorer la communication interne. • La refonte de notre SI et l'adoption de nouveaux outils ou logiciels. • Des actions destinées à renforcer la sécurité de notre SI. • Mise en place du Datacenter. • Les plans d'actions développés dans le label HRS4R. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des incompréhensions entre le niveau central et les composantes. • Un sentiment d'appartenance à l'université encore fragile. • Difficile appropriation par la communauté universitaire de la communication pouvant conduire à invisibiliser notre rôle et nos réussites. • Une augmentation des risques en matière de cybersécurité. • Une dégradation de notre SI par Le transfert vers le datacenter.

Référence 5 : l'établissement porte une politique globale de la qualité

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structuration de l'organisation de la démarche qualité autour de la certification Qualiopi. • Présence d'un chargé de mission qualité / cartographie des processus. • Volonté de développement d'une politique de la qualité dans les directions et les composantes. • Système d'évaluation des enseignements : développement de la démarche (+ de 1000 enseignements évalués en 18-19). 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation continue : hétérogénéité des pratiques. • Manque de coordination des différentes démarches d'amélioration continue. • Maintien d'un certain nombre de données hors du système d'information.
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtention de la certification Qualiopi. • Déploiement d'applications structurantes : SAGHE, Dialog, PEGASE. • Mise en œuvre du SID. • DSG 2022 comme opportunité d'analyser nos pratiques. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du niveau d'exigence de France Compétences. • Multiplication des certifications impératives sans moyens humains associés.

Référence 6 : l'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolution favorable de la situation financière sur 2017 – 2020. • Poursuite de l'amélioration de la sincérité budgétaire. • Projet de simplification et centralisation des dépenses réalisées sur la période. • Pas de dérapage de la masse salariale. • Meilleure connaissance des coûts de l'établissement. • Structuration du dialogue de gestion et adhésion des composantes. 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversité des méthodologies de calcul des charges d'enseignement. • Morcellement de la masse salariale dans les composantes. • Manque d'outils de prévision et de projection de la masse salariale. • Peu d'évolution des ressources propres freinées par une tarification à améliorer. • Le projet de comptabilité analytique reste à mener.
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement du dialogue de gestion interne pour l'allocation des ressources. • Schémas directeurs engagés ou mis en place. • Dévolution du patrimoine. • Optimisation de la gestion des charges d'enseignement. • Création d'une cellule de gestion administrative et financière pour les projets hors recherche. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement du fonctionnement en AAP de l'Etat, en réduisant les marges de manœuvre • Evolution des ressources propres: diminution par France Compétence des reversements apprentissage. • Fragilité réglementaire : après la mise en œuvre de la GBCP une mise à jour des critères d'équilibre budgétaire est nécessaire. • Multiplication des nouvelles mesures dans des délais parfois très courts, générant des impacts différés sur la trésorerie.

Référence 7 : la politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels.

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un plan de formation des personnels très étayé. • Un système bien structuré pour la prise en charge des risques psycho-sociaux. • Une fiabilité améliorée des données RH. • Une attention importante donnée à la qualité de vie au travail et à l'action sociale. • Fluidité du dialogue social. 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des outils de communication interne encore trop faibles. • Nécessité de développer la GPEEC. • Faible rémunération et déficit d'attractivité de certains emplois. • Multiplication des contractuels enseignants. • Absence de schéma directeur RH.
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une structuration récente de la politique de recrutement, de promotion et d'avancement. • De nouveaux moyens accordés par le ministère pour la revalorisation et la création de postes. • Une montée en puissance sur la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap. • L'émergence d'une culture de l'égalité Femmes/Hommes. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des risques sur la masse salariale et les plafonds d'emplois fixés par l'Etat (GVT, multiples réformes non financées : allocation télétravail, inflation...). • Une charge de travail importante liée aux délais imposés par l'Etat.

Référence 8 : l'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un fort portage politique de la fonction immobilière qui s'appuie sur une direction restructurée et recentrée. • La mise en place d'un système d'information du patrimoine. • La création du BAIM (budget annexe de l'immobilier). 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certains secteurs échappent à la programmation immobilière. • Un schéma directeur de l'énergie à élaborer. • Quelques biens immobiliers dont l'état est peu satisfaisant (interventions coûteuses). • Fragilité des ressources propres et valorisation du patrimoine à développer.
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fort soutien des collectivités territoriales, notamment la région et la métropole. • Apports de la dévolution du patrimoine : amélioration du pilotage, facteur de positionnement et de développement de partenariats. • Evolution des réglementations pour l'amélioration de l'efficacité énergétique. • Plan de relance et PEEC. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • SCSP insuffisante (sous-dotation) pour l'amélioration énergétique et la maintenance. • Evolution à la hausse des coûts de construction (indice BT01) et de l'énergie. • Marché de l'emploi tendu dans le secteur de l'immobilier (difficultés pour recruter).

Domaine 2 : Politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une recherche fortement pluridisciplinaire et intégrative, qui nourrit des réflexions sur des sujets sociaux complexes. • Une stratégie de recherche volontariste et de longue date, affinée en fonction des évolutions et des opportunités. • Un service d'appui à l'innovation compétent et expérimenté. • Un appui renforcé : <ul style="list-style-type: none"> ○ aux dispositifs mutualisés (MSH, PST) et/ou fédératifs (structures fédératives) ; ○ aux actions menées vers l'Europe (CMER) et l'international (LaBRI, CRI, BQI). • Des collaborations fortes avec les partenaires de l'ESR et le CHRU autour de stratégies partagées (recherche, plates-formes, partenariat, innovation, SAPS). • Une structuration forte du partenariat public/privé avec des réussites notables et des dispositifs originaux (Cetu, CER). • Des actions à l'international diversifiées, fondées sur des partenariats solides et en cours de structuration via le projet Neolaïa. • Des actions SAPS variées et appuyées par une équipe renforcée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des effectifs limités dans un paysage nécessitant de renforcer les réponses à des appels à projets. • Un dialogue de gestion qui pourrait être plus attentif à l'adéquation entre les profils enseignement et recherche. • Une stratégie de recherche insuffisamment connue au sein de la communauté universitaire. • Absence de SATT et fragilité de C-Valo, ce qui ne permet pas de lever les fonds nécessaires au plein déploiement des actions d'innovation. • Dépendance aux financements notamment régionaux et concentration de ceux-ci sur quelques secteurs (DPS).
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Une politique plurielle de structuration de la recherche combinant les différents leviers à sa disposition pour des effets de renforcement mutuels. • Des projets déposés qui vont tracer une route pour la prochaine décennie à différents niveaux (priorités thématiques, soutien au dépôt de projets de recherche, Europe / international, innovation, SAPS). • Le renforcement de la proximité avec quelques acteurs majeurs de la recherche dans l'écosystème régional : CHRU, INRAE, CNRS, INSERM. • Une densification de la structuration au niveau régional (COS, ONR, CHRU) et des actions structurantes (ARD, CPER, FEDER) permettant des priorisations concertées à différents niveaux (de site notamment). • Des priorités nationales en résonance avec nos domaines prioritaires. • Un appui pour les recherches en SHS sur les axes de structuration de la MSH. • La labellisation HRS4R et le développement d'une politique sciences ouvertes, au bénéfice de la recherche. • Des appels à projets ouverts aux universités sans Idex et Isite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de visibilité et réduction des moyens dans un paysage national mettant en valeur les universités avec IDEX ou ISITE et limitant les possibilités de réponse des autres universités. • Faible lisibilité de la politique nationale concernant l'installation et la pérennisation d'un incubateur académique en RCVL. • Un plafond d'emploi insuffisant qui ne permet pas d'effectuer les recrutements d'enseignants chercheurs nécessaires (malgré la présence des financements) - impact des sur-services sur la recherche. • Faible marge de manœuvre en termes de réorientations des recrutements. • Des contraintes en termes de conditions salariales et d'évolution de carrière (salaires et perspectives professionnelles insuffisamment attractifs) qui génèrent un déficit structurel de personnels d'appui et un important turn-over. • Découragement des chercheurs devant l'augmentation de la pression sur les AAP et la complexité de gestion de nombre de ceux-ci (avec, dans certains cas, des risques financiers avérés).

Référence 9 : La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une université de recherche pluridisciplinaire ayant mis en place des actions transdisciplinaires et des structures transversales performantes (plateformes, CETU, CER). • Une politique plurielle de structuration de la recherche visant à : 1. affirmer les forces de l'université, 2. co-construire avec les organismes et le CHRU des unités et dispositifs visibles ; 3. s'appuyer sur les priorités européennes, nationales et régionales et le partenariat public/privé. • Une stratégie partenariale bien établie avec les ONR, appuyées par des fédérations de recherche et des réseaux thématiques régionaux. • Un partenariat structuré avec le CHRU (CRBSP, réunion de concertation régulière etc.) et avec le réseau HUGO. • Une structuration forte du partenariat public/privé avec des réussites notables et des dispositifs originaux (ARD, CETU, CER, PST...). • Une politique d'internationalisation opérationnelle, fondée sur un large réseau de collaborations internationales. • Une politique d'incitation et de soutien au dépôt de projets européens. • Un collège doctoral régional co-accrédité et une insertion professionnelle satisfaisante des docteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de Comue et de coordination territoriale. • Une université historiquement sous dotée en emplois comme en moyens financiers. • Une pression trop forte en termes de besoins de formation et de gestion administrative (du fait du manque de personnel), au détriment des activités de recherche. • Une marge de manœuvre réduite pour porter et développer l'ensemble des projets stratégiques de l'établissement. • Une politique de recrutement à affirmer davantage. <p>Une stratégie et une trajectoire en recherche dont la diffusion doit être renforcée .</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'adossement partiel entre les besoins de recherche et de formation (pas de graduate school ou d'EUR). • Des thématiques de recherche en reconfiguration, au détriment de la lisibilité d'ensemble et d'une projection collective dans l'avenir. • Pas d'intégration dans une université européenne labellisée.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Des forces en recherche reconnues au niveau national et international. • Une structuration régionale et des liens avec les organismes de recherche qui se renforcent. • Des succès importants dans des domaines stratégiques. • Des opportunités de recrutement à développer sur la base de ces succès. • La structuration de la MSH permettant le développement d'une politique de recherche affirmée, interdisciplinaire et à l'échelle régionale en SHS. • Le développement du consortium NEOLAïA (projet d'université européenne). • Le projet Loire Val-Health déposé dans le cadre de l'APP ExcellencES du PIA4 qui trace une route pour l'UT. • Une adaptation des axes prioritaires de la recherche aux priorités sociétales et à l'évolution des forces de recherche au sein de l'université. • La labellisation HRS4R, au bénéfice de la recherche. • La réflexion bien engagée sur les sciences ouvertes qui permet de faire levier pour diffuser les bonnes pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une politique nationale ciblée sur les regroupements d'université, qui a pour conséquence que l'UT a peu bénéficié des différents PIA. • Un paysage national privilégiant les Idex et les ISITE , qui entraîne une perte de visibilité. • Un plafond d'emploi qui empêche de pourvoir aux nécessités de recrutement et de pérennisation des postes. • La perte de compétence du fait de la faible attractivité des postes pour les personnels d'appui à la recherche et à sa valorisation (salaire, primes, perspectives de carrière). • Difficulté de mobilisation collective forte autour de projets transversaux structurants, du fait d'une accumulation d'AAP avec des délais souvent très courts. • Une structuration des financements qui entraîne une dépendance aux financements régionaux. • Taux de sélectivité trop important au niveau des projets européens.

Référence 10 : L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Un soutien de base maintenu voire renforcé sur la période. • Une clé de répartition visant la stabilisation des unités de recherche (dont les EA) et la structuration d'une activité diversifiée et pluridisciplinaire, tout en libérant autant que possible des marges de manœuvre pour des actions structurantes et incitatives. • Une direction de la recherche et de la valorisation renforcée et structurée. • Une politique de soutien aux structures transversales, mutualisées et collaboratives, partagé avec les partenaires pour des effets de levier maximisés et un usage optimisé des moyens à disposition. • L'alignement entre les forces en région, les priorités régionales et nationales et les orientations de l'université (CER, ARD, Studium). • Une politique de soutien aux actions pluridisciplinaires (ART, Rabelaisiennes). • Un soutien affirmé à l'internationalisation (BQI, Euraxess etc.). • Des moyens dédiés à l'incitation et au soutien de dépôt de projets européens. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le manque de marges budgétaires pour développer des soutiens incitatifs. • Des outils d'aide à la décision à développer davantage. • Des unités de recherche à associer davantage au dialogue de gestion de l'établissement. • Un dialogue avec les ONR dont l'institutionnalisation peut être renforcée afin de les associer à notre stratégie et à nos arbitrages pour les UMR. • Une communication des UR sur ses projets en direction de la DRV à renforcer / systématiser.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation de l'augmentation de la dotation ministérielle pour augmenter les dotations de base des unités de recherche. • L'augmentation du précipt relatif aux projets ANR qui peut permettre de réorienter la politique d'incitation au dépôt de projets et les moyens afférents. • La création en cours d'une structure de valorisation régionale pour optimiser et renforcer les taux de réussite aux dépôts de projets par une mutualisation des ressources d'accompagnement. • La consolidation de la concertation régionale pour des synergies renforcées à des fins d'optimisation des moyens. • Une collaboration plus active avec nos partenaires pour conduire ensemble des projets structurants (DSG, PIA notamment). • Le dépôt de projets structurants (Loire Val-Health, NEOLAïA) pour dégager des marges de manœuvre. • La co-accréditation régionale du Collège doctoral permettant de mutualiser les moyens. • Un service de Presses universitaires au modèle original et performant. • La montée en puissance de la MSH au service du soutien des SHS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une SCSP insuffisante. • Le risque de baisse des soutiens régionaux dans un contexte de dépendance à ceux-ci. • La difficulté à obtenir des financements du fait de de financements PIA réservés aux établissements IDEX ou ISITE. • La difficulté à financer une politique du fait de l'intensification de l'exigence de financement sur ressources propres (appels à projets) dans une université en déficit structurel de personnels (tant personnels d'appui que chercheurs) pour assumer le portage). • Le plafond d'emploi insuffisant, qui limite les recrutements et donc la capacité de mobilisation nécessaire à la valorisation de la recherche.

Référence 11 : Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Des actions fortes d'excellence dans les partenariats public / privé, tant avec des partenaires classiques (industriels) qu'avec des partenaires plus originaux (associations de patients). • Des dispositifs originaux, relevant de l'innovation, du transfert de connaissances et/ou de démarches de recherche participatives, dont l'efficacité a entraîné des réussites notables (Living Lab, CER, Cetu). • Un tissu de partenaires socio-économiques et culturels solide, dense, fiable, structuré et impliqué pour développer une politique d'envergure (Centre sciences, collectivités, etc.) . • Des résultats concrets et reconnus, témoins d'une politique qui porte ses fruits sur le plan de l'innovation (brevets, déclarations d'invention, création de start-ups). • Une politique d'inscription de la science dans la société ancrée de longue date autour de nos forces académiques et d'un tissu régional dense et efficient, avec des actions variées vers différents publics. • Une MSH ayant développé des dispositifs propres en matière de sciences avec et pour la société. • La visibilité et la réputation des PUFR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les incertitudes autour de la pérennité de la structure expérimentale C-Valo, qui excluent de certains PIA. • Des partenariats avec le monde associatif encore trop peu soutenus et structurés, ce qui défavorise notamment les recherches en SHS. • Des actions visant à rapprocher recherche et société encore trop éparées et insuffisamment identifiées et coordonnées. • Une coordination régionale sur le volet science/société à densifier.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Une volonté de développement de l'innovation très largement partagée et soutenue par les différents acteurs de la recherche en région. • La construction d'une structure fédérative de valorisation de la recherche en RCVL. • Des forces dans des thématiques à enjeu social fort, à renforcer et affirmer. • Des perspectives de partenariat public/privé prometteuses. • La création d'un pôle en soutien à la structuration et au développement des SAPS pour renforcer les partenariats avec le monde associatif et la société civile. • Des formes de recherches participatives (notamment en living lab) qui font modèle, à développer et diffuser. • Le projet Loire Val-Health qui comporte des actions fortes en faveur de l'innovation et des SAPS. • De nouveaux types de financements des thèses (COFRE, contrat doctoral de droit privé). • Une MSH force de proposition en matière de sciences avec et pour la société. • Une politique éditoriale des PUFR qui fait modèle, à développer et diffuser. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés à organiser le continuum de la recherche à la valorisation du fait d'informations floues, tardives et/ou contradictoires en provenance des différents acteurs impliqués. • Risque de perdre toute structure permettant d'accéder aux fonds de maturation. • Implantations de start-ups encore insuffisamment appuyées sur des actions concertées au niveau de l'écosystème régional. • Manque de lisibilité de la stratégie nationale de rapprochement public/privé (multiplication des dispositifs concurrents). • L'attractivité réduite des thèses CIFRE liée aux délais de l'ANRT pour les mettre en place et au manque de visibilité du dispositif pour les structures autres qu'entrepreneuriales.

Référence 12 : L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société

Politique de ressources

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Un service d'appui à l'innovation compétent et expérimenté. • Un soutien à l'innovation : <ul style="list-style-type: none"> ▫ Qui couvre l'ensemble de la chaîne de valeurs ; ▫ Dont la diversification ciblée répond à des besoins exprimés ; ▫ Dont la construction progressive et coordonnée répond à une visée d'efficacité et de stabilité ; ▫ Qui ont mené à des résultats concrets (start-ups, brevets, living lab, labcom, etc.). • Un renforcement des synergies entre les services de la communication, de la recherche et de la culture au service de la structuration et de la visibilité des actions SAPS. • Une augmentation progressive de la dotation en moyens pour les SAPS. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence de SATT et la fragilité de C-Valo, ce qui ne permet pas de lever les fonds nécessaires au plein déploiement des actions d'innovation. • Le manque de marges budgétaires pour soutenir et inciter des projets. • Des outils de pilotage et des dispositifs de renforcement de la concertation à développer. • De nombreuses initiatives en matière de rapprochement recherche / société qui pourraient être identifiées plus finement et davantage structurées. • La formation des personnels sur les aspects innovation et Saps qui pourrait être renforcée.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Une politique nationale de développement des moyens en faveur de l'innovation et des SAPS, discutée et renforcée au niveau régional et au niveau de l'établissement. • Des résultats concrets et reconnus en matière d'innovation et de SAPS, susceptibles de dégager des marges de manœuvre. • Des moyens mis en commun entre différents acteurs de l'écosystème régional pour développer une structure fédérative de valorisation de la recherche en RCVL. • Des services d'appui efficaces pour développer des actions consistantes et offrir des conseils pertinents pour sécuriser les actions fortement innovantes. • Le dépôt de projets structurants permettant de dégager des marges de manœuvre. • Un appui renforcé à la MSH et aux PUFR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une réduction des moyens en faveur de l'innovation du fait de l'absence de structure régionale d'appui et de financement au transfert. • Des pertes de compétence du fait du fort turn-over du personnel au détriment de la stabilité et de la continuité du service et d'une plus grande montée en compétence. • L'évolution des conditions d'éligibilité imposées par les financeurs qui met en difficulté le financement des personnels permanents non titulaires. • L'implantation hétérogène des industries sur le territoire et l'absence d'un technopôle sur l'agglomération tourangelle. • Une réduction des implantations de start-ups du fait de la difficulté à lever des fonds en région CVL. • Une conjoncture économique moins favorable. • Un CCSTI régional fragilisé par l'absence de financements pérennes malgré les partenariats forts.

Domaine 3 : Politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> -Offre de formation (OF) à large spectre disciplinaire + offre modulaire en Licence. -Dynamisme des RI + Label Bienvenue en France + CUEFEE qualité FLE. -Nombreux dispositifs de préparation à l'insertion professionnelle. -Collège doctoral composé de 5 ED co-accréditées UT, UO, INSA CVL. -Développement et diversification des pratiques pédagogique (soutien du CAPE). -MOBIL + CERCIP + PIX + CRL + open badges + e-portfolio. -Reconnaissance de l'engagement étudiant (CERCIP). -Préparation à la mobilité internationale + cours pour étudiants d'échanges. -Diversité des partenariats (CFA + réseau d'entreprises). -Nombreux dispositifs d'informations des lycéens (podcasts, live, salons, site web, accueils de classe (bac-3 bac+3), rencontres PsyEN + prof. principaux). -SOP + CAPE pour suivi et analyse des données / taux de réussite. -Nombreuses enquêtes insertion (9 mois, 30 mois) + enquête décrochage. -Diffusion/valorisation des initiatives pédagogiques des E-EC. -Amélioration continue (conseils de perfectionnement, questionnaires d'évaluation des formations et des enseignements). -Dynamisme de la politique de la vie étudiante et de la vie de campus. -Charte des rythmes + Délégués de promotion. -Richesse de la vie associative. -Cellule d'aide sociale + SSU. 	<ul style="list-style-type: none"> -Problèmes de locaux + complexité des emplois du temps en Licence (modularisation). -Multiplication des CFA hors les murs avec lesquels l'UT est en convention. -Sous-dotation (reconnue) de l'établissement (E-EC+BIATSS). -Manque de disponibilité des E+EC pour suivre les formations proposées. -RH : complexité de l'articulation des profils pédagogie/recherche. -Multiplicité des conventions de partenariat => perte de lisibilité. -Multiplicité des sites et conditions d'accueil différentes selon les sites. -Offres CROUS inégales selon les sites. -Manque de lieux de vie pour les étudiants (besoins multi-sites).
OPPORTUNITÉS	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> -Création faculté odontologie + transformation de l'IAE en École. -Intégration TSE-DD dans la future OF. -Montée en compétences des E-EC+BIATSS sur la question de la transfo. Numérique. -Consortium NEOLAIA (nouveaux partenariats + volet plurilinguisme du projet + projet université européenne). -Réorganisation du SCD avec création d'un pôle "Formation". -Labellisation HRS4R du collège doctoral. -Nouvelle OF intégrant l'approche par compétence et occasion d'une réflexion sur l'hybridation des formations FI/FA/FC et l'adaptation de l'OF aux publics de FA et FC. -Certification Qualiopi. -Développement des CPP. -Création pédagogthèque. -Nouveaux outils de gestion (SAGHE, Pégase, ...) et mise en place d'indicateurs et d'outils de mesure pour la nouvelle OF. -Création d'un entrepôt de données pour l'analyse et le pilotage. -Schéma directeur de la vie étudiante en construction et programme "campus habités". -Création de cellules dédiées à la lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations. -CVEC. 	<ul style="list-style-type: none"> -Coût de la R1C (sous-dotation des équipes => essoufflement). -Montants des dotations Erasmus, Mobicentre, et bourses entrantes Région possiblement fluctuants. -Large spectre disciplinaire => risque de dispersion des forces (dissémination des moyens humains) et inégalités entre composantes -Travaux site Tanneurs 2022-2025 => dégradation (temporaire) du Service (SCD) offert aux étudiants. -Inégalités sur la valorisation des compétences hors cursus. -Difficulté de prise en charge de projets liés à l'OF hors PIA, FEDER. -FC et FA à l'université insuffisamment reconnues par les acteurs (apprenants, entreprises, pouvoirs publics). -Complexité des circuits financiers pour l'apprentissage. -Fin annoncée des moyens ORE. -Multiplicité des enquêtes => effet "saturation". -E-EC+BIATSS de plus en plus sollicités => parfois au bord de la rupture. -Concomitance nouveaux outils gestion + nouvelle offre de formation. -Besoins en formation des personnels sur les nouveaux outils de gestion.

Référence 13 : L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Caractérisation de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Offre de formation à large spectre disciplinaire + offre de formation modulaire en Licence, - Offre de formation en apprentissage et en formation continue (liens avec CFA + acteurs socio-écos du territoire -PaRM (PIA3 NCU). • Internationalisation des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Doubles diplômes en Europe + nombreux partenariats Erasmus, - Bourses d'aide à la mobilité sortante + Label Bienvenue en France, - Restructuration CUEFEE > Qualité FLE + Label. • Politique de documentation : <ul style="list-style-type: none"> - Modules (présentiel + distanciel) proposés par le SCD intégrés à l'offre de formation + nombreux dispositifs pédagog + extensions des horaires, - Projet PixBib (collab avec dpt Sc Educ). • Politique de professionnalisation des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Intégration des réalités socio-éco du territoire (CMQ cosmeto-pharma, etc.), - Dispositifs prépa insertion pro (R'Pro, Pépité, MOBIL) + CU entrepreneuriat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractérisation de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Offre de formation multi-sites (pb de locaux) + complexité des emplois du temps en lien avec la modularisation en Licence), - Financements PaRM non pérennes. • Internationalisation des formations <ul style="list-style-type: none"> - Niveau en langue des étudiants et des Enseignants-Enseignants Chercheurs. • Politique de documentation <ul style="list-style-type: none"> - Offre à destination des Master moins riche que celle proposée en Licence, - Nombre insuffisant de formateurs BU. • Politique de professionnalisation des formations - Attractivité inégale (selon les domaines professionnels) de la région CVL.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Caractérisation de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Création faculté odontologie, - Intégration de la problématique TSE-DD (+création CPES), - Forte montée en compétences des Enseignants Chercheurs sur la question de la transformation numérique. • Internationalisation des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Intégration du consortium NEOLAIA (+projet université européenne), - AAP prog "Erasmus +" 2021-2027 + Bourses Eiffel. • Politique de documentation : <ul style="list-style-type: none"> - Réorganisation du SCD avec création d'un pôle "Formation". • Politique de professionnalisation des formations - Développement de l'APC (impulsé par la réforme des BUT) dans le cadre de la future offre de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractérisation de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Large spectre disciplinaire => risque de dispersion des forces et inégalités entre composantes, - Coût de la réforme « santé » (sous-dotation des équipes => essoufflement). • Internationalisation des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Baisse des dotations Erasmus, Mobicentre et des bourses entrantes Région, - Incertitudes sur l'utilisation du FSDIE pour financer le FME, - Contexte international. • Politique de documentation : <ul style="list-style-type: none"> - Travaux 2022-2025 sur site Tanneurs => dégradation (temporaire) du service offert aux étudiants. • Politique de professionnalisation des formations -Pas de risques sérieux identifiés (hors problématiques moyens).

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collège doctoral composé de 5 Ecoles Doctorales co-accréditées, conformément à la politique de collaboration régionale. • Offre de formation et dispositif d'accompagnement à l'insertion pro (Pepite) intégralement mutualisés entre l'Université d'Orléans, Université de Tours et INSA CVL. • Site internet commun qui constitue une des formalisations publiques de la collaboration régionale. • Actions qui ne pourraient être portées en l'absence de mise en synergie des forces (colloques doctoraux dans les Ecoles Doctorales, dispositif Pepite, MT180). • Masters adossés à une ou plusieurs UR. • Mise en conformité des CSI avec l'arrêté de 2016. • Représentation des doctorants dans les conseils de toutes les Ecoles Doctorales. • Formation à l'intégrité scientifique obligatoire (condition à la délivrance de l'autorisation de soutenance) et donnant lieu à l'obtention de crédits doctoraux. 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du devenir des doctorants après la thèse inégale selon les Ecoles Doctorales et donc à consolider. • Manque d'outils de pilotage pour apprécier quantitativement les synergies. • Alignement entre les besoins de recherche et de formation qui pourrait être renforcé. • Difficulté à recruter des doctorants impliqués pour participer aux conseils des Ecoles Doctorales. • Attractivité des Ecoles Doctorales qu'il convient de renforcer.
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Labellisation HRS4R : pour développer des outils de pilotage et des actions en direction des doctorants en lien avec la politique de recherche de l'université. • Prochain contrat quinquennal : pour renforcer l'articulation formation / recherche (lien M2-doctorat), en fonction des besoins des étudiants. • CSI : pour recueillir des données pertinentes pour les Ecoles Doctorales. • Dispositifs récemment mis en place (CSI, MT 180) : pour renforcer les liens au sein du collège doctoral. • Nomination de référents intégrité scientifique (SST et SHS à l'UT, transversal à l'Université d'Orléans) : pour développer des formations renforcées, mieux ciblées et ouvertes à l'ensemble des personnels, dont les doctorants. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éclatement géographique important (4 sites). • Trop faible implication des doctorants dans les instances des Ecoles Doctorales.

Référence 14 : L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation pédagogique des formations : <ul style="list-style-type: none"> - CAPE au service des équipes : formation des Enseignants Chercheurs sur APC, Syllabus, ... - Certification MOBIL + CERCIP engagement + PIX + CRL + Expérimentations open badges et e-portfolio IUT (KPC+) et Skillvoo (EPU). • Développement et diversification des pratiques pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Parm (PIA3 NCU), FacLab (NewTeach), DILL'XP, DemoES, Hype-13, - Cafés pédagogiques (échanges de pratiques), encas numériques, instant T. • Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international : <ul style="list-style-type: none"> - Mobilité sortante : CERCIP "Préparer sa mobilité internationale", - Mobilité entrante : cours spécifiques étudiants d'échanges+tutorat+offre CUEFFE. • Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de Formation continue et en alternance : <ul style="list-style-type: none"> - Diversité des partenariats (CFA et organismes de Formation "sectoriels"), - Présence de PAST dans les équipes pédagogiques, - Relation avec un réseau d'entreprises (FCA Manager et Pstage). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation pédagogique des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Offre de formation en Licence multi-sites et Emploi du Temps complexes = freins à la modularisation intégrale, - Formation insuffisante des Enseignants- Enseignants Chercheurs sur l'APC Développement et diversification des pratiques pédagogiques, - Adhésion inégale de la communauté Enseignants-Enseignants Chercheurs aux projets de mise à distance ou d'hybridation des enseignements -Peu d'appropriation des salles de pédagogies innovantes. • Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international : <ul style="list-style-type: none"> - Dispositifs peu nombreux pour monter en compétences des Enseignants- Enseignants Chercheurs en anglais. • Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de Formation Continue et en alternance : <ul style="list-style-type: none"> - Multiplication des CFA hors les murs avec lesquels l'UT est en convention, - Complexité des dispositifs (dont VAE) et des statuts des publics de Formation continue, - Peu de réflexion concertée et de ressources sur l'hybridation des formations FI / FA / FC.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation pédagogique des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle offre de formation intégrant l'APC, - Nouveaux partenariats NEOLAIA. • Développement et diversification des pratiques pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> -Montée en compétences des Enseignants Chercheurs sur la question de la transformation numérique, -NEOLAIA : l'Université de Tours coordonnateur d'un pôle pédagogique commun aux 9 partenaires incluant une plateforme d'échanges en ligne. • Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international : <ul style="list-style-type: none"> - Volet plurilinguisme du projet d'Université européenne avec NEOLAIA Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de FC et en alternance, - Développement des nouveaux partenariats (Organismes de formation, CFA, OPCO, branches pro), -Certification Qualiopi, - VAPP et VAE = opportunité pour les publics FC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation pédagogique des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Inégalités sur la valorisation des compétences hors cursus. • Développement et diversification des pratiques pédagogiques : <ul style="list-style-type: none"> - Manque de visibilité (interne et externe) des interlocuteurs pour la prise en charge des projets + difficulté de prise en charge de projets hors PIA, FEDER, - Projets ANR = financements non pérennes => perte de compétences si prolongements (sous des formes à inventer) non anticipés. • Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international : <ul style="list-style-type: none"> - Pas de risques sérieux identifiés (hors problématiques moyens). • Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de Formation continue et en alternance : <ul style="list-style-type: none"> - Formation Continue et Apprentissage à l'université insuffisamment reconnues par les acteurs (apprenants, entreprises, pouvoirs publics), - Complexification des circuits financiers de l'apprentissage et de la taxe d'apprentissage, - Exigences accrues pour les demandes d'inscription des diplômés au RNCP.

Référence 15 : L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle

<p style="text-align: center;">FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attractivité des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Nombreux dispositifs d'info des lycéens : podcasts, live, salons, site web, fiches formi, accueils de classe (bac-3 bac+3), etc., - Rencontres avec les professeurs principaux + Psy EN acad. • Performance + Pertinence des formations : <ul style="list-style-type: none"> - SOP + CAPE (services dédiés) pour suivi et analyse des données, - Tableaux de bords suivis des taux de réussite – comparaisons /formation, /année, etc., - Nombreuses enquêtes insertion (à 9 mois, 30 mois) + enquête décrochage, etc., - Dispositifs de remédiation (notamment via dispositifs loi ORE). 	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attractivité des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Sous-dotation (reconnue) de l'établissement (Enseignants Chercheurs +BIATSS), - Pas d'entrepôt de données ou de BD avec outils d'exploitation simple des données Parcoursup, e-candidat, EEF, APOGEE, etc. => travail complexe. • Performance + Pertinence des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Taux de réponse (aux enquêtes, aux EFE) variables => marges de progression dans l'appropriation par la communauté (étudiants + Enseignants Chercheurs).
<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attractivité des formations. • Performance + Pertinence des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Création d'un entrepôt de données facilitant les analyses. 	<p style="text-align: center;">RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attractivité des formations. • Performance + Pertinence des formations : <ul style="list-style-type: none"> - Fin annoncée des moyens ORE, - Multiplicité des enquêtes post formation (filières + services centraux + enquête régionales ou nationales) => effet "saturation".

Référence 16 : L'établissement suit l'évolution de son Offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de RH cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Politique des ressources, d'accompagnement et d'incitation : <ul style="list-style-type: none"> - CAPE + catalogue de formations sur les questions pédagogiques, - Diffusion/valorisation des initiatives pédagogiques des Enseignants-Enseignants Chercheurs, - Formation obligatoire des Maitre de conférences stagiaires (32h), - Directeurs d'études + outils déployés (Compère, etc.). • Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Démarche d'amélioration continue (CP installés depuis 2018), - Questionnaires d'EFE personnalisables par les enseignants. • Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et résultats : <ul style="list-style-type: none"> - Un service dédié (et renforcé) = SOP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique des ressources, d'accompagnement et d'incitation : <ul style="list-style-type: none"> -Disponibilité des Enseignants-Enseignants Chercheurs pour suivre les formations proposées, -Visibilité insuffisante de l'offre de formation proposée aux E-EC en matière de pédagogie, -RH : complexité de l'articulation des profils pédagogie/recherche. • Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> -Difficile utilisation par les équipes des retours EFE. • Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et résultats. • Sous-dotation de l'établissement en emplois (Enseignants-Enseignants Chercheurs +BIATS).
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Politique des ressources, d'accompagnement et d'incitation : <ul style="list-style-type: none"> - Développements des CPP, - Création pédagogthèque (=site de ressources pour les pratiques pédagogiques). • Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Intégration de l'APC dans le cadre de la nouvelle l'offre de formation. • Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et résultats : <ul style="list-style-type: none"> - Nouveaux outils de gestion (Saghe, Pégase, etc.) => analyse fine de la soutenabilité de la future l'offre de formation, - Mise en place d'indicateurs et d'outils de mesure pour la nouvelle l'offre de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique des ressources, d'accompagnement et d'incitation : <ul style="list-style-type: none"> - Enseignants-Enseignants Chercheurs +BIATS de plus en plus sollicités => parfois au bord de la rupture. • Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Usure des équipes. • Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et résultats : <ul style="list-style-type: none"> - Concomitance nouveaux outils gestion + NOF, - Besoins en formation des personnels sur les nouveaux outils de gestion.

Référence 17 : L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Politique de la vie étudiante et de la vie de campus : <ul style="list-style-type: none"> - Dynamisme des actions sur sites, - Offre sport et offre culturelle nombreux partenariats avec acteurs du territoire), - Grand dynamisme de la vie associative, - Charte des rythmes + Délégués de promo (depuis 2021), - Cellule d'aide sociale + Service de Santé Universitaire, - Reconnaissance de l'engagement étudiant (CERCIP + openbadges), - Welcome Week + Welcome Desk. • Politique de ressources : <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage via DVE avec CPO (2 VP avec 2 VP étudiants) + collectivités dans les instances CROUS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de la vie étudiante et de la vie de campus : <ul style="list-style-type: none"> - Multiplicité des conventions de partenariat => perte lisibilité, - Faible taux de participation des étudiants aux élections, - Manque de connaissance par les étudiants des dispositifs dédiés, - Multiplicité des sites et conditions d'accueil différentes selon les sites, - Offres CROUS inégales. • Politique de ressources : <ul style="list-style-type: none"> - Manque de visibilité de la politique vie étudiante et de campus, - Manque de lieux de vie étudiants, - Besoins multi-sites.
OPPORTUNITES	RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> • Politique de la vie étudiante et de la vie de campus : <ul style="list-style-type: none"> - Schéma directeur de la vie étudiante en construction, - Programme campus habités, - Investissement grandissant des assos dans les commissions (CVEC et FSDIE), - VP à la vie étudiante et à la vie de campus + VP "Nouvelles citoyennetés", - Création de cellules dédiées à la lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations. • Politique de ressources : <ul style="list-style-type: none"> - CVEC (nombreux domaines d'utilisation possibles), - Conseil de coordination des enquêtes destinées aux étudiants (conditions d'études et de vie, santé, rythmes, professionnalisation). 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de la vie étudiante et de la vie de campus : <ul style="list-style-type: none"> - Inégalités entre composantes, - Épuisement des équipes par manque de relais, - Faible visibilité des dispositifs proposés et des actions mises en œuvre. • Politique de ressources : <ul style="list-style-type: none"> - Dissémination des moyens humains.

Liste des annexes citées dans le rapport d'auto-évaluation

Domaine	Libellés	N°	Dépôt sur la plateforme	Dépôt page web
0	Rapport d'auto-évaluation		X	
0	Document écosystème recherche des établissements		X	
0	Organigramme		X	
0	Photo de l'établissement		X	
0	Budget 2021 (BI et BR)		X	
0	Comptes financiers 2021		X	
0	Lettre d'orientation budgétaire (LOB 2021)		X	
0	Plans pluriannuel d'investissement		X	
0	Contrat d'établissement et états d'avancement des indicateurs du contrat		X	
0	RSU 2020, bilans sociaux 2019, 2018, 2017 (4 derniers bilans sociaux)		X	
0	Projet et rapport annuel de performance d'établissement (rapport de gestion ?)		X	
1	PowerPoint - Organisation et calendrier de la préparation de l'auto-évaluation	D1_01		X
1	Sites universitaires	D1_02		X
1	Etude de l'INSEE sur l'impact économique des établissements d'enseignement supérieur en région CVL	D1_03		X
1	Schéma métropolitain "Tours campus 2025"	D1_04		X
1	Evolution des effectifs étudiants	D1_05		X
1	Suivi des indicateurs et jalons du contrat	D1_06		X
1	Schéma pluriannuel de stratégie immobilière	D1_07		X
1	Plan vert décembre 2017	D1_08		X
1	Schéma Directeur Egalité	D1_09		X
1	Schéma Directeur Handicap	D1_10		X
1	Note méthodologique élaboration des COM	D1_11		X
1	Modèle feuille de route	D1_12		X
1	Rapports annuels d'activités	D1_13		X
1	Tableau de bord masse salariale	D1_14		X
1	Tableau de bord recherche	D1_15	X	
1	Schéma régional ESRI	D1_16		X
1	Bilan carbone	D1_17		X
1	Réorganisation des services (DAJP) - organigramme	D1_18		X
1	Fiches de caractérisation	D1_19	X	
1	Plan d'actions en matière de sécurité informatique	D1_20	X	
1	Analyse critique du dispositif d'évaluation des enseignements	D1_21		X
1	Certification de services FCU	D1_22		X
1	Labellisations (HSR4R) (FM)	D1_23		X
1	Procédures de sécurisation des actes juridiques	D1_24		X
1	Méthodologie de gestion de projets (SOP)	D1_25		X
1	Macroprocessus RH	D1_26		X
1	Charte audit interne UFRT V0.6-1 (FM)	D1_27		X
1	CR missions d'audit IGAENR (SOP)	D1_28		X
1	Plan d'actions RGPD (DAJP)	D1_29	X	
1	Présentation de la grille des coûts	D1_30		X
1	LOB 2021	D1_31		X
1	Délibérations approuvant le compte financier et l'exécution budgétaire 2018, 2019, 2020	D1_32		X
1	Délibérations approuvant le BI 2022	D1_33		X
1	Analyse de l'évolution de la masse salariale et des emplois entre 2010 et 2020	D1_34		X
1	Courrier à Madame la ministre sur la situation de l'université de Tours	D1_35		X
1	Bilan de la formation 2021	D1_36		X
1	Plan de formation 2022	D1_37		X
1	Schéma pluriannuel Egalité	D1_09		X
1	Cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les VSS	D1_38		X
1	Schéma directeur pluriannuel du handicap	D1_10		X
1	GPEEC - projet de cartographie des postes et des métiers	D1_39		X
1	Plan d'action HRS4R	D1_40		X
1	Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels	D1_41		X
1	Mise en place d'une cellule d'écoute de prévention et d'accompagnement en cas de conflits au travail et de risques psychosociaux	D1_42		X
1	Bilan de la politique sociale 2021	D1_43		X

Les annexes sont disponibles sur la plateforme du HCERES et sur la page web : <https://www.univ-tours.fr/l-universite/hceres-annexes-au-rapport-d-auto-evaluation?ksession=c8d85025-e050-44cd-ba83-eebf53c9b9b> (accès réservé aux experts)

Liste des annexes citées dans le rapport d'auto-évaluation

Domaine	Libellés	N°	Dépôt sur la plateforme	Dépôt page web
2	Structures fédératives	D2_01	X	
2	Bilan des actions d'innovation	D2_03		X
2	Fonds Feder et Contrat Plan Etat région	D2_02		X
2	Partenariats de recherche	D2_04		X
2	Propriété intellectuelle et transfert de technologie	D2_05		X
2	Création d'entreprise, hors PEPITE	D2_06		X
3	Lettre(s) de cadrage de l'offre de formation (contrat 2018-2022)	D3_01		X
3	Effectifs 2018-2021 (fusion des "ove-special-effectifs" n°s 16, 17 et 18.	D3_02		X
3	SCD-RA 2020-2021	D3_03		X
3	SCD-Chiffres-clés-ESGBU 2017-2020	D3_04		X
3	Bilan Pôle Pépîte UT 2018-2021	D3_05		X
3	Bilan MOIP Pôle orientation 2018-2021	D3_06		X
3	Bilan MOIP Actions Insertion Professionnelles 2018-2021	D3_07		X
3	Convention agrégation Histoire (exemple convention avec partenaires académiques)	D3_08		X
3	Convention CCCOD (exemple convention avec des acteurs culturels)	D3_09		X
3	Convention PASS-LAS Tours-Orléans	D3_10		X
3	Convention Collegium Santé	D3_11		X
3	Carte collège doctoral CVL + Atlas-régional-étudiants-CVL	D3_12		X
3	Chiffres doctorat UT	D3_13		X
3	Livret MOBIL	D3_14		X
3	Liste des lycées conventionnés avec l'UT	D3_15		X
3	Audit Erasmus réalisé par l'Agence "Erasmus+ France" (nov 2021)	D3_16		X
3	Projet Pédagothèque	D3_17		X
3	Catalogue offre SUFCO	D3_18		X
3	Bilan d'activité 2018-2021 du SUFCO	D3_19		X
3	Activité FC par formation selon les catégories de public	D3_20		X
3	Cordées de la réussite (fichier XL)	D3_21		X
3	Cordées de la réussite "AMBITION SUP SANTE" et "AMBITION SUP DROIT"	D3_22		X
3	Données Parcoursup L1	D3_23		X
3	Données e-candidat	D3_24		X
3	Tableau de bord formations - Établissement 2021	D3_25		X
3	Exemple de fiche descriptive d'une formation	D3_26		X
3	Publication focus (exemple) sur la situation des sortants de L3	D3_27		X
3	Note de cadrage de la formation des nouveaux MCF	D3_28		X
3	Document de cadrage des CPP	D3_29		X
3	Plan de formation RH (avec éléments chiffrés de fréquentation)	D3_30		X
3	Programme Educaton du 29 mars 2019	D3_31		X
3	Cahier des charges conseil de perfectionnement	D3_32		X
3	Bilan des actions CVEC	D3_33		X
3	Bilans financiers de la CVEC	D3_34		X

Les annexes sont disponibles sur la plateforme du HCERES et sur la page web : <https://www.univ-tours.fr/l-universite/hceres-annexes-au-rapport-dauto-evaluation?ksession=c8d85025-e050-44cd-ba83-eebf53c9b9b> (accès réservé aux experts)



**Université de Tours : axes stratégiques
pour le prochain contrat 2024-2028**

Juin 2022

Préambule

De décembre 2021 à juin 2022, l'université de Tours a conduit un ensemble de travaux pour élaborer **son rapport d'auto-évaluation** HCERES (pour la période 2018-2022). Pour réaliser cette auto-évaluation, l'université de Tours a mis en place **une organisation en mode projet**, avec un comité de pilotage politique, trois comités de pilotage opérationnels couvrant chacun des trois domaines du référentiel HCERES et des groupes de travail. Un séminaire d'établissement a également été organisé le 7 avril 2022 afin de présenter les résultats des premières analyses des critères du référentiel HCERES. Ces présentations ont donné lieu à débat, nous permettant d'ajuster ou de modifier certains éléments des différents SWOT construits pour chaque référence.

À la suite de ces analyses, en s'appuyant notamment sur les faiblesses et opportunités identifiées dans chacun des domaines du référentiel HCERES, l'université de Tours a commencé à construire ce que pourraient être **les six axes stratégiques de l'établissement pour la période 2024-2028**, mais aussi les principaux objectifs qui seront visés dans chacun de ses axes (voir description pages suivantes). Ces axes et objectifs ont été présentés, pour avis, lors du Comité de Pilotage Politique du 17 mai 2022, lors du Conseil Académique du 31 mai 2022 et lors du Conseil d'Administration du 13 juin 2022.

Il est important de souligner que **la construction du prochain projet d'établissement pour la période 2024-2028 ne fait que commencer**, et que les axes et objectifs présentés dans ce document ne constituent qu'une esquisse de notre futur projet. À partir de septembre 2022 et jusqu'à fin janvier 2023, des groupes de travail (un par axe stratégique) seront mis en place afin de préciser notre projet. De plus, un nouveau séminaire d'établissement sera programmé à l'automne 2022 afin que le projet construit fasse l'objet d'échanges avec l'ensemble des personnels et usagers de l'établissement, mais aussi de nos partenaires habituels (BRGM, CNRS, INRAe, INSERM, CHU de Tours et collectivités territoriales).

Avant transmission à notre ministère de tutelle, le projet sera finalement présenté dans nos différents conseils centraux. Pour finir, il est important de souligner que parallèlement à la construction de notre projet d'établissement, les universités de Tours et d'Orléans ainsi que l'INSA Centre-Val de Loire se sont engagés à construire (de mai à décembre 2022) une convention de coordination territoriale qui sera l'ébauche de notre projet de site à l'échelle de la région Centre-Val de Loire.

Les pages suivantes présentent pour chacun des six axes stratégiques identifiés pour la période 2024-2028 les principaux objectifs visés. Ces derniers ne sont pas triés par ordre de priorité, les priorités que nous nous fixerons devant être discutées collectivement à partir de septembre 2022.

1. L'université, actrice des transitions écologique et sociétale

- Faire de l'université de Tours un acteur exemplaire en matière de transitions écologique et sociétale en se dotant d'un agenda des transitions (plan d'action) et en accompagnant tous nos projets d'une analyse d'impact écologique.
- Annexer au Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) de l'université un schéma directeur des énergies pour assurer la transition énergétique de ses bâtiments.
- Sensibiliser et former les étudiant.e.s et personnels aux enjeux de la transition écologique et sociétale (en inscrivant ces enjeux dans notre nouvelle offre de formation, ainsi que dans le plan de formation des personnels) et développer une offre de formations en lien avec la transition (CPES, DU, CERCIP).
- Cartographier les axes et projets de recherche de nos unités selon les Objectifs de Développement Durable et favoriser le développement de travaux en relation avec la transition écologique et sociétale.
- Promouvoir une recherche responsable (par exemple, en encourageant la réalisation d'un bilan carbone pour chaque unité et en accompagnant la mise en place de mesures permettant de réduire leur émission de gaz à effet de serre).
- Développer une politique de gestion des déchets, de réemploi et de recyclage des matériels usagés ou réformés (mobiliers, matériels informatiques) en partenariat avec les associations, collectivités et entreprises locales.
- Agir sur l'alimentation durable en travaillant avec le CROUS, les fournisseurs et les partenaires institutionnels.
- Développer les mobilités douces (première source d'émission de GES de l'université) en construisant avec nos partenaires un Plan Universitaire de Mobilité (PLUM).
- Agir en faveur de la protection environnementale en développant des actions favorisant la biodiversité sur nos campus et la mobilisation de travaux de recherche issus de nos laboratoires.
- Renforcer une politique numérique écoresponsable (à travers nos pratiques, la mise en place du data centre régional, le projet PRO3, etc.).

2. L'université renforcera sa politique partenariale

- Construire une convention de coordination territoriale avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche en région Centre-Val de Loire.
- Développer une structure fédérative de valorisation de la recherche en région Centre-Val de Loire (structure d'appui à l'ingénierie de projets, aux transferts technologiques, à la création et à l'accompagnement de startups).
- Participer au développement des formations médicales et paramédicales en région Centre-Val de Loire.
- Participer au développement de l'alliance européenne NEOLAÏA (avec l'ambition de la transformer en université européenne).
- Poursuivre le développement du partenariat avec les acteurs économiques du territoire pour renforcer la dynamique de site en s'appuyant notamment sur la fondation Rabelais et la fondation Maupas (les possibilités d'un rapprochement entre ses deux fondations devront être étudiées).
- Développer un pôle Sciences Avec et Pour la Société (en partenariat avec les acteurs de la société civile et du tissu économique, les acteurs de la CSTI, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche).
- Mettre en place une coordination des différents acteurs territoriaux concernés par les politiques de lutte contre la précarité des étudiant.e.s et de vie étudiante (CROUS, Région, ville, département et métropole, associations, etc.).

3. L'université favorisera la réussite étudiante tout en renforçant son attractivité en master et doctorat

- Développer la formation continue et les formations par alternance en étant à l'écoute du monde économique et de l'évolution des métiers (en liaison avec les enjeux posés par la transition écologique).
- Développer l'attractivité de notre offre de Masters (en rendant plus visible leur spécificité dans l'offre nationale, en les présentant comme point d'entrée pour le doctorat, en développant l'offre par alternance).
- Renforcer l'articulation entre les niveaux Master et Doctorat (par exemple, en créant dans le cadre du projet Loire Val - Health une graduate school en santé humaine et animale pour le développement d'innovations thérapeutiques).
- Soutenir la création de masters Erasmus Mundus, et plus généralement la création de co-diplômes avec des partenaires étrangers, en priorité avec nos partenaires historiques (Bochum par exemple) et nos partenaires de l'alliance européenne NEOLAIA.
- Améliorer l'inclusion des étudiant.e.s en situation de handicap (en lien avec le secondaire, en renforçant l'accompagnement des étudiant.e.s lors des études universitaires, en favorisant leur participation à la vie étudiante et leur insertion professionnelle).
- Soutenir et rendre accessibles à toutes et tous, étudiant.e.s et personnels, des démarches incitant les étudiant.e.s à être acteurs et actrices de leur apprentissage (tels que les Fac'labs, les salles d'innovation pédagogique, l'approche par projets, l'inclusion des étudiant.e.s dans la politique de formation de leur cursus) pour améliorer leur engagement dans leurs formations et favoriser leur réussite.
- Renforcer l'intégration des doctorants dans l'établissement, améliorer leur accueil et leur suivi, encourager la valorisation de leurs travaux (en lien avec le pôle SAPS).

4. L'université développera une vie universitaire solidaire et dynamique en veillant à l'amélioration des conditions de travail de ses étudiant.e.s et personnels

- Créer un schéma directeur de la vie étudiante et de campus (avec la mise en place d'un comité de suivi universitaire et d'un consortium de partenaires extérieurs) et renforcer le sentiment d'appartenance des étudiant.e.s et personnels à l'université.
- Faire de nos différents sites universitaires des campus écologiques et habités en y dynamisant la vie étudiante (par la création de nouveaux équipements sportifs, par l'amélioration de l'offre de pratiques sportives et culturelles, par la création de tiers lieux, par l'encouragement des initiatives étudiantes, par la valorisation des lieux culturels existants, etc.) en lien avec le CROUS, la ville, la métropole.
- Encourager la vie associative à l'université et la reconnaissance de l'engagement et favoriser une participation croissante des étudiant.e.s aux politiques de vie de campus, notamment de santé à Tours et Blois.
- Créer les conditions d'une collégialité universitaire transparente et participative (en améliorant la communication interne par la mise en place d'un nouvel Intranet, en rendant plus accessibles des données sur l'université) et mieux informer les étudiant.e.s en les connectant aux services numériques de l'université par une application mobile.
- Mieux accompagner les personnels (titulaires et contractuels) dans leur parcours professionnel (favoriser les mobilités internes, la préparation et le passage de concours, etc.).
- Renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes.
- Repenser les incitations à la mobilité internationale entrante et sortante des étudiant.e.s et des personnels.

5. L'université soutiendra une recherche diverse, pluridisciplinaire et en réseau

- Consolider nos partenariats avec les ONR et le CHRU (à travers des conventions et en les intégrant dans notre dialogue de gestion).
- Construire avec nos partenaires des projets structurants, autour de nos forces, de nos projets structurants, de priorités et d'enjeux régionaux ou nationaux (à l'image du projet Loire-Val Health ou du projet d'atelier de la donnée porté par la MSH CVL).
- Consolider la MSH CVL afin d'encourager la recherche pluridisciplinaire et partenariale (avec la société civile et le monde économique).
- Développer un pôle Sciences Avec et Pour la Société en transversalité avec les services concernés et les composantes, pour valoriser les actions de culture scientifique, encourager les pratiques de médiations scientifiques, faciliter les sciences participatives adossées à un solide socle éthique.
- Favoriser les recherches collectives et interdisciplinaires (impliquant plusieurs équipes de recherche), en particulier dans le cadre des projets structurants pour l'établissement.
- Encourager le portage de projets structurants et le développement d'équipements structurants pour l'établissement (par la formation, par la création d'un vivier de personnels en capacité à porter de tels projets).
- Encourager les collaborations de recherche avec les universités membres de l'alliance NEOLAïA.

6. L'université poursuivra la professionnalisation de son pilotage

- Moderniser nos infrastructures numériques (dans le cadre du data centre régional) et notre Système d'Information (mise en place des outils SAGHE et PEGASE).
- Développer des outils d'aide à la décision (pour mieux suivre nos objectifs et notre trajectoire) et rendre accessibles nos données stratégiques (données ouvertes).
- Développer de nouveaux services numériques (dans le cadre du data centre régional) pour les enseignants-chercheurs (ex : service de calcul et de stockage de données) et les étudiant.e.s (ex : poste de travail virtuel).
- Clarifier la répartition des compétences entre le niveau central et le niveau local (composantes et unités de recherche) en construisant un Dialogue de Gestion Interne transparent et pluriannuel.
- Poursuivre le développement de la démarche qualité (dans des secteurs bien identifiés et à forte valeur ajoutée).
- Développer une structure d'appui à la construction et au suivi de projets d'établissements transversaux (tels que le projet Pro3).
- Dynamiser la communication interne de l'université (via la création d'une émission mensuelle ...) pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement.