

Approbation du contrat d'objectifs et de moyens de la FSI.

Conseil d'administration du 9 décembre 2019

Délibération 2019/12/CA-132

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1, L.712-3, D.714-20 et D.714-22 ;

Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 30 ;

Après en avoir délibéré, les conseillers approuvent le contrat d'objectifs et de moyens de la Faculté des Sciences et Ingénierie.

Toulouse, le 9 décembre 2019
La Présidente,




Régine ANDRÉ-OBRECHT

Nombre de membres : 37
Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

Contrat d'Objectifs et de Moyens 2019-2021

ENTRE L'UNIVERSITÉ TOULOUSE III-PAUL SABATIER ET
LA FACULTÉ DES SCIENCES ET INGÉNIERIE

Table des matières

<u>I - CONTEXTE POLITIQUE, ADMINISTRATIF ET BUDGETAIRE A L'UNIVERSITE TOULOUSE III – PAUL SABATIER (UPS)</u>	4
<u>II – ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA FSI</u>	5
<u>III – OBJECTIFS ET MOYENS</u>	7
<u>1) FORMATION</u>	7
<u>2) RECHERCHE</u>	11
<u>3) PILOTAGE</u>	14
<u>4) RESSOURCES HUMAINES</u>	16
<u>5) FINANCES</u>	21
<u>6) PATRIMOINE</u>	23
<u>7) RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES</u>	27
<u>8) RELATIONS INTERNATIONALES</u>	31

Annexe 1 – Moyens associés au COM de la FSI

Annexe 2 – Déclinaison des indicateurs du contrat quinquennal au niveau de la
composante

Annexe 3 – Caractérisation de la composante – constat partagé

I - Contexte politique, administratif et budgétaire à l'Université Toulouse III – Paul Sabatier (UPS)

Le présent Contrat d'objectifs et de moyens (COM) de la Faculté des Sciences et Ingénierie (FSI) est proposé dans le cadre de la loi ESR du 22 juillet 2013. Le Code de l'éducation (article L713-1) prévoit que « le président (...) conduit un dialogue de gestion avec les composantes, afin que soient arrêtés leurs objectifs et leurs moyens. Ce dialogue de gestion peut prendre la forme d'un contrat d'objectifs et de moyens entre l'université et ses composantes. » Il s'inscrit dans le paysage politique, administratif et budgétaire de notre université. À compter de 2016 et de la mise en place de la nouvelle équipe du Président Jean-Pierre Vinel, plusieurs éléments majeurs sont venus bouleverser ce dernier.

Le volet UPS du Contrat Quinquennal 2016-2020 entre l'Université de Toulouse et l'État fixe les grands objectifs de notre établissement, tant sur le projet de formation et de vie étudiante, que sur la politique recherche, les relations avec le monde extérieur (relations aux entreprises, aux milieux sociaux et relations internationales) et la question des moyens et des missions transversales. Ce texte a été complété par un Pacte de développement parallèlement adopté par le Conseil d'administration de l'UT3 en septembre 2016 qui précise la feuille de route financière de l'établissement sur la durée du Contrat Quinquennal, l'objectif principal étant un retour à l'équilibre financier dès 2018, et pérenne au-delà. Ces deux textes ont été rédigés avec une volonté de dialogue et d'échange avec l'ensemble des composantes de l'établissement. Ils font état d'un nécessaire contrôle de notre masse salariale et de l'augmentation programmée de nos moyens par de nouvelles ressources propres.

Ils ont par la suite été déclinés en feuilles de routes « Horizon 2020 » de l'équipe présidentielle, présentées au Conseil d'Administration de l'UPS en juillet 2017. Elles sont structurées en 10 domaines couvrant l'ensemble de nos champs d'actions : les trois missions fondamentales (formation, recherche, pilotage et gouvernance), les trois missions transversales (relations avec les entreprises, responsabilités sociales et sociétales des universités, et relations internationales) et les moyens (ressources humaines, finances, patrimoine, et numérique), domaines que l'on retrouve dans le présent COM. Ces feuilles de route identifient les actions prioritaires de l'équipe présidentielle sur la durée du contrat. Certaines d'entre elles font l'objet de suivi par indicateurs ou jalons (eux-mêmes issus du contrat quinquennal), qui permettent d'apprécier la dynamique au cours des exercices budgétaires successifs. Certains de ces indicateurs, lorsque c'est pertinent, sont déclinés ici à l'échelle de la FSI.

Au-delà du redressement financier, notre établissement s'est engagé dans une nécessaire réflexion sur son organisation interne. Nos constats ont été confortés par la mission de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) au cours de l'année 2016 d'une part, et le Contrôle des comptes et de la gestion de l'Université Toulouse III-Paul Sabatier (période 2011-2015) effectué par la Cour des Comptes en 2017, d'autre part. Faisant suite à la

mission de l'IGAENR, une cartographie économique des activités de l'UT3 a été réalisée, qui met en lumière la façon dont la dotation d'État abonde les grands domaines formation, recherche et patrimoine. Les rapports de ces deux institutions font état d'un certain nombre de dysfonctionnements concernant notre organisation administrative.

Il est donc apparu nécessaire de clarifier notre fonctionnement interne, dans une logique maintenue de subsidiarité, afin notamment de rationaliser les circuits de décision et d'exécution entre les différentes couches administratives. Notre université s'est ainsi engagée dans un projet de réorganisation des fonctions support et soutien dans un schéma de subsidiarité revu (Projet de réorganisation des supports et soutiens aux missions de l'établissement, ou PRIS²ME). Ce projet, associant les composantes de l'université, a connu une étape importante avec son adoption par le Conseil d'administration de l'UPS du 3 juin 2019. Il vise à mettre en place une organisation du travail attractive, avec une meilleure définition des rôles de chacun, de meilleures conditions de travail et de perspectives d'évolutions.

Enfin, à l'occasion de la préparation du Rapport d'auto-évaluation pour le HCERES, notre établissement s'est récemment doté d'une « Stratégie Horizon 2030 » qui pose de grands objectifs stratégiques cohérents avec les orientations précédentes.

II – Orientations stratégiques de la FSI

La FSI a adopté en mai 2018 ses orientations stratégiques et un plan d'action :

« La Faculté des Science et Ingénierie est **le lieu naturel d'élaboration et de transmission de la connaissance scientifique** vivante que sont la **recherche** et la **formation académique**.

Notre objectif est de **fédérer les forces et compétences de plusieurs structures d'enseignement et de recherche** largement reconnues aux niveaux local, national et international, pour **devenir une faculté, de dimension internationale, aisément repérable grâce à un sentiment d'appartenance unique**.

Cette Faculté, s'appuyant sur des personnels compétents et impliqués, ne pourra s'épanouir complètement et être **reconnue dans son rôle central, qu'en améliorant sa cohésion interne, en rénovant son cadre de vie et en travaillant avec les autres composantes du site**.

Notre Faculté, grâce aux compétences de ses enseignants-chercheurs, enseignants et personnels techniques et administratifs, devra :

- (1) **assurer le meilleur encadrement des étudiants** dans des formations plus performantes afin d'améliorer leur employabilité ;
- (2) **soutenir et promouvoir les travaux de ses laboratoires** de recherche afin d'accroître leur visibilité ;
- (3) **mettre en œuvre toutes les actions et outils nécessaires pour assurer un environnement de travail de qualité** pour ses membres et pour accroître le sentiment d'appartenance à « notre » Faculté.

Pour ces raisons, la direction de la Faculté impulsera la construction d'un projet commun qui s'inscrira dans un cadre d'objectifs déterminé en collaboration avec l'Université Toulouse 3-Paul Sabatier. »

Plus précisément la FSI a défini les priorités stratégiques suivantes :

Offrir aux étudiants une formation de qualité :

1. Construire une offre de formation pour favoriser la réussite des étudiants
2. Maîtriser l'offre de formation

Renforcer la place de la recherche :

1. Améliorer la visibilité de la recherche académique
2. Développer le dialogue avec les laboratoires, comités de pôles, écoles doctorales et organismes externes de recherche partenaires
3. Accroître la synergie recherche et formation pour valoriser la recherche

Adapter la gouvernance pour répondre aux nouveaux besoins :

1. Développer et optimiser les ressources
2. Maîtriser et optimiser les dépenses
3. Simplifier et rendre opérationnelles les procédures

Asseoir la position de la FSI dans son environnement :

1. Améliorer la communication interne et externe
2. Promouvoir les formations de la FSI
3. Nouer des partenariats nationaux et internationaux
4. Forger une meilleure articulation avec les services centraux de l'université et les autres organismes partenaires

Offrir un cadre d'études et de travail attractif et valorisant pour les personnels et les étudiants :

1. Permettre à tous (administratifs et enseignants) de pouvoir travailler dans de bonnes conditions
2. Offrir un cadre de travail attractif à nos étudiants
3. Valoriser les actions des membres de la FSI
4. Améliorer et entretenir les locaux

»

III – Objectifs et Moyens

Les objectifs déclinés ici sont le résultat d'une mise en regard des orientations stratégiques de l'établissement et de celles de la composante, qui contribue ainsi à la politique de l'établissement. Les moyens affectés à la composante par l'établissement et la trajectoire envisagée dans leur évolution y sont abordés, dans la mesure des limites inhérentes à la visibilité financière réduite que la politique nationale permet à moyen terme.

1) Formation

La formation est une activité fondamentale de la FSI. En conséquence la FSI consacre une grande partie de ses moyens humains et matériels à assurer une offre de formation aussi performante que possible.

Pour cela, il est essentiel de s'assurer que la gestion de cette activité soit rigoureuse. La préparation tous les 5 ans de la nouvelle accréditation doit permettre le meilleur accueil des étudiants, la possibilité de leur offrir un parcours de formation adapté et l'adéquation de ces parcours aux besoins des employeurs pour leur garantir une insertion professionnelle en rapport avec leur qualification.

Mais même si cette définition est ainsi rythmée, il reste nécessaire de pouvoir proposer une évolution maîtrisée de l'offre de formation tout au long de l'accréditation. En particulier, la non ouverture d'une formation doit être envisagée chaque fois qu'elle se trouve de manière récurrente avec un effectif trop faible (voir Indicateur spécifique IFSI1) ou qu'il manque d'enseignants pour la mettre en œuvre ou pour la piloter.

La gestion de l'offre de formation passe par un temps fort : la préparation de la nouvelle accréditation 2021-2025.

Les points principaux concernent, d'une part, la place de l'ingénierie, à savoir celle de l'école UPSSITECH qui disposera de son propre COM ultérieurement (mi-2020) et celle des parcours dits CMI, et d'autre part la mise en place de parcours adaptés aux différents publics qui rejoignent la Faculté. Pour cela, l'évolution des parcours à exigence renforcée (UPSSITECH, parcours spéciaux, CUPGE, CMI) doit répondre aux attentes des étudiants les plus motivés alors que d'autre part les étudiants en situation plus fragile doivent se voir proposer des parcours « adaptés » (3LA, 4L) sans oublier la prise en compte des différents profils d'étudiants (Sportifs de Haut Niveau, situations de Handicap, Artistes de Haut Niveau,...) ; l'unique objectif est l'amélioration des chances de réussite de chacun.

Les Conseils de Perfectionnement permettent aux formations de prendre en compte le point de vue des professionnels des domaines d'emploi que ce soit lors de la définition de la nouvelle accréditation que de son évolution tout au long de sa période de mise en œuvre.

Les formations délivrées dans des sites de proximité seront considérées avec soin vu la fragilité plus importante due à leur situation. Un dialogue avec les acteurs locaux, autour des besoins et débouchés de proximité, doit s'établir pour traiter spécifiquement l'avenir de la licence de « gestion » à Tarbes et de certaines licences professionnelles. La réflexion devra avoir abouti pour la finalisation de la nouvelle accréditation. Le contexte de l'e-formation sera à considérer avec attention dans ce cas précis.

La définition de la nouvelle offre de formation inclut la soutenabilité des formations en termes financiers (voir Indicateur spécifique IFSI2) et de salles d'enseignement. Elle doit être étudiée en fonction des spécificités nombreuses de chaque formation et des étudiants accueillis (formations en alternance, des co-accréditations, des conventions, des contrats type Erasmus Mundus ou avec l'Université chinoise Northeastern University).

Afin de sécuriser la soutenabilité, le coût de chaque formation doit être clairement établi. Les outils mobilisés sont divers (SGCE, APOGEE, CELCAT), mais ne communiquent en général pas entre eux. Leur exploitation conjointe doit cependant aider à établir les coûts le plus justement possible.

L'accréditation sera bâtie à l'aide d'un outil tel que « SGCE accréditation » afin d'en connaître le coût induit total du point de vue charges d'enseignement, l'outil APOGEE restant le logiciel métier de référence pour la gestion de la scolarité. Le volet formation du Projet de réorganisation interne des fonctions support et soutien aux missions de l'établissement (PRISSME), porté par la Direction générale des services et associant les composantes d'enseignement, répondra à terme à ces préoccupations.

Le modèle économique de la formation, mais surtout sa capacité à amener les étudiants à plus de réussite, doit tirer parti de transformations pédagogiques permettant, après numérisation des formations, de proposer de nouvelles formes d'enseignement plus en accord avec l'évolution de la population étudiante actuelle et à venir.

Il sera nécessaire pour avancer en ce sens de traiter la question sous-jacente de la reconnaissance de ces activités et de leur rémunération pour les enseignants. La préparation de ces enseignements sera reconnue dans le Référentiel d'Équivalence Horaire (REH) de l'établissement. Une fois ce type d'enseignements mis en place, ils seront reconnus par des heures équivalent-TD dans les maquettes, pour une insertion dans le service classique de l'enseignant, sans accroissement du volume global d'HETD au terme de la transformation. Il en sera de même pour des enseignements nouveaux proposés en ligne.

Ainsi 3 % des enseignements seront disponibles de cette façon dès la fin de la première année du contrat quinquennal (Indicateur spécifique IFSI3). Pour amorcer cette transformation des enseignements, la MFCA propose de mettre à disposition des départements 350 € par heure d'enseignement en ligne, pendant les deux premières années.

Les dispositifs proposés en Licence (3LA, 4L), qui visent à améliorer la réussite des étudiants, doivent être pérennisés et améliorés pour atteindre pleinement leur objectif et minimiser le décrochage constaté en général durant les années de Licence (voir Indicateurs du Contrat quinquennal IS2, IC1 et IC2). En 2020, le nouveau bâtiment « Maison de la Réussite en Licence » accueillera une grande part des enseignements de licence et contribuera aussi à sécuriser leur parcours à l'Université en améliorant leurs conditions de travail et en rapprochant les secrétariats pédagogiques des usagers.

La réussite en 2 ans en Master à la FSI est de plus de 60% (correspondant à l'indicateur IC3), le taux de réussite en M1 étant de 75% et celui de M2 de 84%. De plus le taux d'insertion professionnelle étant lui aussi élevé (IC5-Master), l'effort de formation actuel doit être poursuivi. L'utilisation des Conseils de Perfectionnement de mention (mis en place pour la 1ere fois en 2018-2019) et des Conseils de Perfectionnement Sectoriels dont la mise en place est en cours est un atout supplémentaire pour maintenir ces taux de réussite et d'insertion à un haut niveau national.

C'est en effet le résultat combiné de ces deux indicateurs (IC3 et IC5-Master) qui démontre au mieux la qualité de l'offre de formation en Master et son adéquation aux besoins des employeurs potentiels.

L'insertion professionnelle des étudiants est un objectif majeur de la formation notamment pour les L3P et les Masters (voir Indicateur du Contrat quinquennal IC5). L'insertion professionnelle au niveau Licence est un nouvel objectif qui peut être atteint par la mise en place de parcours de Licence orientés professionnalisation dans les mentions de Licence où un débouché professionnel de niveau II existe.

L'évaluation des formations est une action clé permettant d'en assurer le suivi et de les faire évoluer. La FSI sera pleinement associée à cette évaluation dont le format sera défini globalement sur l'ensemble de l'établissement. Elle nommera un chargé de dossier à cet effet (voir Indicateur du Contrat quinquennal IC6).

Les initiatives en matière de Formation continue et apprentissage (FCA) et formation tout au long de la vie (FTLV) peuvent être améliorées et doivent être soutenues même si la réforme en cours sur le thème de l'alternance pose question quant à l'impact possible pour le financement et la Collecte de la Taxe d'apprentissage (TA). Une trajectoire pluriannuelle sera établie en associant le Directeur de la MFCA (voir Indicateur spécifique IFSI6 et section Relation avec les entreprises). L'objectif est d'ouvrir à l'alternance au moins deux diplômes par an à la FSI pendant le futur contrat quinquennal, grâce à l'appui du quartier de l'alternance.

Des départements de la FSI requièrent une attention particulière. Pour le département de mécanique, son fonctionnement, ses liens entre le génie mécanique, la mécanique énergétique et génie de l'habitat et le génie civil seront à étudier surtout après l'installation du génie mécanique à la Maison de la formation Jacqueline Auriol (MFJA). Pour le Département de langues vivantes et gestion, sa place et ses missions requièrent aussi une attention particulière, ainsi que pour le Centre TOEIC (voir chapitre 4). D'autre part le Centre de ressources en langues, vu

comme un projet de transformation pédagogique, doit devenir une solution pérenne dont l'objectif majeur reste de permettre aux étudiants de pratiquer les langues autrement, améliorant ainsi leurs compétences linguistiques en anglais, en complément des enseignements.

Enfin, pour permettre à la FSI et à l'Université de mieux se coordonner, il est nécessaire qu'un calendrier partagé soit établi. Il permettra d'anticiper davantage les travaux annuels récurrents. Un cadrage adéquat réalisé dans des temps convenables permettra de s'assurer du respect des délais. Le calendrier des instances centrales, produit en 2018 par le Service des conseils (DGS), servira de base à l'établissement de ce calendrier partagé.

Remarque : L'offre de formation de la FSI telle votée en CFVU pour l'accréditation actuelle exige un volant d'Heures de cours complémentaires (HCC) de l'ordre de 26 000 HETD (année 2017-2018), plus 8600h de Référentiel d'équivalence horaire (REH), 1100h de REH pour les 2 départements IRES et UPSSITECH et 2200h de REH transverse aux départements sans compter les 1700 h de REH au titre de la loi ORE. Cette valeur théorique dépend du nombre d'étudiants qui sera encore supérieur dans les deux années à venir, étant donné les prévisions démographiques d'une part et les taux de réussite de nos formations d'autre part. Même si l'économie moyenne permet de fonctionner avec un réalisé inférieur de près de 8%, cela exige pour la composante une dépense de près de 3M€ théorique, réduite à 2,5M€ dans la pratique (pour l'année 2018-2019) à prévoir de manière récurrente, voire même avec une légère augmentation pour les années concernées par le présent COM. Sans le maintien de sa dotation au titre de la Subvention pour charge de service public, la Faculté ne pourrait pas réaliser son offre de formation.

2) Recherche

La recherche au sein de l'UPS est une activité qui implique l'Université et de multiples partenaires, dont les organismes de recherche. Les grandes lignes de la politique scientifique de l'UPS se mettent en place en concertation avec les organismes partenaires. Les tâches d'organisation sont réparties parmi l'Établissement, les comités de recherche, les laboratoires qui les composent, et les composantes. Dans un contexte de subsidiarité, l'expression de la politique de l'Établissement au niveau de l'UFR-FSI doit être cohérente avec la politique générale, tout en exprimant les spécificités de la FSI, où l'activité de recherche est intimement liée à l'activité de formation par l'intermédiaire de ses enseignants-chercheurs. Le lien enseignement-recherche au niveau des Masters de l'UPS, qui se trouvent principalement rattachés à la FSI, est crucial pour la réussite de l'intégration de l'université comme acteur de la recherche, et pour la vitalité du site notamment par la formation aux niveaux M et D. La répartition équitable des moyens, notamment la masse salariale, est une préoccupation centrale pour assurer que l'Université reste une force de recherche au niveau national et mondial, et que la FSI puisse impliquer l'activité de recherche comme levier en soutien de formations de pointe.

Les principaux objectifs en termes de recherche sont les suivants :

1. Récemment, la responsabilité de la masse salariale a été transférée du central vers les composantes, dont la FSI. A l'heure actuelle, outre les financeurs tiers (ANR, ERC, etc.), ce sont les organismes de recherche ainsi que les composantes à qui est confiée la gestion d'une masse salariale et qui peuvent ainsi faire effet de levier sur l'activité de recherche. De ce fait, la stratégie de la FSI se construit dans le cadre établi par la politique de l'UPS, mais doit se mettre en place en cohérence avec le positionnement des organismes. Réussir cette articulation délicate représente un défi pour au moins les cinq années à venir.

Dans une logique de subsidiarité, ce transfert de masse salariale doit être vu comme une délégation à la composante de la mise en œuvre de la stratégie recherche et formation de l'établissement avec les moyens humains et financiers qui lui sont confiés.

2. L'unité fonctionnelle de la recherche étant le laboratoire, il est nécessaire d'identifier les laboratoires rattachés principalement à la FSI, ou à une autre composante. Parmi les laboratoires de l'UPS, certains se trouvent à des interfaces de nos structures, et se voient affecter des personnels de la FSI ainsi que d'autres composantes de l'université : OMP, Santé, IUT. Il convient de désigner une composante de rattachement principal, ou de rattachement secondaire, pour chaque unité. Ceci permettra de clarifier quelle composante aura le premier rôle dans des discussions d'octroi de masse salariale et de postes entre l'UPS, les organismes, les laboratoires et les comités de recherche. Alternativement, cette composante pourrait

être un Département recherche, auquel seraient rattachés l'ensemble des laboratoires reconnus par l'UPS. Notre objectif commun est de définir le meilleur modèle d'ici 2021.

3. Il faut clarifier la manière de faire participer cette composante pour assurer que nos ressources complètent, aussi bien que possible, celles que peuvent proposer les organismes. Ainsi il faudra que la politique scientifique de l'UPS exprimée par la Commission de la recherche de l'Université, soit calée avec les composantes par le biais d'un dialogue régulier. Il paraît donc nécessaire de prévoir, en amont des dialogues de gestion avec les laboratoires, les comités et les organismes, un dialogue de gestion avec la ou les composantes auxquelles sont adossées les unités de recherche.

4. Il existe un nombre significatif de personnels affectés aux laboratoires de l'OMP, composante de recherche. Outre les enseignant-chercheurs, cela concerne une trentaine de personnels BIATSS. Ainsi toute diminution de la masse salariale de la FSI peut impacter les choix à venir concernant le soutien technique dans les laboratoires notamment de l'OMP. Il paraît nécessaire de clarifier comment doit être géré ce chevauchement. À terme, l'objectif est de réduire ce nombre de personnels BIATSS en double appartenance, par le biais des mobilités, des retraites, et de la réorganisation des services (PRISSME).

Au-delà, il paraît important de développer les moyens pour réaliser, avec la direction de l'université, des projets novateurs et interdisciplinaires à l'interface entre composantes de l'établissement (surtout avec l'OMP, et les composantes de Santé).

5. La gestion d'un contractuel de recherche, choisi par l'équipe scientifique et payé par un contrat de recherche, reviendra naturellement à terme à la DSL, tout comme la gestion du contrat et de la masse salariale y afférant. Pour les doctorants, la masse salariale sera également affectée à la DSL, quelle que soit l'origine du financement. Ainsi la gestion des contractuels de la recherche y sera regroupée.

6. La position de la Faculté dans la formation doctorale doit être précisée : actuellement les laboratoires et les écoles doctorales fournissent aux doctorants une formation qui est de qualité, et la faculté ne souhaite pas assurer une tutelle lourde sur cette formation. Néanmoins, le niveau D s'articule avec le niveau M, dont l'importance pour la FSI est notée plus haut. De plus, il est partie intégrante des formations de la composante de par les doctorants qui contribuent aux formations de la FSI. Enfin, les doctorants financés par le secteur privé participent aux relations de la FSI avec les entreprises, lesquelles doivent être développées ou renforcées, en cohérence avec la politique de l'Université et en lien avec les vice-présidences concernées.

Il est par ailleurs urgent que la charge que représentent les ressources humaines et matérielles des écoles doctorales soit clairement positionnée au niveau de l'université Paul Sabatier, voire de l'Université de Toulouse. Cela ne doit toutefois pas empêcher un dialogue fécond entre la faculté, les écoles doctorales et les

laboratoires pour donner une visibilité internationale à la recherche faite par tous les acteurs dans le périmètre de la FSI.

7. La gestion des campagnes de postes doit être mieux articulée entre la commission recherche, les comités de recherche et la composante. Pour les demandes de créations de postes, un type de demande principal doit être mis en avant : recherche, enseignement, rééquilibrage RH, administration-support. Suivant le type de demande, soit la composante, soit la Commission de la recherche aurait un avis essentiel. Une part de la masse salariale devrait clairement être fléchée recherche avant le début de la campagne, et ceci peut s'envisager dans un cadre défini par des demi-ETPT recherche, avec l'aval de la Commission de la recherche. Au moment de la publication du poste, les poids des activités recherche et formation pour tout EC apparaîtront comme équivalents, avec un profil de recherche apparié à un profil d'enseignement. Ces appariements doivent résulter de discussions en profondeur entre les comités et laboratoires d'un côté, et les départements pédagogiques de la FSI de l'autre. Ainsi, il sera important de créer ces listes de demi-ETPT (recherche et formation) tôt dans l'année, afin d'accorder le temps nécessaire pour les discussions réunissant recherche et formation. Les priorisations des composantes parmi les profils appariés répondront à l'ensemble de besoins de la composante. Les listes de demi-ETPT recherche au niveau des comités, qui viseront à apporter une vision pluriannuelle des besoins, pourront être mises à jour chaque année pour tenir compte des recrutements effectués, y compris par les autres tutelles, et des changements de situation.

La liste de programmation des besoins aura pour objectifs :

- de tenir compte des besoins en enseignement et en recherche, et de favoriser une synergie entre les deux par une discussion dans la durée rassemblant départements, laboratoires et comités,
- d'être pluriannuelle (sur au moins 3 ans et amendable chaque année moyennant justification pour garder de la flexibilité et intégrer les contraintes apparues en cours d'année),
- de couvrir la totalité des laboratoires d'un comité,
- de couvrir les besoins en enseignants-chercheurs (MCF et PR), en enseignants du second degré (PRAG et PRCE) et en personnels BIATSS.

Un premier dialogue avec l'Université aura lieu à ce sujet entre la présidence de l'université et la direction de la FSI en février 2020.

3) Pilotage

3.1. Mise en place de dialogues de gestion réguliers (RH, Patrimoine, Finances)

Grâce aux dialogues de gestion annuels RH, une collaboration efficace a été initiée entre la présidence, certains services centraux de l'Université et la direction de la FSI, ainsi qu'avec les divisions administratives de la FSI. En effet les dialogues de gestion sont suivis de réunions régulières entre les divisions de la FSI et les responsables des services centraux. Ces échanges existent également avec d'autres services centraux (par exemple réunion hebdomadaire FSI et DEVE).

Ces dialogues de gestion annuels seront étendus aux fonctions Finances/Achats, Patrimoine/Logistique/Prévention Sécurité et Système d'Information. Ils s'appuieront sur des tableaux de bord partagés. Ils seront également suivis de réunions entre responsables administratifs des services centraux et des composantes, auxquels seront en outre associés les Pôles d'appui mis en place dans le cadre du PRISME. Rapport d'auto-évaluation pour le HCERES précise les modalités d'application (point 7 du sous-domaine 2.3).

Les dialogues de gestion pourront, à plus long terme, s'étendre à toutes les fonctions : ils devraient permettre à l'équipe présidentielle de décrire clairement la stratégie de l'établissement : il s'agirait alors de co-définir avec la composante des objectifs quantifiables, réalistes et réalisables, en cohérence avec les objectifs propres de l'Université et de la FSI et compatibles avec les moyens alloués.

3.2. Partage de tableaux de bord

Un premier travail d'élaboration d'indicateurs partagés a été instauré à l'initiative de la Commission des personnels de la FSI. Ces indicateurs donnent une vision objective des ratios de répartition des ressources humaines administratives et d'enseignement. Ils peuvent permettre notamment d'éclairer les choix de recrutement lors des campagnes d'emploi et /ou de prendre en compte la question de la parité ou de la diversité, avec notamment l'insertion de personnels RQTH. La mise au point d'indicateurs partagés, déclinaison des indicateurs de l'établissement, pour l'ensemble des fonctions est un objectif à moyen terme.

3.3. Principe du décideur-payeur et subsidiarité (en particulier dans le domaine du Patrimoine)

- 1) La mise en place du SPSI va nécessiter, au cours de la période couverte par ce COM, une clarification des responsabilités entre composante et direction centrale de l'Université pour déterminer qui doit se charger de l'entretien du patrimoine. Se pose la question de la centralisation ou répartition des budgets au plus près des besoins. Depuis plusieurs années la FSI consacre une part de ses ressources propres à l'aménagement et l'entretien des locaux qu'elle occupe. Ces actions vont dans le sens d'une amélioration des conditions d'enseignement et d'une optimisation du parc immobilier notamment par un regroupement fonctionnel des services administratifs.

- 2) La compensation financière aux composantes des mises à disposition doit être clarifiée (cf. section Ressources Humaines, section 4.1.f)

3.4. Implication de la FSI dans la Responsabilité Sociétale de l'Université et le Plan Vert DD-RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale)

La FSI, dans la mesure de ses moyens, souhaite contribuer activement à cette thématique. Une première vague de recrutement de VSC (Volontaires de service civique) vient de débiter grâce à l'implication des enseignants. Leur mission permet d'apporter une écoute et un accompagnement spécifique à des publics d'étudiants à besoins particuliers (étudiants souffrants d'un handicap temporaire, étudiants salariés, étudiants déracinés ...). Ces actions ont vocation à se développer au cours des prochaines années. Les actions prioritaires dans les années futures concernent, en cohérence avec les priorités de l'Université : le tri sélectif ; la préservation de la biodiversité, via notamment l'implication des formations ; la transition énergétique ; les achats responsables.

3.5. Possibilités de mutualisation avec la F2SMH

Actuellement l'ensemble des locaux d'enseignement est mutualisé entre F2SMH et la FSI. La mise en œuvre du projet PRISSME précisera les domaines où les mutualisations de services administratifs seront opportunes, dans le cadre de la création de Pôles d'appui.

La réussite du renforcement du pilotage de la composante FSI pourra s'appuyer sur une coordination renforcée entre les administrations centrale et la composante et la mise en place d'un référent contrôle interne, contrôle de gestion et pilotage au sein de la composante.

4) Ressources Humaines

4.1. Pilotage sous plafond de masse salariale et d'ETPT

Le pilotage sous plafond de masse salariale permet tout au long de l'année de présenter les décisions et leur déclinaison au plus juste. Les dépenses de personnel s'accompagnent d'un plafond d'emplois concernant tous les personnels de la Faculté rémunérés par l'État. Une clarification des attendus de l'Université en termes de plafonds de nombre d'emplois est fortement souhaitée dans un avenir proche. Les demandes de postes BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs devraient être pour la plupart décorrélées des libérations de postes, y compris en ce qui concerne les possibilités de promotions (demandes de 46-3 par exemple).

a- Prévision d'emplois

Afin de permettre à la Faculté des Sciences et Ingénierie d'organiser l'année universitaire suivante dans les meilleures conditions, il est nécessaire de prévoir en amont dès le mois de janvier de l'année en cours les ressources humaines qui lui seront allouées dans le respect des objectifs d'effectifs et de masse salariale.

b- Repyramidage des catégories d'emplois (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs ; voir Indicateur spécifique IFSI5)

- BIATSS

En réponse aux demandes récurrentes des laboratoires mais également dans une moindre mesure à celles de ses services administratifs, la Faculté des Sciences et Ingénierie souhaite mettre en place un plan de repyramidage des catégories d'emploi en particulier en transformant des emplois de catégorie C en catégorie B et des catégories B en A, dans le respect des contraintes de masse salariale et en cohérence avec PRISSME. Dans le quinquennat à venir 10 postes pourraient ainsi être repyramidés.

- Enseignants et enseignants-chercheurs

L'historique des flux étudiants, des relations entre composantes scientifiques et le pas pris par les unes sur les autres avant leur fusion en 2011 explique des disparités importantes entre communautés d'enseignants et enseignants-chercheurs.

La Faculté souhaite être volontariste dans une action de rééquilibrage de catégories d'emplois afin de gommer autant que possible des différences flagrantes.

Les données contenues dans l'application SGCE sur plusieurs années permettent d'avoir des chiffres très instructifs sur la photographie à l'instant t des comportements des communautés d'enseignants mais aussi sur l'évolution des paramètres RH en

lien avec la pédagogie. L'outil SGCE apparait essentiel dans l'aide au pilotage RH. L'UPS s'engage à ce que le support technique à l'outil SGCE au niveau de la DSI soit à la hauteur des enjeux, pour poursuivre le maintien mais surtout le développement du logiciel. Pour l'année 2020, il s'agira de formaliser les actions de l'université sur ce sujet (recrutement d'un IGR) et le remplacement de l'IGE de la DSI en appui à SGCE.

c- Politique d'accompagnement des carrières des personnels FSI

- BIATSS

Des indicateurs transparents produits par l'UPS seront à disposition lors des campagnes de promotions sur liste d'aptitude (LA) ou tableau d'avancement (TA). Ces indicateurs doivent permettre d'objectiver la réalité des promotions en fonction du service ou composante d'appartenance. Une composante ou un service représentant x% des agents promouvables devrait sur une période de 3 ou 4 ans recevoir de l'ordre de x% des promotions, sans que cela devienne pour autant un mécanisme automatique.

Compte tenu du faible nombre de promotions à la liste d'aptitude pour l'UPS, l'établissement encourage ses composantes, toujours dans le respect du pacte de retour à l'équilibre des comptes et des plafonds de masse salariale, à ce que des concours puissent être proposés aux agents dont les qualités professionnelles vont bien au-delà de leur fiche de poste et ayant la capacité de passer ces concours.

- Enseignants et enseignants-chercheurs

À l'instar des agents BIATSS, la Faculté Sciences et Ingénierie et l'UPS construiront des indicateurs transparents et partagés lors des campagnes de promotions à la LA (des PRCE) ou TA des enseignants du secondaire. L'UPS s'engage à être proactive dans le cadre de la défense des dossiers de promotion de ses personnels enseignants du secondaire au niveau des commissions rectoriales.

Concernant la promotion locale des enseignants-chercheurs, un élément d'évaluation et de décision doit prendre en compte le fort investissement pédagogique de certains collègues qui permettent à d'autres de consacrer plus de temps à la recherche. L'article 46-3 continuera à être un outil privilégié pour reconnaître l'investissement des maîtres de conférences dans la vie de l'établissement. De l'ordre de 10% de la masse salariale de chaque campagne annuelle d'emplois à la FSI y seront consacrés. Les profils de postes concernés devront être larges, mentionnant dans la mesure du possible plusieurs laboratoires d'accueil et plusieurs sections du CNU.

d- Actions de formation des personnels FSI

La Faculté des Sciences et Ingénierie souhaite que ses agents puissent monter en compétences pour rendre un service toujours de meilleure qualité mais également afin d'avoir de meilleures perspectives de carrière au sein si possible de la composante. Ainsi des formations de préparation aux concours seront plus souvent proposées aux agents contractuels ou titulaires de la FSI. L'objectif est d'augmenter de 30 % l'accès à la formation de préparation aux concours sur le quinquennal.

e- Doctorants sous contrat d'enseignement

Depuis la mise en application du décret de 2016 concernant les doctorants, l'Université Toulouse III-Paul Sabatier éprouve des difficultés pour recruter des DCCE en nombre suffisant. La FSI représente 90% de l'ensemble des contrats et est particulièrement concernée, avec en 2018, 45 services d'enseignements de 64h non attribués. Certes cela engendre 200k€ d'économies mais ces 2900h non effectuées génèrent une augmentation de 150k€ des heures complémentaires, non financées. La FSI pourra utiliser les sommes (initialement prévues pour la rémunération des DCCE) non consommées afin de financer des HCC ou des vacances. Elle s'engage à prioriser les heures d'enseignement ainsi financées sur des doctorants souhaitant effectuer des vacances d'enseignement. Cette action contribuera à la formation des doctorants à l'enseignement et par conséquent à l'insertion professionnelle des docteurs de l'UPS (Indicateur du Contrat quinquennal IS1).

f- Compensations financières pour mise à disposition de personnels hors établissement

Dans le cadre de la gestion de la masse salariale État par les composantes, lors de la mise à disposition d'un enseignant ou enseignant-chercheur, l'UPS se doit de demander le reversement intégral du salaire coût chargé de l'agent. L'établissement prélèvera un pourcentage de la somme récupérée pour frais de fonctionnement/gestion et reversera le reste à la composante afin que cette dernière puisse en disposer dans le cadre de sa politique RH ou d'investissement. Le pourcentage sera précisé lorsque le Conseil d'administration aura voté les nouvelles modalités de compensation, en 2020.

4.2. Évolution des enseignements transverses intra et inter-composantes

La Faculté Sciences et Ingénierie, fusion des quatre anciennes UFR, Langues, MIG, PCA et SVT, a généré la création de plusieurs départements pédagogiques en charge de mention de Licence, de Licence Professionnelle et de Master. Un département pédagogique regroupant des disciplines transversales comme les langues vivantes et la gestion a vu le jour. Les deux unités Gestion et Langues Vivantes de ce département sont depuis la création de la FSI en grande difficulté. La charge d'enseignement de l'unité Gestion exclusivement assurée dans les formations de la Faculté n'est couverte qu'à 50 % par les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Les problématiques de l'unité Gestion se rapprochent de celles

du département informatique, ce qui était déjà le cas dans l'ex-UFR MIG. Une réflexion doit être menée sur la place de la gestion au sein de la FSI en concertation avec les autres départements. Un rapprochement/fusion avec le département informatique de la Faculté serait cohérent et bien plus rationnel que la structuration telle qu'actuellement actée avec l'unité Langues vivantes.

L'unité Langues vivantes de la FSI assure l'enseignement des langues vivantes au sein de toutes les composantes de l'UPS hors IUT avec une répartition de $\frac{3}{4}$ de la charge pour la FSI. La masse salariale des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires représente 2.7M€ environ. La charge d'enseignement de l'unité Langues Vivantes n'est couverte qu'à 50% par les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires dans le cadre de leur service statutaire, le reste par des HCC extrêmement nombreuses faites par les titulaires et par une soixantaine de vacataires (pour 500k€ environ). Comme un quart de la charge d'enseignement couverte par l'unité Langues Vivantes de la FSI concerne des formations hors FSI, la Faculté Sciences et Ingénierie gère environ 25% de la masse salariale État des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires pour les facultés de santé et F2SMH. Selon la FSI, ce positionnement est dommageable pour deux raisons principales :

- Pédagogiquement les langues vivantes doivent apporter des compétences essentielles à l'insertion professionnelle des étudiants de la Faculté Sciences et Ingénierie (et des autres composantes). La certification en langues étrangères tend à devenir obligatoire, au moins pour les formations les plus exposées à un besoin de certification. La tutelle s'est d'ailleurs engagée à la financer dans un proche avenir. N'étant pas intégrés dans les départements pédagogiques comme une discipline « classique » des formations, l'intégration pédagogique des enseignements des langues vivantes n'est pas systématique et devra être renforcée.
- Le pilotage sous plafond de masse salariale et la rareté des postes qui en découle compte tenu des efforts encore à faire pour atteindre les objectifs de baisse de masse salariale État, entraîne un soutien encore insuffisant lors des campagnes d'emplois de la part des comités de pôle de recherche mais également des directions de départements pédagogiques qui plus est pour assurer des enseignements dans d'autres composantes que la FSI.

La FSI souhaite donc que les collègues titulaires de l'unité de langues vivantes FSI rejoignent la prochaine UFR Santé pour ceux enseignant et coordonnant actuellement les langues vivantes dans les corps de santé, l'UFR Sport pour ceux enseignants en F2SMH. Le département langues vivantes de la FSI aurait donc pour mission de gérer les enseignements de langues dans les formations de la FSI, le centre de ressources situé au Bâtiment 4TP2 et d'organiser les sessions des tests TOEIC que la FSI souhaite développer, mais qui se heurtent à des problèmes logistiques de disponibilité d'amphithéâtres.

Cependant, la Présidence de l'Université souhaite que l'alternative d'un pôle transversal en Langues soit étudiée avec attention. Ce département d'enseignement inter-UFR, dont le statut serait à préciser, aurait vocation à assurer la charge

d'enseignement des langues étrangères de l'ensemble des composantes d'enseignement de l'Université, hors IUT.

L'objectif commun de la Présidence et de la direction de FSI est de définir le meilleur modèle durant les deux années concernées par ce COM, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés.

4.3. Mise en œuvre du projet PRISSME

PRISSME sera mis en œuvre dans le respect des prérogatives de la composante. En particulier, la notion de contrat de service doit permettre à la FSI d'articuler une politique pluriannuelle avec le moins d'aléa politique possible, tout en tenant compte des impératifs de pilotage de l'université. La création de Pôles d'appui permettra la mise en synergie des administrations de F2SMH et de la FSI, et améliorera leur fonctionnement.

5) Finances

5.1. Constat : les moyens financiers de la FSI - un budget difficilement pilotable pour 12.000 étudiants

Le budget modifié en septembre 2019 de la FSI (6,7 M€) se divise en trois grandes parties :

- 3,3 M€ sur la masse salariale (heures complémentaires, vacances, contractuels) induite en grande partie par la maquette d'enseignement.
- 1,4 M€ pour les départements d'enseignement pour des dépenses pédagogiques de travaux pratiques principalement. Dont 400 k€ d'investissements.
- 2 M€ pour le fonctionnement général de la faculté, dont 80 % sont liés à des dépenses préaffectées (comme les missions au CNU). Les sommes restantes sont dédiées aux achats collectifs (feuilles, craies, copie d'examens, sécurité (hottes)) et récurrents, ainsi qu'au patrimoine avec, en 2019, un centre de coût propre de 120 k€ et une contribution au SPSI de l'UT3 de 200 k€.

On notera que la Faculté en 2019 génère 1,4M€ d'investissements. Par rapport au budget exécuté, manquent 700k€ qui correspondent à divers versements inter-unités budgétaires (UB) qui se font en cours d'année. Ceci rend difficile de dégager des marges de manœuvres dans le budget initial et de prévoir des dépenses de patrimoine suffisamment à l'avance pour être correctement exécutées.

Par ailleurs des marges de manœuvres de la faculté résident, côté dépenses dans les HCC et donc le dimensionnement de la maquette, et côté recettes dans le développement des ressources propres, notamment en Formation Continue et Apprentissage (voir domaine Formation et domaine Relations avec les Entreprises).

Depuis la fondation de la FSI, les budgets prévisionnels ne reflètent que partiellement l'activité de la faculté. Ainsi, il est très difficile de gérer un budget non sincère car il occasionne des difficultés de suivi et de prévision. Aujourd'hui la FSI n'est pas en mesure construire un budget initial exhaustif, donc les montants qu'elle veut consacrer à l'investissement sur le patrimoine sont non indiqués.

5.2. Objectifs

Le premier objectif est de construire un budget initial qui reflète l'activité de la faculté et de ses personnels. Ainsi il est indispensable que les virements internes qui se font à partir des autres UB soient en totalité inclus dans le budget initial. Une modification, l'année N+1, de ces activités inter-composantes selon l'activité observée l'année N permettra d'ajuster le budget au mieux (voir Indicateur du Contrat quinquennal IC11).

La FSI ne prévoit pas de diminution de l'allocation aux départements d'enseignement, même si elle ne dispose pas d'un budget suffisamment important

pour le renouvellement et l'entretien des matériels de TP. Une enveloppe globale annuelle de 1 M€ leur est attribuée, cependant 1/5 de la dotation est gelé et éventuellement distribué en juillet, selon la situation financière de la faculté en cours d'année. L'objectif de la FSI est d'attribuer 100% de la dotation, à condition que des aléas financiers ne la contraignent pas à y renoncer.

L'ouverture du quartier de l'alternance (voir domaine Relations avec les Entreprises) aura un effet à plus long terme dans l'accompagnement des diplômés actuels et futurs. Même si aucune augmentation significative des recettes en 2019 n'est attendue, il est anticipé que les recettes pour la MFCA seront plus importantes, ce qui permettra en 2020 à la Faculté d'en tirer profit.

En 2019, l'augmentation de ressources propres aura principalement lieu grâce aux étudiants venant de Chine (Sino French Engineering School), soit une recette supplémentaire pour la FSI de 40 k€ pour une centaine d'étudiants par an pour les trois premières années, puis 3600 € par étudiant pour la quatrième année qui se fera en présentiel à Toulouse. La FSI utilisera cette recette pour entretenir son patrimoine. La FSI continue de soutenir ce projet.

Si les moyens octroyés sont identiques à 2018, la FSI continuera à contribuer au financement du Gros Entretien et Rénovations (GER), comme détaillé dans le SPSI de l'établissement voté au conseil d'administration de l'Université en 2019. Cette contribution se fera dans le budget initial complété par un complément qui précèdera le deuxième budget rectificatif de l'année courante.

La maquette d'enseignement de la nouvelle accréditation, à partir de 2021, sera analysée en termes de coûts. Le nombre nécessaire de salles d'enseignement dépendra en particulier du développement de l'enseignement à distance.

Le montant des droits d'inscription (DI) est une réelle difficulté, du fait de la proratisation, pour une composante dont le nombre d'étudiants peut varier de façon non négligeable d'une année sur l'autre. Le mode de calcul actuel rend impossible une prévision fiable, ce qui empêche l'exécution du budget de façon optimale. Ainsi une nouvelle politique d'attribution des DI sera mise en œuvre pour le budget 2020. Elle consistera à reverser aux composantes en janvier de l'année N les DI proportionnellement à la moyenne des nombre d'étudiants des années civiles N-1 (inscrits administratifs non-boursiers constatés en octobre de l'année N-1), N-2 et N-3, pour inscription dans le budget de l'année N.

6) Patrimoine

6.1. Constats partagés

L'Université Toulouse III-Paul Sabatier met à disposition de la FSI un patrimoine extrêmement varié en localisation et en affectation, c'est-à-dire enseignement et administration (voir annexe). Les particularités de ce patrimoine sont :

- 1) qu'il est souvent en mauvais état, certains bâtiments datant de la fondation de l'UPS et ayant été peu entretenus ;
- 2) qu'il est partagé avec la F2SMH ;
- 3) qu'il y a dans certains bâtiments une imbrication importante et peu ordonnée entre administration FSI/UPS et recherche, voire recherche/enseignement dans des bâtiments qui ne sont pas prévus pour accueillir du public.
- 4) En 2020, la MRL va ouvrir ses portes. La FSI et la F2SMH vont connaître une amélioration significative de la qualité d'accueil des étudiants. Cette MRL permettra de faire disparaître la plus grande partie des locaux modulaires (seuls seront gardés des « algécos » qui seront destinés à être des zones « tampons » pour d'autres opérations immobilières) et de rendre aux laboratoires les salles d'enseignements qu'ils abritent aujourd'hui, de détruire de vieux bâtiments mal entretenus tel le 3PN et d'héberger à la MRL l'ensemble des secrétariats de Licence de la FSI.
- 5) Entre la FSI et la F2SMH a été établi un fonctionnement concerté sur les bâtiments communs. La FSI gère les locaux et la F2SMH les utilise. Ce fonctionnement sera formalisé sous peu via un contrat de service à l'occasion de la mise en œuvre du PRISSME et des Pôles d'appui.

6.2. Directions des actions à mener dans le futur

- Deux directions priment pour rationaliser l'utilisation du parc immobilier d'enseignement (voir Indicateur du Contrat quinquennal IC13) et administratif de la FSI : une moindre dispersion des salles informatiques et des bâtiments (ou étages) affectés à un nombre restreint de départements d'enseignement afin de créer un meilleur sentiment d'appartenance du patrimoine de la part des personnels et des étudiants.
- Création de salles « des professeurs » et de bureaux d'enseignants.
- Pour le bâtiment 3R1, étudier avec l'Université une meilleure utilisation de son espace afin d'avoir bien délimité une partie recherche et une partie administration tant FSI qu'UPS, en cohérence avec le SPSI en cours de déploiement. Cette action sera entreprise à l'issue de la construction du bâtiment 3R4 qui hébergera une partie des personnels de l'IRSAMC.
- Accroître les financements destinés à l'entretien des locaux (dont bâtiment 4A), où les économies d'énergie sont indispensables. Une toujours meilleure interaction avec le SEC devrait permettre d'envisager des modifications d'huisseries les plus rentables possibles à court terme.
- La FSI dispose de moyens pour gérer son patrimoine. Elle souhaite le faire en coordination avec l'Université. Ainsi, la FSI propose des rencontres avec le DGSA

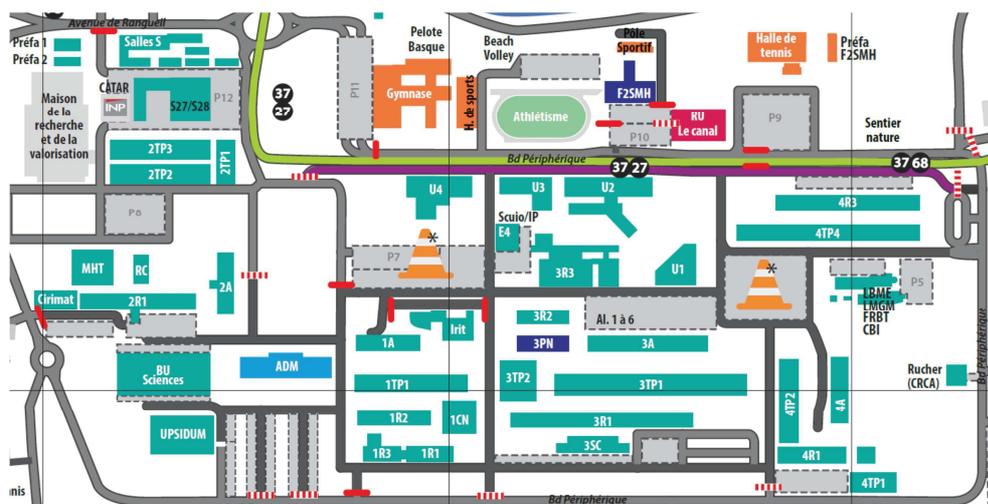
patrimoine tous les six mois afin d'harmoniser les actions et de mieux s'inscrire dans le SPSI.

- Dans le cadre de PRISSME, il faudra s'interroger pour placer tout ou partie de ces missions et des moyens associés au bon échelon de subsidiarité. Ainsi, par exemple, le contrôle du nettoyage des locaux d'enseignement FSI/F2SMH par les correspondants bâtiments est à rendre toujours plus performant. Il faut aboutir à la solution la plus efficiente en 2020, et trouver la meilleure articulation avec le STI sciences.

6.3 Actions 2020

- Recentrer l'administration au 3ème étage du bâtiment 3R1, b2, créer des espaces de d'archivage copies au 3R1b2.
- Rénovations des peintures des salles et couloir aux bâtiments U3 et U1.
- Formaliser le dialogue sur les correspondants bâtiments et l'articulation avec le STI sciences, en concertation avec le Vice-Président Patrimoine.

Annexe : Patrimoine attribué à la FSI et FSI/F2SMH au 1^{er} septembre 2018.



- Salles S
- 2TP1, 2TP2, 2TP3 (partage actuel de salles avec la Faculté de Pharmacie)
- 2A
- 1A, partagé avec l'agence comptable, la direction des Finances et Achat, et la FFSU
- 1TP1, partagé avec la DSI, deux locaux syndicaux, un local associatif, un local Elior.
- 3SC partagé avec l'atelier reproduction, le garage de voitures UPS et archivages. Nous disposons des locaux du service commun d'électronique, de l'ex-atelier mécanique, de l'ex-laboratoire PHASE.
- 3R1 : nous disposons du 3R1 3^{ème} étage B2 et B3, du rez-de-chaussée du B3, d'une partie du rez-de-chaussée du B2. Les locaux au 2^{ème} étage du B3 sont dévolus à la DSL, ceux du rez-de-chaussée du B2 sont affectés à la DRH de IUPS, ainsi qu'au 1^{er} étage du B2.
- 3TP2, partagé avec la DSI
- 3PN
- 3TP1
- 3A, partagé avec des associations étudiantes
- « Algécos »
- U1
- U2
- U3
- U4, partagé avec le Catalyseur et le CampusFab
- 4TP1
- 4TP2
- 4A
- 4R3 : nous avons les secrétariats du département BG une salle de réunion, salles d'archivage, pièce affecté à deux professeurs émérites.
- Nous n'avons pas indiqué dans ce descriptif les bureaux syndicaux.

- Géotechnique (derrière LMTG INSA)
- Site de Tarbes, l'OMP met à disposition des locaux. L'UPS paye les fluides.

7) Relations avec les entreprises

7.1 Formation

- **Formation continue et apprentissage (dont cibles en adéquation avec le Pacte de Développement)**

Les formations se doivent d'être lisibles d'un point de vue métier et compétences selon leur niveau de certification (de III à II pour l'université). Plus spécifiquement, les formations continues et en apprentissage doivent s'organiser de façon à accueillir divers publics et proposer des calendriers et des objectifs permettant le développement de l'alternance, leur référencement et leur financement par les organismes de la formation professionnelles et les organismes collecteurs. Cela passe par une définition claire des compétences visées, l'insertion de « modules de renforcement », la mise en place d'un calendrier cohérent. Plusieurs actions seront déployées par la FSI pour atteindre cet objectif :

- 1 - Sensibiliser les étudiants en formation initiale au concept de la Formation tout au long de la vie (FTLV). Cela passe par une meilleure information sur les différentes possibilités offertes par l'alternance et sur le compte personnel de formation.
- 2 - Proposer une « orientation de formation » pour les diplômés (en situation de travail, en retour à l'emploi ou en réorientation) qui souhaitent élever leur niveau de qualification (pour les formations de niveau III et II) et l'associer à une VAP/VAE quelques années plus tard.
- 3 - Proposer des « modules de renforcement » pour les salariés qui souhaitent rester en contact avec la formation et renforcer leur qualification, augmenter leur employabilité. Insertion de ces modules dans les formations, mise en place d'un calendrier cohérent, référencement de ces modules de renforcement dans un livret.
- 4 - Participer aux Conseils de Perfectionnement Sectoriels pour mieux comprendre les besoins des entreprises.
- 5 - Accompagner les formations vers l'alternance (voir le point Quartier de l'Alternance)

Indicateur du Contrat quinquennal IC7 :

Nous présentons ici l'évolution des effectifs et des recettes prévisionnelles de la FSI, avec une proposition de cible :

ANNEES	ALT	FC	TOTAL
2013-2014	221	249	470
2014-2015	194	306	500
2015-2016	240	245	485
2016-2017	298	449	747
2017-2018	333	459	792
2018-2019	387	186	573
2019-2020	0	0	0
2020-2021	0	0	0

2020-2021 Cible	450	220	670
------------------------	------------	------------	------------

La différence 2018-2019 avec 2017-2018 repose principalement sur la disparition du CESI dans les effectifs FC.

Comme convenu et pour soutenir l'activité des composantes, au-delà des moyens de la MFCA, 1/3 de l'accroissement de l'excédent de gestion est reversé à la composante pour constituer des emplois de soutien.

Variation depuis 2013-2014 et perspective :

FSI	VARIATION	20%	1/3 de 20%
2013-2014	- 0	- 0	- 0
2014-2015	- 217 849	- 43 570	- 14 523
2015-2016	260 596	52 119	17 373
2016-2017	602 587	120 517	40 172
2017-2018	717 732	143 546	47 849
2018-2019	902 796	180 559	60 186
2019-2020	1 279 539	255 908	85 303
2020-2021	1 656 282	331 256	110 419

Contribution RH (mise en place en 2018) :

FSI	ETP	SALAIRE	RESTE
2014	-	-	0
2015	-	-	14 523
2016	-	-	17 373
2017	-	-	40 172
2018	1,00	35 000	12 849
2019	1,00	35 000	25 186
2020	2,00	70 000	15 303
2021	3,00	105 000	5 419

Une perspective de deux autres emplois (coût 35 k€ par emploi) est envisageable d'ici 2021.

- **Développement de la Taxe d'apprentissage (dont clé de répartition de la collecte)**

Le développement de la Taxe d'Apprentissage (TA) est une mission difficile dont le résultat dépend non seulement des relations établies entre les entreprises et l'Université, mais également des types de quotas que peuvent verser ces entreprises. Convaincre les entreprises de contribuer au développement de nos formations via la TA est primordial d'autant plus que la conjoncture actuelle tend à diminuer les versements au profit de versement hors quotas à des formations de niveau IV ou V. Pour développer la Taxe d'Apprentissage, plusieurs actions seront mises en œuvre :

1 - S'insérer dans le nouveau dispositif et les modalités de versement de la Taxe d'Apprentissage que va proposer l'université pour faire face à la nouvelle procédure de collecte et versement de la TA.

- 2 - Recenser les formations habilitées à recevoir la Taxe d'Apprentissage.
- 3 - Identifier les entreprises cibles en fonction de leurs besoins de recrutement (le principal intérêt pour une entreprise est de financer une formation qui lui permettra de recruter de futurs diplômés).
- 4 - Mettre en place une campagne de collecte en lien avec le développement des relations industrielles.
- 5 - Remercier les entreprises partenaires et communiquer sur les actions réalisées grâce à la TA collectée : projets concrets, achats de matériels, identification des locaux (affichages), invitation à des événements.

7.2 Développement des relations avec les entreprises

Le développement des relations avec les entreprises et la mise en place de partenariats passent par la valorisation de nos formations auprès de nos partenaires, que ce soit par des stages, des emplois ou des formations par alternance. Nous devons avoir une bonne connaissance de l'environnement scientifique et technique, industriel et institutionnel, dans le but de coordonner une communauté d'acteurs socio-économiques, industriels et universitaires et de travailler ensemble. Pour cela, il nous faut avoir une démarche professionnelle : communiquer vers les entreprises, aller à leur rencontre pour mieux comprendre leurs besoins, et savoir les accueillir.

Communiquer vers les entreprises et les acteurs du monde socio-économique nous permettra de valoriser notre offre de formation et contribuera au renforcement de nos relations. Pour cela, il faut, avec le quartier de l'Alternance :

1. Cibler et aller à la rencontre des entreprises pour connaître leur politique de formations et de recrutements : échanger (être à l'écoute), comprendre leurs besoins, y répondre efficacement. Développer un carnet d'adresses des entreprises par secteur d'activité / compétences.
2. Répondre aux demandes des professionnels efficacement (recherche de stages, emplois, alternants). Poursuivre l'organisation annuelle du Forum stages et emplois et le décliner dans les différentes spécialités.
3. Communiquer sur notre offre de formation, en particulier l'alternance et la FTLV (voir Quartier de l'Alternance ci-dessous).
4. Inviter nos partenaires à participer à des événements (en lien avec le SCUIO, le BPEI, et le Catalyseur).
5. Valoriser auprès des entreprises les projets du Campus Innovant et les inciter à y participer.
6. Valoriser, après les avoir recensées, les formations à l'entrepreneuriat, en concertation avec le Catalyseur.
7. Disposer d'un fichier sectoriel de partenaires à solliciter pour répondre à des appels d'offres, type PIA par exemple.
8. Participer aux référencements de nos formations dans les catalogues professionnels des formations.

9. Mettre en place une démarche globale de collecte de la TA et inciter les entreprises à contribuer au processus (notamment via la plateforme collaborative PaulSabRéseau).
10. Inciter les entreprises et le milieu socio-économique à participer aux formations comme intervenants, à réfléchir sur les orientations et la conception de notre offre de formations comme membres des conseils de perfectionnement sectoriels.
11. Disposer d'un outil permettant de présenter l'offre de stages des formations, proposer les CV des diplômés. Participer au développement de la plateforme collaborative Paulsabreseau@univ-tlse3.fr.
12. Utiliser les dispositifs de défiscalisation de la fondation Catalyses pour faire financer des projets universitaires et des chaires.
13. Proposer et organiser le parrainage des promotions par les entreprises, les remises de diplômes.

7.3 Le Quartier de l'Alternance

Le récent Quartier de l'Alternance a plusieurs objectifs tournés vers les alternants, les formations et les entreprises :

1. Assurer un accueil physique des entreprises et des alternants sur la Faculté.
2. Accompagner les alternants dans leurs démarches administratives et pédagogiques
3. Accompagner les formations en / vers l'alternance
4. Assurer les relations entre les formations, la MFCA, et les partenaires industriels

La FSI entend continuer à le soutenir sur la durée du COM avec l'accompagnement de la MFCA.

8) Relations internationales

La mise en place d'un correspondant RI à la FSI a permis de faciliter la communication entre le central et la composante. Cela a notamment permis de limiter les aller-retours pour négocier la mise en place d'accords de coopérations avec des partenaires étrangers et de mieux coordonner les intérêts stratégiques de la FSI et de l'université dans son ensemble. Une procédure de validation des accords via un comité de lecture et un passage devant le conseil de la FSI en amont de la CFVU nous a également permis de gagner en efficacité et en précision. Des rencontres régulières entre le correspondant RI de la FSI et le VP RI et/ou la directrice du service ont également facilité la remontée d'information et de mieux comprendre les besoins de la composante.

8.1. Mobilité sortante des étudiants

Pour augmenter le flux des étudiants sortants, plusieurs directions seront suivies :

1. Être plus performant pour informer les étudiants sur l'intérêt et les possibilités d'une mobilité ; nous proposons dans un premier temps de travailler sur une plaquette (non-imprimée) mise à disposition en début d'année scolaire à tous les étudiants (et enseignants) de la FSI.
2. Augmenter les choix possibles, ce qui est fortement lié à la mobilité entrante pour respecter la parité des échanges dans les deux sens, ainsi qu'aux partenariats existants (voir ci-dessous).
3. Améliorer le niveau de langue de nos étudiants, d'une part par un plus grand nombre d'enseignements en anglais comme proposé ci-dessous, d'autre part par une collaboration plus étroite entre l'enseignement disciplinaire et les enseignements de langue proposés par le département LVG.

8.2. Mobilité entrante des étudiants

Pour augmenter le flux des étudiants entrants, la FSI se propose de :

1. Proposer des cours en anglais suffisamment variés pour correspondre au programme et niveau des étudiants dans leur université d'origine ; cela implique de disposer des moyens pour encourager les initiatives de basculement des cours en anglais (masters - parcours, licence groupes ou modules) ; à ce titre, la FSI travaillera en coordination avec les responsables des cinq Écoles Universitaires de Recherche (EUR) de son périmètre afin d'attirer des étudiants étrangers au niveau master (voir Indicateur du Contrat quinquennal IS4).
2. Fournir un accès direct et facile aux informations qui permettent à ces étudiants de planifier leur cursus avec nous. Ceci nécessite de cataloguer l'utilisation d'anglais dans les enseignements de la FSI : formations en anglais, modules en anglais, enseignements mixtes ; de lister ces formations sous forme d'une plaquette diffusable, également disponible sur le site web, avec un lien vers des syllabus et/ou descriptifs en anglais ; d'inclure des « flags »

dans SGCE.

8.3. Partenariats internationaux

Nouer de tels partenariats passe souvent par les actions individuelles, mais la FSI engagera des actions structurantes :

1. Faciliter la communication ; pour cela, il faut cibler l'information reçue ou la demande d'information. L'objectif sera d'avoir au moins un référent identifié pour chaque département et pour chaque laboratoire ou fédération et d'autres personnes identifiées pour des aspects spécifiques. Des réunions spécifiques dans ce sens ont déjà eu lieu avec tous les départements d'enseignement et ont donné lieu à un compte rendu. Le travail pourra être complété par des réunions avec les laboratoires. Un travail va consister à recenser autant que possible les collaborations existantes et qui pourraient être élargies. Une possibilité serait de présenter ces collaborations sur une carte comme cela a été réalisé à l'OMP : http://www.obs-mip.fr/international/carto_cooperations.
2. Être plus proactif dans le processus, en établissant une cartographie des besoins des départements et des laboratoires. Ce travail a commencé pour les départements mais reste à affiner et à compléter avec les laboratoires. Une cible serait au moins un accord de collaboration « FSI » mis en place pendant la période 2019-21.
3. Faciliter les démarches administratives. L'élaboration d'un accord de collaboration (hors les échanges d'étudiants dans le cadre d'Erasmus) est compliquée par le nombre d'intervenants (RI, fonctionnaire défense, FSI, CFVU/CR, SAJE). Un processus permettant de réduire les itérations successives et une procédure écrite et largement diffusée seront rapidement proposés.

8.4. Mobilité sortante du personnel

Il convient de mieux identifier, puis expliquer, les mécanismes existants pour financer la mobilité du personnel. Ceci pourrait aussi faire l'objet d'une plaquette (non-imprimée) distribuée par courriel une fois par an. La mobilité du personnel administratif sera aussi examinée.

8.5. Indicateurs, financement et moyens

Pour suivre l'évolution de nos actions il faudra pouvoir définir puis suivre un certain nombre d'indicateurs (nombre d'étudiants en mobilité, nombre de formations dispensées en langue anglaise, etc.) qui sont à définir en 2019-2020. Puis il faut mettre en place les procédures pour acquérir et présenter ces indicateurs. L'amélioration de nos capacités en Relations Internationales implique d'y consacrer des moyens (financiers et humains). Compte tenu de la situation actuelle des finances, cela devra passer par une contribution financière (raisonnée et

raisonnable) de la mobilité entrante (en particulier hors UE) qui est utilisée directement pour financer des actions RI. Les mécanismes sont à réfléchir et à mettre en place en concertation.

Le programme « Bienvenue en France » lancé par le gouvernement depuis la rentrée 2019 prévoit l'application de frais d'inscriptions différenciés pour les étudiants non Européens. Le texte de loi prévoit que les fonds perçus devront être utilisés pour améliorer l'accueil des étudiants étrangers. Les établissements auront un pouvoir dérogatoire pour l'application de ces frais à hauteur de 10% du nombre d'étudiants non boursiers inscrits dans l'établissement. Le périmètre de ces dérogations sera défini de concert avec les composantes afin de ne pas pénaliser le déroulement de formations existantes.

Annexe 1 – Moyens associés au COM de la FSI

Formation

- Mettre en place un accueil avec des plages horaires larges, à la maison de la réussite en Licence afin d'améliorer l'accueil de proximité des étudiants. 50K€ en année pleine pour le recrutement de vacataires étudiants, mobilisés sur des crédits CVEC dans le volet "amélioration de l'accueil des étudiants".
- Accompagner la montée en puissance du Centre de ressources en Langues avec une augmentation de dotation de 10K€ par an pendant 5 ans.
- Prise en charge par la DSI de l'automatisation du déversement des maquettes d'enseignement de SGCE vers Apogée (ou son successeur).
- Maintenir le nombre de salles et d'amphithéâtres de la FSI.
- Prévoir que toute demande pédagogique supplémentaire décidée par les instances centrales ou la tutelle doit être associée à des moyens supplémentaires en particulier en terme de masse salariale soignée.

Recherche

- Avancer le calendrier des campagnes d'emploi - avec un démarrage en septembre et une projection budgétaire de la masse salariale sur 2 ans - afin de permettre un dialogue éclairé entre comités de pôle de recherche et départements d'enseignement pour des recrutements pertinents et consensuels.

Pilotage

- Accompagner la dé-précarisation des secrétariats pédagogiques de la FSI, en ouvrant des postes au concours : 60K€ /an avec pour objectif le passage de 47% à moins de 20% de contractuels à la division de la formation sous 5 ans (sous plafond de masse salariale et plafond d'ETP, dans le cadre des dialogues de gestion annuel).
- Donner un cadre réglementaire établissement pour les compensations à la composante des mises à disposition effectuées par l'établissement.
- Établir des contrats de service pour la DEVE et la DSL entre la FSI et l'UPS. Les services concernés à la FSI sont la Division de la formation et la Division RH en ce qui concerne les aspects RH de la recherche.
- Demande d'un délai opposable de 6 semaines sur les retours du SAJE.
- Anticiper au mieux les virements récurrents inter-UFR ou services afin de

disposer d'un budget initial reflétant mieux l'activité.

- Prévoir un plan de formation aux concours de la fonction publique :
 - ciblé sur un nombre d'une dizaine d'agents contractuels
 - ciblé sur un nombre d'une douzaine d'agents titulaires.

Moyens

- Le développement attendu des ressources propres de la composante (NEU, formation continue, alternance,...) doit bénéficier en grande partie à la composante pour faciliter l'atteinte de ses objectifs. Une éventuelle contribution à l'équilibre financier de l'établissement (SPSI,...) ne doit pas fluctuer avec le développement de ces ressources.
- L'augmentation du nombre d'étudiants et les nouveaux usages pédagogiques conduisent la FSI à proposer des nouveaux services qui induisent une refonte de l'architecture systèmes et réseaux.

Nous pouvons notamment citer l'augmentation des débits à 10 Gbps entre les bâtiments ou encore la coupure vers l'internet pour une salle ou un groupe de salle durant un examen.

Cette agilité ne sera possible que si la FSI gère, en autonomie, les flux inter-bâtiments (action de routage) et contrôle la sécurité de ses échanges vers et depuis l'extérieur (action de filtrage ou firewall).

Nous allons donc progressivement mettre en œuvre, sous le contrôle de la DSI, une nouvelle architecture physique et logique, en nous appuyant, lorsque cela sera possible et dans un souci d'optimisation des coûts, sur l'existant.

Thématique COM FSI	Type d'indicateur	Indicateur	Valeur initiale	Cible 2021
FORMATION	Contrat Quinquennal IS2	Taux de passage de L1 en L2	Cohorte 17-18 : 46,8% cohorte 18-19 : 47,8% (796 / 1664)	supérieur ou égal à 45%
FORMATION	Contrat Quinquennal IC1	Taux de réussite en Licence en 3 ans	Taux de réussite en 3 ans (cohorte 16-17) o SFA : 30,9% (197 / 641) o SN : 42,1% (185 / 439)	Taux de réussite en 3 ans o SNAF : 35% o SVT : 42%
FORMATION	Contrat Quinquennal IC2	Taux de réussite en Licence en 4 ans	Taux de réussite en 4 ans (cohorte 15-16) o SFA : 45,8% (255 / 557) o SN : 62,6% (219 / 350)	Taux de réussite en 4 ans o SNAF : 52% o SVT : >60%
FORMATION	Contrat Quinquennal IC3	Taux de réussite en Master en 2 ans	Cohorte 16-17 : 62,3% (917 / 1471)	65%
FORMATION	Contrat Quinquennal IC5	Taux d'insertion professionnelle des diplômés de Licence Professionnelle	Diplômés 14-15 : 87,8%	90%
FORMATION	Contrat Quinquennal IC5	Taux d'insertion professionnelle des diplômés de Master	Diplômés 14-15 : 95,4%	95%
FORMATION	Contrat Quinquennal IS4	Part des entrants parmi les néoentrants en Master	<ul style="list-style-type: none"> Part des néo-entrants en M1 FSI (cohorte 18-19) : 26,2% (426 / 1623) Part des néo-entrants en M2 FSI (cohorte 18-19) : 22,6% (402 / 1776) 	Cible M1 : 27%
FORMATION	Contrat Quinquennal IC6	Evaluation des formations L		100 % sur la prochaine accréditation (OVE)
FORMATION	Contrat Quinquennal IC6	Evaluation des formations M		100 % sur la prochaine accréditation (M1 : OVE ; M2 : départements FSI)
FORMATION	Contrat Quinquennal IC7	Développement de la formation continue	ALT : 387 Stagiaires / FC : 186 Stagiaires 2,7M€ de recettes de frais de formation	ALT 450 Stagiaires / FC : 220 Stagiaires 3,5 M€ de recettes de frais de formation
FORMATION	Contrat Quinquennal IC13	Taux d'occupation des locaux d'enseignement	FSI et F2SMH : 83,6%	77%
FORMATION	Spécifique COM IFSI1	Nombre de Mentions à faible effectif (L = 50; M = 30)	L : 1 (Mention Sciences sociales : 34 inscrits) M : 1 (Eau - Environnement - Océanographie / Water - Environment - Oceanography)	Cible L : aucune mention à moins de 57 inscrits (L1+L2+L3) Cible M : aucune mention à moins de 24 inscrits (M1+M2)
FORMATION	Spécifique COM IFSI2	Soutenabilité OF	226 000 HETD (hors REH) en 2018-2019	226 000 HETD (hors REH) à effectifs étudiants supposés constants
FORMATION	Spécifique COM IFSI3	Part des enseignements en ligne		3% en 2021 (hors L1)
RECHERCHE	Spécifique COM IFSI4	Mois PR invités FSI	15 mois/an	15 mois/an
PILOTAGE	Contrat Quinquennal IC11	Taux d'exécution du budget de fonctionnement et d'investissement	Fonctionnement (yc masse salariale) : 98% Investissement : 100%	Fonctionnement (yc masse salariale) : 98% Investissement : 100%
MOYENS	Spécifique COM IFSI5	Nombre de repyramidages/promotions		2 à 3 PR article 46-3 2 à 3 cat A ou B
RELATIONS ENTREPRISES	Spécifique COM IFSI6	Evolution des montants de Taxe d'Apprentissage	2016 : 179k€ 2017 : 260k€ 2018 : 246k€	200k€

Evolution de l'activité de formation Continue et Apprentissage de la Faculté des Sciences et d'Ingénierie (extraits du Tableau de Bord MFCA, avril 2019)

Légende statut des stagiaires

APP	CP	DE	SALARIES	INDIVIDUELS
Apprentis	Contrat de Professionnalisation	Demandeurs d'emploi	CIF+DIF-CPF+PP+Salaarié	Individuel

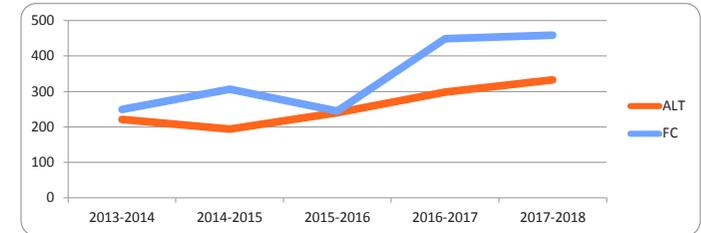
Légende statut stagiaires synthèse

ALT	FC
Statuts d'alternant = Apprentis + Contrat Prof.	Autres statuts (Formation Continue)

Evolution du nombre de stagiaires (Analyse selon le statut du stagiaire). Données 2018-19 non-définitives

ANNEES	APP	CP	DE	SALARIES	INDIVIDUELS	TOTAL
2013-2014	139	82	81	111	57	470
2014-2015	127	67	87	134	85	500
2015-2016	141	99	81	72	92	485
2016-2017	181	117	58	290	101	747
2017-2018	209	124	56	318	85	792
2018-2019	222	165	48	77	61	573

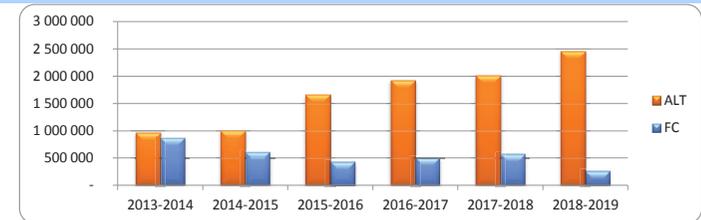
ANNEES	ALT	FC	TOTAL
2013-2014	221	249	470
2014-2015	194	306	500
2015-2016	240	245	485
2016-2017	298	449	747
2017-2018	333	459	792
2018-2019	387	186	573



Evolution des frais de formation (Analyse selon le statut du stagiaire)

ANNEES	APP	CP	DE	SALARIES	INDIVIDUELS	TOTAL
2013-2014	516 513	443 344	126 292	359 780	372 447	1 818 376
2014-2015	568 200	430 223	237 236	338 737	26 131	1 600 527
2015-2016	1 040 300	614 585	183 540	181 768	58 779	2 078 972
2016-2017	1 110 329	813 345	134 700	327 442	35 147	2 420 963
2017-2018	1 192 801	814 913	81 090	455 483	33 764	2 578 051
2018-2019	1320152	1139701,06	78800,3	149764,6	32754	2721171,96

ANNEES	ALT	FC	TOTAL
2013-2014	959 856	858 519	1 818 376
2014-2015	998 423	602 104	1 600 527
2015-2016	1 654 885	424 087	2 078 972
2016-2017	1 923 674	497 289	2 420 963
2017-2018	2 007 714	570 337	2 578 051
2018-2019	2459853,06	261318,9	2721171,96



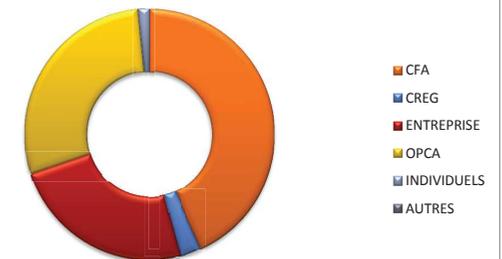
Evolution des frais de formation (Analyse selon le financeur)

ANNEES	CFA	CREG	ENTREPRISE	OPCA	INDIVIDUELS	AUTRES	TOTAL
2013-2014	491 513	149 600	884 757	252 935	39 571	-	1 818 376
2014-2015	568 200	120 600	441 081	449 232	21 414	-	1 600 527
2015-2016	1 040 300	215 000	362 247	432 384	29 042	-	2 078 972
2016-2017	1 014 400	126 500	700 886	543 114	35 563	500	2 420 963
2017-2018	1 186 494	77 000	614 466	661 191	37 966	935	2 578 051
2018-2019	1 177 760	76 600	647 973	778 821	40 018	-	2 721 172

ANNEES	PUBLIC	PRIVE	TOTAL
2013-2014	149 600	1 668 776	1 818 376
2014-2015	120 600	1 479 927	1 600 527
2015-2016	215 000	1 863 972	2 078 972
2016-2017	126 500	2 294 463	2 420 963
2017-2018	77 000	2 501 051	2 578 051
2018-2019	76 600	2 644 572	2 721 172

ANNEES	APP	FC	TOTAL
2013-2014	491 513	1 326 863	1 818 376
2014-2015	568 200	1 032 327	1 600 527
2015-2016	1 040 300	1 038 672	2 078 972
2016-2017	1 014 400	1 406 563	2 420 963
2017-2018	1 186 494	1 391 557	2 578 051
2018-2019	1 177 760	1 543 412	2 721 172

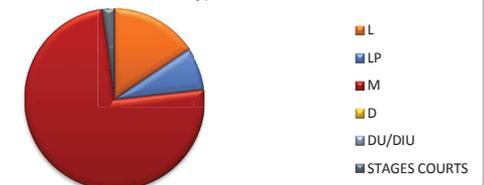
Répartition des frais de formation selon le financeur 2018-2019



FRAIS DE FORMATION VS TYPE FORMATION

ANNEES	L	LP	M	D	DU/DIU	STAGES COURTS	TOTAL
2013-2014	168 334	161 675	1 346 501	-	27 000	114 865	1 818 376
2014-2015	143 694	167 056	970 099	4 000	266 116	49 562	1 600 527
2015-2016	218 255	143 928	1 538 810	4 000	106 626	67 354	2 078 972
2016-2017	252 497	181 748	1 746 866	4 000	-	231 233	2 416 343
2017-2018	394 765	146 895	1 647 451	-	-	347 500	2 536 611
2018-2019	418 249	202 704	1 992 509	-	-	55 910	2 669 372

Répartition des frais de formation selon le type de formation 2018-2019



Présentation de l'offre de formation de la Faculté des Sciences et d'Ingénierie

Habilitation 2007/08 -> 2010/11

Le nombre de diplômes	2010-2011
Nombre de mentions de Licence	11
Nombre de Licences Professionnelles	9
Nombre de spécialités de M2 Professionnel	47
Nombre de spécialités de M2 Recherche	38
Nombre de spécialités de M2 Indifférenciés	5
TOTAL	110

FSI - Habilitation 2011/12 -> 2015/16

Le nombre de diplômes	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nombre de mentions de Licence	13	13	12	12	11
Nombre de mentions de Licences Professionnelles	7	7	8	8	8
Nombre de spécialités de M2 Professionnel	9	7			
Nombre de spécialités de M2 Recherche					
Nombre de spécialités de M2 Indifférenciés	73	77	81	77	82
TOTAL	102	104	101	97	101

FSI - Accréditation 2016/17 -> 2020/21

Le nombre de diplômes	2016-17	2017-18
Nombre de mentions de Licence	11	11
Nombre de mentions de Licences Prof.	5	5
Nombre de mentions de master	25	25
TOTAL	41	41

Les formations à "petits effectifs"	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
LMD/L2	0	4	3	3	2	4	7	6
LMD/L3	10	8	12	12	11	12	13	10
LMD/M1	3	7	3	3	4	3	12	10
LMD/M2	20	15	13	18	17	12	19	14

Hors formations à distance, étapes dédiées à l'apprentissage et cours du soir

Hypothèse retenue lors de la réunion FSI du 7 juin 2018 :

Formations de L : - de 30 étudiants

Formations de M : - de 10 étudiants

Part des néo-entrants (nombre d'étudiants néo-entrants à l'UPS / Nombre d'étudiants inscrits)

Habilitation 2007/08 -> 2010/11

Part des néo-entrants à l'UPS dans l'effectif	2010-2011	% des inscrits 2010
LMD/L1	1325	69,3 %
LMD/L2	218	16,8 %
LMD/L3	502	25,0 %
Licence professionnelle	120	68,0 %
LMD/M1	515	29,1 %
LMD/M1 ENS	31	32,6 %
LMD/M2	314	19,8 %
LMD/M2 ENS (et prep. Conc.)	18	11,8 %
Doct univ	172	10,5 %
UPSSITECH		
TOTAL	3215	30,3 %

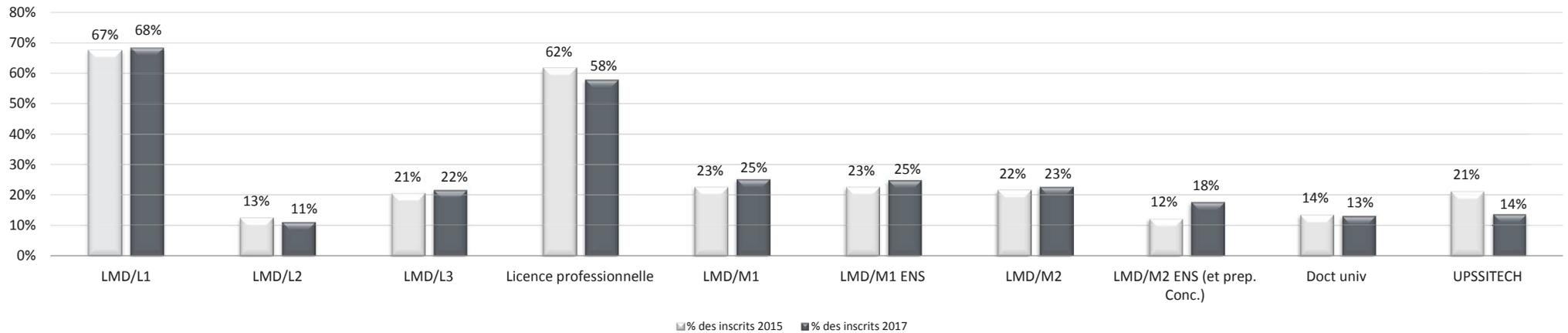
FSI - Habilitation 2011/12 -> 2015/16

	2011-2012	% des inscrits 2011	2015-2016	% des inscrits 2015
	1496	73,8 %	1633	67,4 %
	215	14,4 %	213	12,7 %
	466	24,1 %	414	20,8 %
	85	58,6 %	87	61,7 %
	489	26,3 %	407	22,8 %
	20	29,4 %	28	22,8 %
	296	17,2 %	352	21,8 %
	10	13,5 %	17	12,4 %
	175	10,9 %	235	13,7 %
			38	21,3 %
TOTAL	3252	30,0 %	3424	29,0 %

FSI - Accréditation 2016/17 -> 2020/21

	2016-2017	% des inscrits 2016	2017-2018	% des inscrits 2017
	1863	67,4 %	1831	68,3 %
	206	12,7 %	232	11,4 %
	373	20,8 %	443	21,8 %
	96	61,7 %	70	57,9 %
	359	22,8 %	410	25,3 %
	30	22,8 %	4	25,0 %
	321	21,8 %	359	22,9 %
	17	13,6 %	5	17,9 %
	231	13,9 %	222	13,3 %
	33	13,6 %	33	14,0 %
TOTAL	3529	29,5 %	3609	30,0 %

Evolution de la part des néo-entrants UPS dans l'effectif



Part des étudiants de nationalité étrangère (nombre d'étudiants de nationalité étrangère / Nombre d'étudiants inscrits)

Habilitation 2007/08 -> 2010/11

Part des étudiants de nationalité étrangère dans l'effectif	2010-2011	% des inscrits 2010
LMD/L1	244	12,8 %
LMD/L2	178	13,7 %
LMD/L3	294	14,6 %
Licence professionnelle	7	4,0 %
LMD/M1	383	21,7 %
LMD/M1 ENS	5	5,3 %
LMD/M2	455	28,7 %
LMD/M2 ENS (et prep. Conc.)	8	5,2 %
UPSSITECH		
Doct univ	608	37,1 %
Total	2182	20,6 %

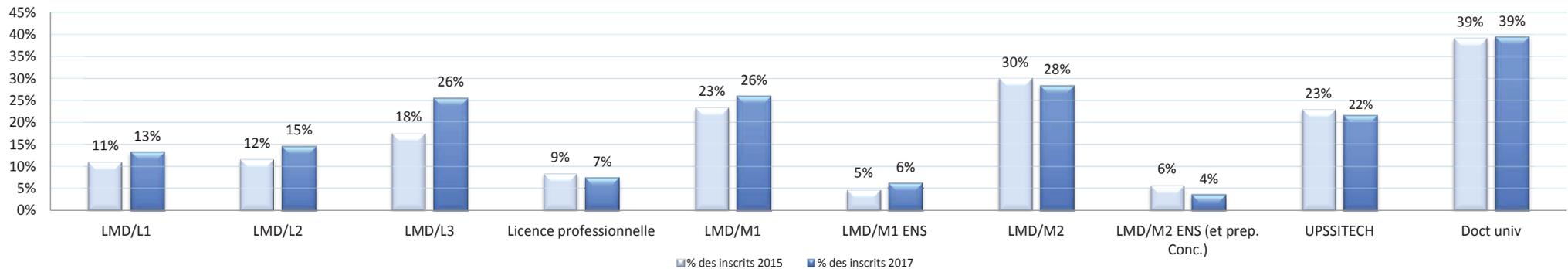
FSI - Habilitation 2011/12 -> 2015/16

	2011-2012	% des inscrits 2011	2015-2016	% des inscrits 2015
	291	14,5 %	269	11,1 %
	173	12,1 %	197	11,8 %
	280	14,8 %	352	17,6 %
	9	6,2 %	12	8,5 %
	451	24,4 %	419	23,5 %
	3	4,4 %	6	4,9 %
	475	27,7 %	487	30,1 %
	0	0,0 %	8	5,8 %
	22	41,5 %	41	23,0 %
	590	36,6 %	673	39,2 %
	2294	21,1 %	2464	20,9 %

FSI - Accréditation 2016/17 -> 2020/21

	2016-2017	% des inscrits 2016	2017-2018	% des inscrits 2017
	312	11,6 %	357	13,3 %
	231	13,1 %	298	14,6 %
	319	16,4 %	414	25,6 %
	11	8,0 %	9	7,4 %
	429	25,6 %	421	26,0 %
	8	6,3 %	1	6,3 %
	447	27,9 %	446	28,4 %
	4	3,2 %	1	3,6 %
	42	17,3 %	51	21,6 %
	644	38,8 %	660	39,5 %
	2447	20,4 %	2658	22,1 %

Evolution de la part des étudiants de nationalité étrangère dans l'effectif



Nombre d'étudiants entrants en programme d'échange	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Licence pr	2	1	2	1	1	2
LMD/L1	0	0	0	0	0	0
LMD/L2	47	44	45	40	62	51
LMD/L3	27	21	33	27	39	13
LMD/M1	16	17	14	15	20	13
LMD/M2	37	25	23	19	24	25
Doct univ	0	0	0	0	0	0
Total FSI	129	108	117	102	146	104

Evolution des inscriptions administratives (IA) - Source APOGEE

NB : Pour cette présentation "LMD", les formations de l'UPSSITECH sont réparties entre les niveaux L et M

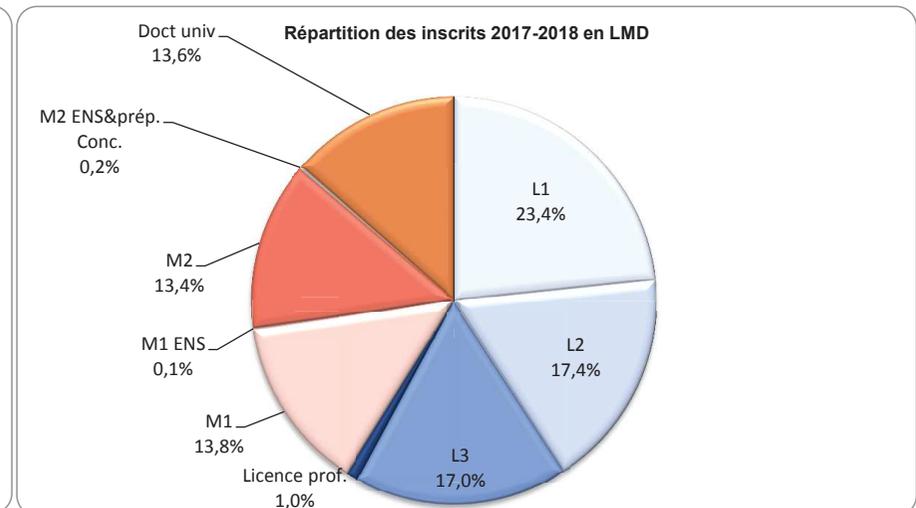
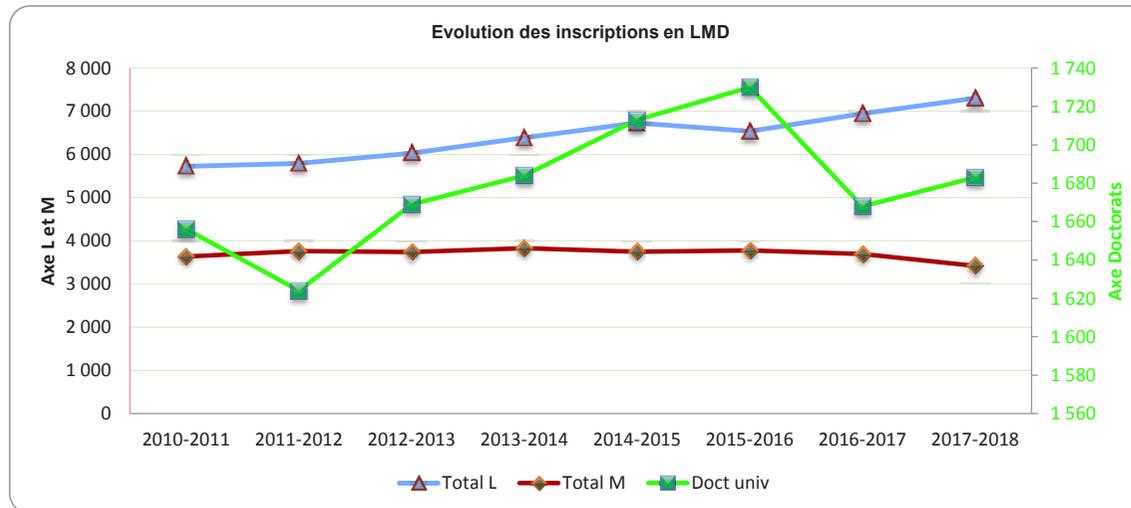
Inscriptions LMD		2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Evolution 17-18 / 10-11
Licence	L1	2 034	2 117	2 329	2 480	2 727	2 530	2 897	2 907	42,9 %
	L2	1 460	1 558	1 622	1 713	1 666	1 775	1 861	2 163	48,2 %
	L3	2 059	1 976	1 959	2 010	2 179	2 089	2 053	2 113	2,6 %
	Licence prof.	175	145	124	182	156	142	137	122	-30,3 %
	Total L	5 728	5 796	6 034	6 385	6 728	6 536	6 948	7 305	27,5 %

Master	M1	1 797	1 883	1 792	1 852	1 807	1 869	1 760	1 717	-4,5 %
	M1 ENS	96	68	65	120	131	123	128	16	-83,3 %
	M2	1 592	1 736	1 815	1 780	1 645	1 645	1 678	1 657	4,1 %
	M2 ENS&prép. Conc.	154	74	72	78	168	137	127	29	-81,2 %
	Total M	3 639	3 761	3 744	3 830	3 751	3 774	3 693	3 419	-6,0 %

Doctorat	Doct univ	1 656	1 624	1 669	1 684	1 713	1 730	1 668	1 683	1,6 %
-----------------	------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Total IA LMD	11 023	11 181	11 447	11 899	12 192	12 040	12 309	12 407	12,6 %
<i>Poids de la composante</i>	46,0%	42,1%	42,4%	43,5%	43,1%	42,0%	42,8%	43,6%	

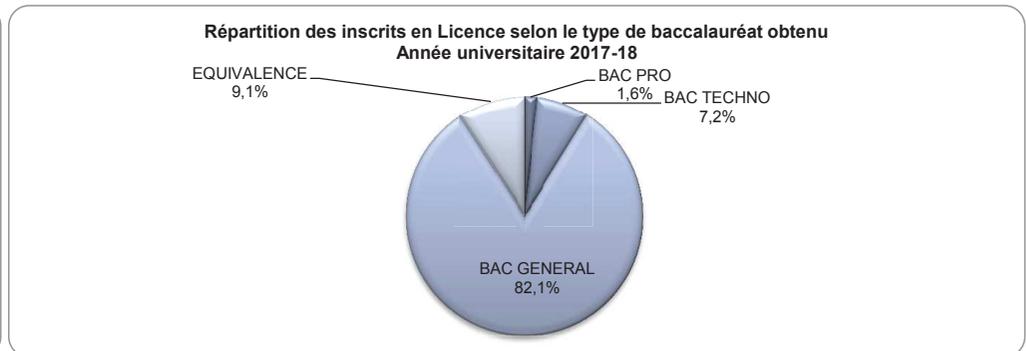
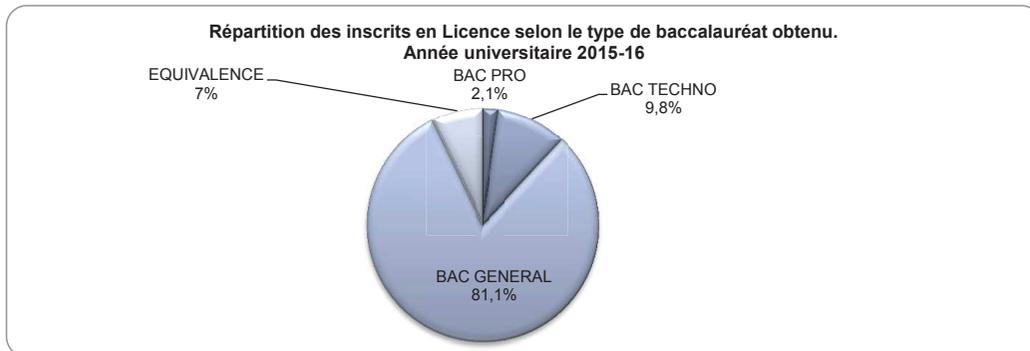
<i>Pour Info : IA LMD UPS (yc DUT, L1 Santé et IFSI)</i>	23 972	26 554	27 028	27 363	28 261	28 673	28 731	28 489	18,8 %
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------



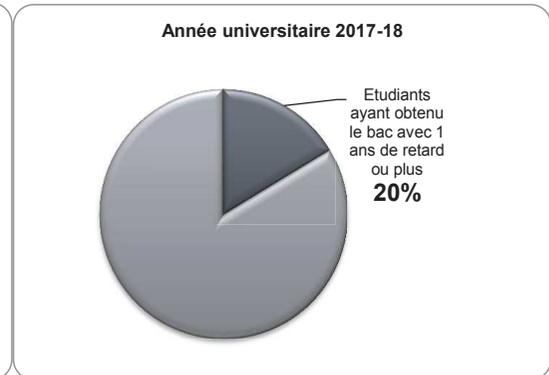
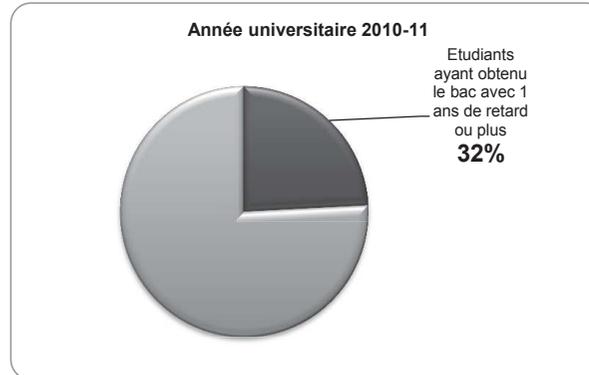
Profil des étudiants de Licence selon le type de Baccalauréat et l'âge d'obtention du Baccalauréat

2015-16	BAC PRO	BAC TECHNO	BAC GENERAL	EQUIVALENCE
<i>Inscrits physiques</i>	%	%	%	%
Licence Pro	11,3 %	35,5 %	45,4 %	7,8 %
LMD/L1	3,6 %	12,5 %	80,0 %	3,8 %
LMD/L2	0,5 %	6,0 %	87,2 %	6,3 %
LMD/L3	0,8 %	7,9 %	79,7 %	11,6 %
Licence	2,1 %	9,8 %	81,1 %	7,1 %

2017-18	BAC PRO	BAC TECHNO	BAC GENERAL	EQUIVALENCE
<i>Inscrits physiques</i>	%	%	%	%
Licence Pro	19,8 %	33,1 %	43,8 %	3,3 %
LMD/L1	2,1 %	8,3 %	83,9 %	5,7 %
LMD/L2	0,6 %	4,6 %	86,3 %	8,4 %
LMD/L3	0,8 %	6,7 %	77,8 %	14,6 %
Licence	1,6 %	7,2 %	82,1 %	9,1 %

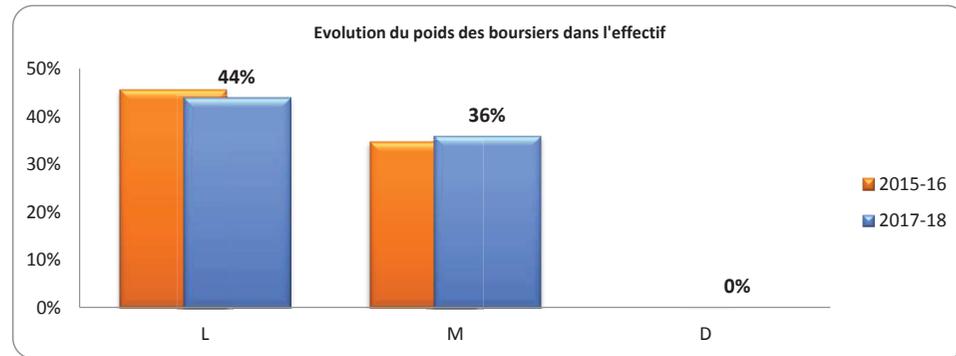


Etudiants ayant obtenu le bac avec 1 an de retard ou plus	2010-11		2017-2018	
	Nombre (<i>inscrits physique</i>)	% / total étudiants	Nombre (<i>inscrits physique</i>)	% / total étudiants
L1	676	35,7 %	584	21,8 %
L2	193	28,3 %	333	16,6 %
L3	393	28,4 %	411	19,5 %
Licence	1 262	31,9 %	1 328	19,6 %
LP	42	40,4 %	46	38 %



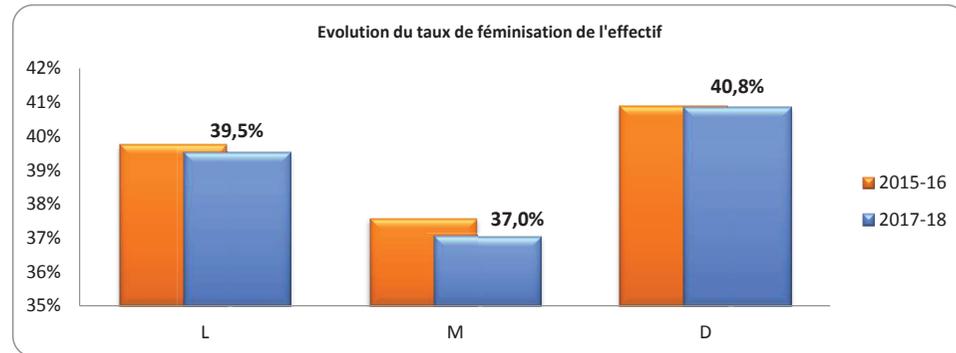
Les étudiants boursiers (bourses sur critères sociaux)

	2015-16		2017-18	
	Nb de boursiers	% par / Total Etudiants	Nb de boursiers	% par / Total Etudiants
L	2 844	46%	3 013	44%
M	1 258	35%	1 152	36%
D	1	0%	1	0%
Total LMD	4 103	35%	4 166	35%



Le taux de féminisation

	2015-16		2017-18	
	Nb de femmes	% par / Total Etudiants	Nb de femmes	% par / Total Etudiants
L	2511	39,8%	2745	39,5%
M	1412	37,6%	1257	37,0%
D	703	40,9%	683	40,8%
Total LMD	4 626	39,2%	4 685	39,0%



Les sportifs de haut niveau (SHN) - source APOGEE

	2015-16		2017-18	
	Nb de SHN	% par / Total Etudiants	Nb de SHN	% par / Total Etudiants
L	144	2,3%	168	2,4%
M	113	3,0%	103	3,0%
D	10	0,6%	15	0,9%
Total LMD	267	2,3%	286	2,4%

Les étudiants en situation de handicap - source APOGEE

	2015-16		2017-18	
	Nb étudiant en sit. de hand.	% par / Total Etudiants	Nb étudiant en sit. de hand.	% par / Total Etudiants
L	193	3,1%	240	3,5%
M	69	1,8%	71	2,1%
D	21	1,2%	15	0,9%
Total LMD	283	2,4%	326	2,7%

La présence aux examens et la réussite aux examens - source OVE

Présence aux examens	2010 - 11			2014/15			2015/16			2016/17		
	inscrits	présents	% présents	inscrits	présents	% présents	inscrits	présents	% présents	inscrits	présents	% présents
L1	1893	1038	54,8 %	2575	1443	56 %	2405	1592	66,2 %	2692	1577	58,6 %
L2	682	454	66,6 %	1565	1215	77,6 %	1661	1263	76 %	1736	1313	75,6 %
L3	1385	1138	82,2 %	2167	1812	83,6 %	2076	1744	84 %	2046	1729	84,5 %
LP	104	94	90,4 %	156	144	92,3 %	141	132	93,6 %	137	120	87,6 %
M1	1277	1129	88,4 %	1931	1618	83,8 %	1983	1662	83,8 %	1887	1490	79 %
M2	1334	1159	86,9 %	1790	1554	86,8 %	1765	1552	87,9 %	1768	1419	80,3 %

Niveau	2010/11			2014/15			2015/16			2016/17		
	admis	admis / inscrits	admis / présents	admis	admis / inscrits	admis / présents	admis	admis / inscrits	admis / présents	admis	admis / inscrits	admis / présents
L1	791	41,8 %	76,2 %	1040	40,4 %	72,1 %	1081	44,9 %	67,9 %	1173	43,6 %	74,4 %
L2	380	55,7 %	83,7 %	982	62,7 %	80,8 %	1063	64 %	84,2 %	1004	57,8 %	76,5 %
L3	946	68,3 %	83,1 %	1567	72,3 %	86,5 %	1515	73 %	86,9 %	1511	73,9 %	87,4 %
LP	91	87,5 %	96,8 %	141	90,4 %	97,9 %	125	88,7 %	94,7 %	115	83,9 %	95,8 %
M1	1016	79,6 %	90 %	1428	74 %	88,3 %	1448	73 %	87,1 %	1262	66,9 %	84,7 %
M2	1114	83,5 %	96,1 %	1491	83,3 %	95,9 %	1485	84,1 %	95,7 %	1374	77,7 %	96,8 %

Licence en 3 ans	2010/11			2012/13			2013/14			2014/15		
	inscrits	admis	admis / inscrits	inscrits	admis	pct_reussite	inscrits	admis	pct_reussite	inscrits	admis	pct_reussite
	1893	481	25,4 %	2003	506	25,3 %	2320	534	23 %	2575	584	22,7 %

Licence en 3 ans : % des inscrits de l'année N ayant obtenu leur licence en N+3

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE LICENCE PRO FSI (Source : DEVE/OVE) Enquête ministérielle à 30 mois

	année d'obtention du diplôme		2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2014/15		Données Nationales
	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	
Licences Professionnelles													
Nombre de diplômés	91	1126	127	1185	109	1221	167	1328	141	1370			
Nombre de formations	6	50	7	49	7	52	8	55	7	54			
Nombre de répondants	70	793	104	926	85	927	129	991	121	1126			
Taux de réponse	76,9%	70,4%	81,9%	78,1%	78,0%	75,9%	77,2%	74,6%	85,8%	82,2%			67%
Durée médiane de recherche du premier emploi	1,5	1	1	1	2	1	3	1	1	1			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés en emploi	68,6%	67,2%	65,4%	68,4%	60,0%	65,9%	60,5%	67,0%	65,3%	65,8%			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés en poursuite d'études	25,7%	25,0%	31,7%	25,6%	28,2%	26,0%	28,7%	25,7%	25,6%	27,2%			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés en recherche d'emploi	4,3%	6,3%	2,9%	4,8%	9,4%	6,1%	9,3%	5,8%	9,1%	5,6%			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés inactifs	1,4%	1,5%	0,0%	1,3%	2,4%	1,9%	1,6%	1,5%	0,0%	1,4%			
Emploi à 30 mois - Taux d'insertion	94,1%	91,4%	95,8%	93,5%	86,4%	91,5%	86,7%	92,1%	87,8%	92,2%			94%
Emploi à 30 mois - Salaire médian	1 582 €	1 625 €	1 578 €	1 622 €	1 583 €	1 625 €	1 603 €	1 614 €	1 582 €	1 650 €			1 650 €
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau cadre	6,2%	13,3%	10,3%	10,5%	3,9%	8,1%	6,5%	11,1%	15,4%	12,6%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau cadre en CDI et assimilé	5,1%	13,7%	10,9%	13,9%	5,7%	9,7%	3,6%	11,6%	12,9%	13,5%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau employé	83,3%	68,5%	79,4%	71,6%	88,2%	72,7%	84,4%	69,7%	69,2%	67,9%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau employé en CDI et assimilé	82,1%	69,6%	80,4%	71,9%	85,7%	71,3%	89,1%	71,2%	71,0%	67,6%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau technicien	10,4%	18,2%	10,3%	17,9%	7,8%	19,2%	9,1%	19,2%	15,4%	19,5%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau technicien en CDI et assimilé	12,8%	16,7%	8,7%	14,2%	8,6%	19,0%	7,3%	17,2%	16,1%	18,9%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés en CDD	12,5%	11,3%	27,9%	21,9%	25,5%	15,6%	18,2%	15,3%	15,2%	12,1%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés en CDI et assimilé	81,2%	84,4%	67,6%	66,5%	68,6%	76,5%	71,4%	76,9%	78,5%	81,2%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés en interim	6,2%	4,0%	4,4%	8,6%	3,9%	5,6%	7,8%	5,4%	3,8%	5,4%			

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE MASTER (Source DEVE/OVE)

	année d'obtention du diplôme		2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2014/15		Données Nationales
	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	FSI	UT3	
Master													
Nombre de diplômés	1 130	1 843	1 543	1 762	1 521	1 809	1 488	1 779	1 483	1 801			
Nombre de formations	61	101	79	91	77	91	79	92	80	94			
Nombre de répondants	792	1 298	1 232	1 408	1 159	1 389	1 171	1 400	1 207	1 461			
Taux de réponse	70,1%	70,4%	79,8%	79,9%	76,2%	76,8%	78,7%	78,7%	81,4%	81,1%			70%
Durée médiane de recherche du premier emploi	0	0	1	1	2	1	2	2	1	1			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés en emploi	61,9%	56,2%	54,0%	54,4%	53,8%	54,4%	52,9%	54,4%	59,7%	59,9%			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés en poursuite d'études	33,7%	38,6%	40,7%	40,2%	39,5%	39,1%	40,5%	39,0%	36,4%	36,1%			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés en recherche d'emploi	3,7%	4,4%	4,9%	4,8%	5,8%	5,4%	6,0%	5,8%	2,9%	3,1%			
Situation à 30 mois - Taux de diplômés inactifs	0,8%	0,8%	0,5%	0,6%	0,9%	1,1%	0,7%	0,8%	1,1%	1,0%			
Emploi à 30 mois - Taux d'insertion	94,4%	92,8%	91,7%	91,8%	90,3%	91,0%	89,8%	90,4%	95,4%	95,1%			91%
Emploi à 30 mois - Salaire médian	2 002 €	1 950 €	1 977 €	1 958 €	1 983 €	1 950 €	1 950 €	1 950 €	2 000 €	2 000 €			1 980 €
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau cadre	93,4%	85,1%	81,7%	79,9%	83,3%	79,5%	86,5%	82,8%	86,2%	82,7%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau cadre en CDI et assimilé	94,5%	89,3%	86,9%	86,1%	86,9%	83,2%	90,5%	88,1%	90,5%	88,1%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau employé	6,2%	12,4%	15,5%	16,6%	13,8%	16,0%	11,2%	14,2%	10,5%	13,0%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau employé en CDI et assimilé	5,3%	9,2%	10,6%	11,0%	11,4%	13,6%	7,9%	9,9%	7,4%	9,4%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau technicien	0,4%	2,5%	2,9%	3,5%	2,9%	4,5%	2,3%	3,0%	3,3%	4,3%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés de niveau technicien en CDI et assimilé	0,2%	1,5%	2,6%	2,9%	1,8%	3,2%	1,6%	2,0%	2,1%	2,5%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés en CDD	7,4%	14,3%	12,5%	14,0%	15,9%	17,7%	15,6%	17,0%	14,2%	16,9%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés en CDI et assimilé	90,6%	82,4%	82,5%	80,7%	81,5%	79,5%	81,3%	79,5%	81,8%	79,5%			
Emploi à 30 mois - Taux de diplômés en interim	1,2%	1,4%	3,3%	3,1%	1,0%	0,9%	1,1%	1,3%	2,1%	1,8%			

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE DOCTORAT (Ecoles Doctorales rattachées à la FSI). Source : UFTMIP

périmètre : Diplômés d'un doctorat ayant répondu à l'enquête ministérielle, 30 mois après l'obtention de leur diplôme). Etudiants diplômés par UT3, quelle que soit leur composante d'inscription.

Situation professionnelle au 1er Janvier 2017 des diplômés 2014

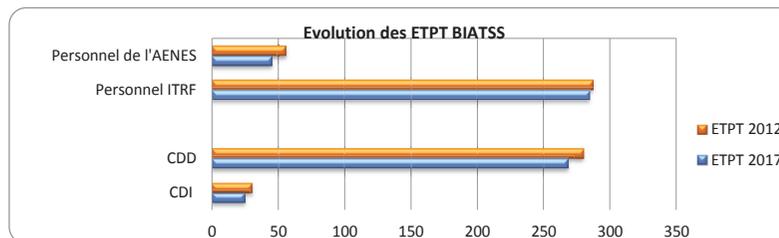
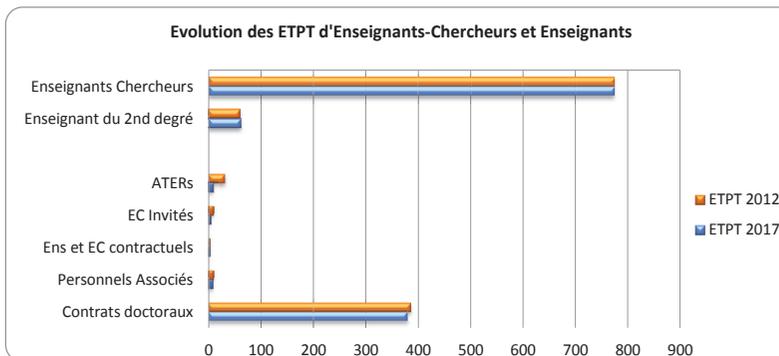
Ecole Doctorale	Création entreprise	Reprise d'études	Recherche d'emploi	En emploi	Total général
BSB		2	3	45	50
GEET			1	20	21
MEGEP		1		13	14
MITT			2	38	40
SDM		1	4	35	40
SEVAB	1	2	1	8	12
Total général	1	6	11	159	177

Evolution des surfaces occupées par la Composante. Source : DPL Enquête surface 2015

SURFACES 2015	Bâtiments mono-occupant	Site	Entités occupant le bâtiment	Nom d'usage du bâtiment	Surface	Enseignement	Recherche	Administration	Restauration / vie sociale	Logistique, locaux techn.
		Campus 118 Rte de Narbonne	Labos FSI : IRIT, IMT, Ecole Doct de Maths	1R1	3 233	283	1 312	411	39	1 188
Campus 118 Rte de Narbonne	Admin FSI + Labos FSI : IMFT, IMT, Bibliothèque de Maths	1R2	4 618	243	2 569	204	60	1 542		
Campus 118 Rte de Narbonne	Labos FSI : IMT	1R3	2 790		1 576		231	983		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	1 TP 1	2 188	1 449		17	182	540		
Campus 118 Rte de Narbonne	Laboratoires FSI Pôle SM Cirimat - IMRCP-LHFA-LSPCMIB-LGC-ICT	2 R 1	11 835		6 676			5 159		
Campus 118 Rte de Narbonne	labo FSI: Cirimat	Cirimat	2 225		1 341		18	866		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	2TP CHIMIE	4 661	4 096				565		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	2A	2 790	1 546			55	1 189		
Campus 118 Rte de Narbonne	Labo FSI : IRIT	IRIT	6 128		3 662		226	2 240		
Campus 118 Rte de Narbonne	Labos FSI: Cirimat, lgc, imrcp, lspcmib	MHT	1 608		1 147			461		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	SALLES S (S1 à S28) y compris ex-algecos IUFM	1 564	1 521				43		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	Réserve chimie	430		307			123		
Campus 118 Rte de Narbonne	laboratoires FSI: CPAT	3R3	3 653		2 470		29	1 154		
Campus 118 Rte de Narbonne	Laboratoires FSI pôle SV : LBCMP, CRCA, EDB, CBD	4 R 3	11 181		6 887		126	4 168		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	4 TP 4	3 330	2 759			18	553		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	U 1	2 368	1 618				750		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	U 2	4 814	3 451				1 363		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	U 3	6 713	3 873			28	2 812		
Campus 118 Rte de Narbonne	Administration FSI	3 PN	723	481			13	229		
Campus 118 Rte de Narbonne	1-CIRIMAT 2-IRSAMC: LCAR- LCPO-LPCNO-LPT 3- PHASE 4- ICA	3R1	12 844	209	5 791	1 053	76	5 715		
Campus 118 Rte de Narbonne	Labos FSI pôle MST2I : LAPLACE	3 R 2	3 199		1 878			1 321		
Campus 118 Rte de Narbonne	Labos FSI pôle MST2I : PHASE + Serv. Comm. Electronique + atelier mécanique + serv généraux	3 SC	1 795		220		53	1 522		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	3 TP 1	3 483	2 570			85	828		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	3 TP 2	1 672	1 300				372		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	4 A	3 435	1 734				1 701		
Campus 118 Rte de Narbonne	Laboratoires FSI pôles SV : EcoLab, EDB	4 R 1	5 488		3 726			1 762		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	4 TP 1	883		760			123		
Campus 118 Rte de Narbonne	FSI	4 TP 2	1 543	1 258				285		
Campus 118 Rte de Narbonne	labo FSI pôle SM : LNCOMI	Champs magnétiques	4 380		3 553			827		
Campus 118 Rte de Narbonne	Labo FSI pôle MST2I : LMDC	Géotechnique	3 428	750	1 487			1 191		
Pôle de biotechnologies végétales	Laboratoires pôle SV : LRSV	Auzeville-Agrobiopole	3 843		3 843					
MRV	FSI	MRV	473	473						
Site isolé	FSI-Site de terrain	Luchon Les Artigues	209		209					
Site isolé	FSI-Arboretum	Luchon Jouéou	221		221					
Total bâtiments mono-occupant					123 748	29 614	49 635	1 685	1 239	41 575
Bâtiments multi-occupants	Site	Entités occupant le bâtiment	Nom d'usage du bâtiment	Surface	Enseignement	Recherche	Administration	Restauration / vie sociale	Logistique, locaux techn.	
	Campus 118 Rte de Narbonne	Services Centraux + FSI	1A	3 496	995		942	56	1 503	
	Campus 118 Rte de Narbonne	Bât mutualisé : FSI + serv gen ad*	U 4	8 253	4 292				3 961	
	Campus 118 Rte de Narbonne	FSI+ services communs	3A	6 840	3 825		18	180	2 817	
	Site universitaire	Observatoire Midi-Pyrénées + FSI	bât.omp-Licence Tarbes	3 071	1 569	1 470			32	

Personnels affectés à la FSI. Données exprimées en Equivalents Temps Pleins travaillés sur une année. Présentation par statut et population ou contrat, source Entrepôt des données

Faculté des Sciences et Ingénierie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Moyenne 12 mois	Moyenne 10 mois					
Enseignants Chercheurs	773,7	780,7	783,9	780,6	776,3	773,7	763,1
Enseignant du 2nd degré	59,4	59,9	61,0	60,0	61,2	61,0	60,9
Pers. des grands établissements	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,3	
Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires	834,0	841,7	845,8	841,6	838,6	835,1	824,0
ATERS	29,7	21,3	14,4	15,5	13,9	8,0	7,8
EC Invités	8,6	4,4	3,6	2,9	3,7	2,9	2,7
Ens et EC contractuels	2,3	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Personnels Associés	8,8	8,3	7,3	7,6	7,8	6,7	6,3
Contrats doctoraux	384,8	371,2	375,0	381,0	386,9	378,1	386,2
Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	434,2	407,2	402,3	409,1	414,4	397,7	405,0
Enseignants-Chercheurs et Enseignants	1 268,2	1 248,8	1 248,1	1 250,7	1 253,0	1 232,8	1 229,0
Personnel de l'AENES	55,7	50,8	44,7	39,3	39,2	34,0	29,7
Personnel ITRF	287,2	279,9	284,4	296,1	293,8	293,0	282,7
Personnel de bibliothèques		0,8	0,9	0,9	1,0	1,9	2,0
Personnels BIATSS titulaires	342,8	331,5	329,9	336,3	334,0	328,9	314,3
CDD	279,8	287,8	307,5	301,6	303,2	268,4	229,3
CDI	30,0	31,5	31,6	34,4	30,6	24,7	16,9
Contrats aidés et apprentis	1,8	2,5	2,4	1,4	0,8		
BIATSS Contractuels	311,7	321,8	341,5	337,5	334,5	293,1	246,1
BIATSS	654,5	653,3	671,5	673,8	668,6	622,0	560,5
Chargés de Recherche	325,8	354,9	360,0	377,7	373,1	360,5	357,9
Directeurs de Recherche	257,1	255,4	284,9	291,5	280,1	277,6	274,5
Enseignants-Chercheurs hébergés	448,5	457,8	474,2	565,5	573,3	448,7	379,1
Enseignants hébergés	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,7	4,0
ITA	676,3	659,8	680,0	743,3	719,9	611,7	558,7
statut non-renseigné	99,0	63,7	19,8	2,1	5,2	290,5	417,7
Personnels Hébergés	1 809,6	1 794,6	1 822,0	1 983,2	1 954,6	1 992,7	1 991,9
Total FSI	3 732,4	3 696,8	3 741,6	3 907,6	3 876,2	3 847,5	3 781,3
Dont personnels rémunérés UT3	1 922,7	1 902,1	1 919,6	1 924,4	1 921,6	1 854,8	1 789,4



Focus : les personnels BIATSS affectés aux Unités de Recherche, données exprimées en ETPT. Source : Entrepôt des données

Personnels BIATSS dans les Unités de Recherche	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (moy. 10 mois)
Personnel de l'AENES (titulaires)	11,5	11,3	10,3	9,3	9,4	9,1	7,1
Personnel ITRF (titulaires)	157,8	146,7	144,5	155,3	153,1	155,3	151,0
CDD	265,7	268,3	283,2	280,6	278,5	249,8	207,9
CDI	10,3	13,3	15,9	20,7	19,8	14,0	9,6
Contrats aidés et apprentis		0,7	1,7	1,0	0,8		
Personnels BIATSS dans les Unités de Recherche	445,4	440,3	455,5	466,9	461,6	428,2	375,5

Evolution des potentiels d'enseignement

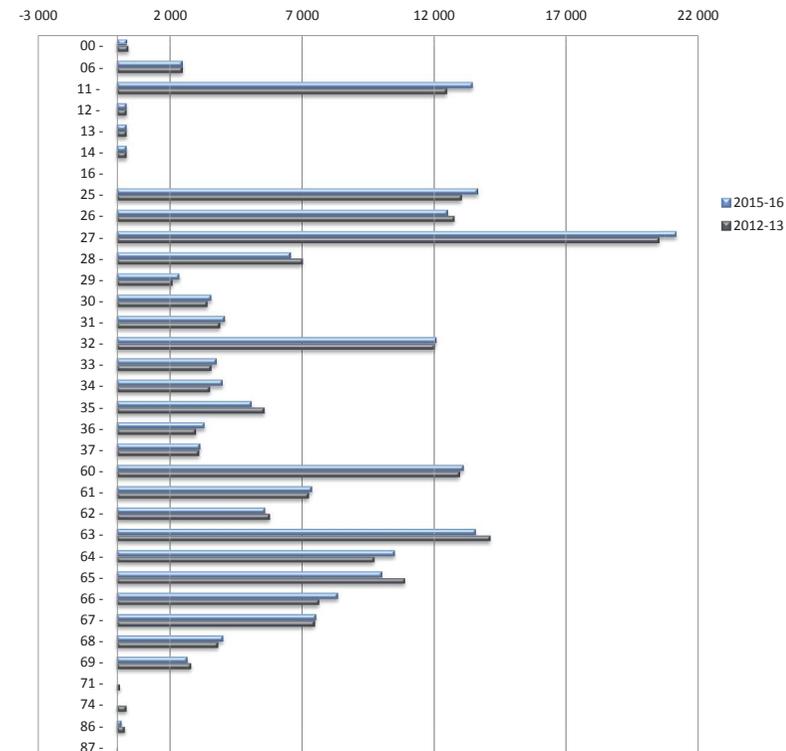
Evolution du **Potentiel Théorique**, en EQTD (postes attribués à la composante, x192h pour les Enseignants-Chercheurs, x384h pour les Enseignants 2nd degré, x64h pour Doctorants avec avenant enseignement). (*) 2016-17 : données hors avenants d'enseignement

Section CNU	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
00- Section non renseignée	448	1 152	384	384
06- Sciences de gestion	2 496	2 496	2 496	2 496
11- Langues et litt. anglaises	12 480	13 248	13 440	13 456
12- Langues et litt. germaniques et scandinaves	384	384	384	384
13- Langues et litt. slaves	384	384	384	384
14- Langues et litt. romanes	384	384	384	384
16- Psychologie		64		
25- Mathématiques	13 034	13 615	13 607	13 654
26- Mathématiques appliquées	12 768	12 570	12 607	12 516
27- Informatique	20 516	20 894	20 707	21 154
28- Milieux denses et matériaux	7 034	6 733	6 074	6 576
29- Constituants élémentaires	2 112	2 496	2 463	2 379
30- Milieux dilués et optique	3 439	3 520	3 648	3 579
31- Chimie théo., phys., ana.	3 904	3 712	3 962	4 096
32- Chimie orga., minérale, industrielle	12 015	12 143	12 032	12 077
33- Chimie des matériaux	3 578	3 776	3 584	3 771
34- Astronomie, astrophysique	3 535	3 829	4 286	4 009
35- Structure et évo. Terre et autres planètes	5 589	5 321	5 343	5 108
36- Terre	3 008	3 327	3 706	3 328
37- Météo., océano. physique de l'environnement	3 125	3 194	3 183	3 164
60- Méca., génie méca., génie civil	12 964	13 145	12 786	13 107
61- Génie info., automatique et traitement signal	7 253	7 742	7 402	7 376
62- Energétique, génie des procédés	5 792	5 717	5 594	5 615
63- Génie électrique, électronique	14 127	14 361	13 551	13 567
64- Biochimie et bio. moléculaire	9 732	9 860	10 127	10 512
65- Biologie cellulaire	10 899	10 660	10 602	10 021
66- Physiologie	7 652	7 955	7 786	8 362
67- Bio. des populations et écologie	7 488	7 418	7 349	7 536
68- Biologie des organismes	3 834	3 770	4 079	4 027
69- Neurosciences	2 816	2 938	2 895	2 677
71- Sciences de l'info. et de la com.	128		16	
74- Sciences et techn. activités phy. et sportives	378	192	192	
86- Sciences du médicament	320	192	192	192
87- Sciences biologiques, fonda. et cliniques	37			
TOTAL	193 655	197 196	195 246	195 889

Données y compris avenants d'enseignement / contrats doctoraux. Pour information : 11 334HEQTD en 2015-16

2016-2017 *
384
2 704
13 248
384
384
384
11 950
12 456
19 407
5 952
2 142
3 456
3 840
11 742
3 679
3 456
4 719
3 264
2 914
12 480
6 831
5 472
12 864
10 080
9 216
7 488
7 104
3 648
2 496
16
192
184 353

Données hors avenants contrats doctoraux



Evolution du Potentiel d'enseignement réel de la composante (en EQTD). Source SGCE, données certifiées
(services statutaires des enseignants affectés à la composante dont sont déduites les dispenses certifiées)

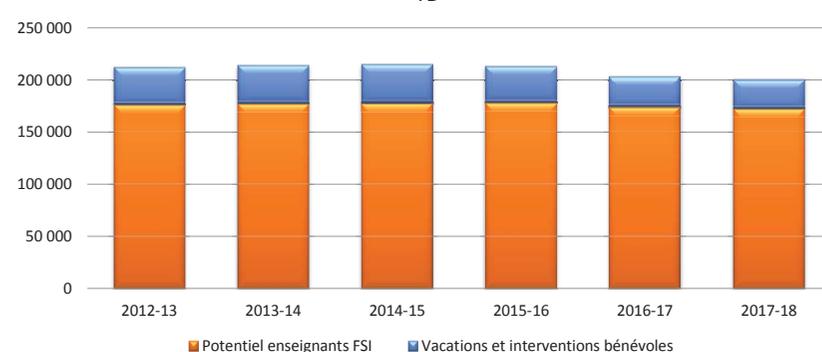
	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Professeurs	46 871	46 212	46 047	45 989	46 118	45 321
Maîtres de Conférence	85 852	87 729	88 241	87 972	87 828	88 237
Enseignants 2nd degré	21 581	22 374	22 211	22 873	21 730	21 088
Prof. ENSAM	384	384	384	384	384	384
ATER	4 736	3 086	3 016	3 328	1 888	1 920
Personnels associés	1 436	1 384	1 408	1 536	1 440	1 248
Doctorants (avenants)	14 459	15 631	15 365	15 410	13 593	13 440
Enseignants contractuels	768	768	768	768	768	768
Enseignants-chercheurs contractuels	0	0	192	192	192	192
Potentiel enseignants FSI	176 087	177 568	177 632	178 452	173 942	172 597

Evolution du Potentiel d'enseignement extérieur à la composante

(heures d'enseignement effectuées par des personnels qui ne sont pas des enseignants affectés à la composante. Y compris interventions bénévoles)

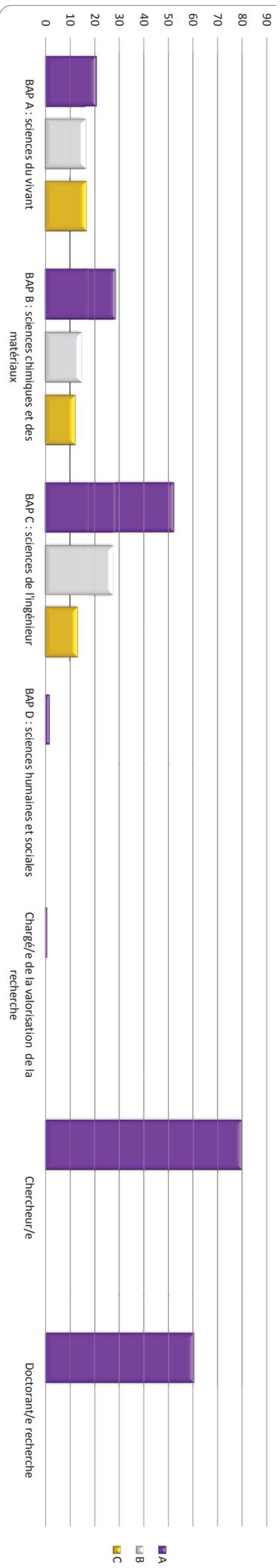
	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Intervenants fonctionnaires	19 866	20 989	20 290	19 765	13 811	13 192
Intervenants non fonctionnaires	16 865	15 519	17 580	14 965	15 534	15 064
Vacations et interventions bénévoles	36 731	36 509	37 870	34 730	29 345	28 256

Evolution du potentiel réel (composante + extérieur), en heures ég. TD

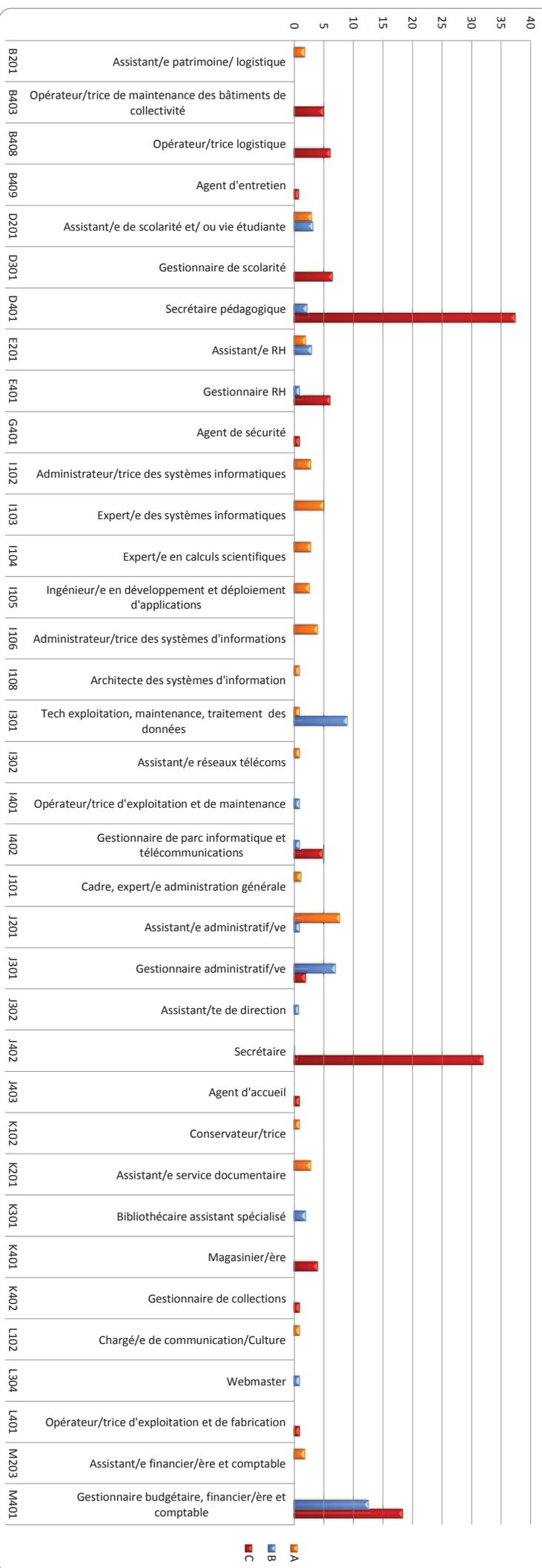


Répartition des ETPT BIATSS 2018 selon le code métier SIHAM et la catégorie Fonction Publique

Personnels BIATSS FSI : 345,6 ETPT consacrés aux métiers soutien de la recherche et de la formation (BAPS Techniques) (données 2018 observées sur 10 mois)



Personnels BIATSS FSI : 215 ETP consacrés aux métiers supports et soutien à la formation (hors BAPs techniques)



Les potentiels humains : Prévisions de départs à la retraite des personnels titulaires. Source SIHAM. Données observées le 7/11/2018
Hypothèse 1 : départs à 62 ans

Année de départ à la retraite	2018	2019	2020	2021	2022	2023	après 2023	Total général
Ens chercheur	41	14	14	14	15	19	25	632
Ens du 2nd degré	4	3		2	1		4	47
Prof. ENSAM				1				1
Pers de l'AENES	2	3			1	1	1	22
Pers ITRF	8	7	4	6	6	8	5	248
Pers biblio								2
Total général	55	27	21	23	28	28	35	951

Hypothèse 2 : départs à 67 ans

Étiquettes de lignes	2018	2019	2020	2021	2022	2023	après 2023	Total général
Ens chercheur	5	3	6	4	12	11	719	760
Ens du 2nd degré					2	1	1	57
Prof. ENSAM							1	1
Pers de l'AENES				1	1	1	28	30
Pers ITRF			1	2	2	2	3	278
Pers biblio							2	2
Total général	5	3	7	9	16	16	15	1085

Le temps de travail : Synthèse des temps partiels des personnels titulaires (selon le type de population, le genre et la catégorie Fonction Publique) -Vue au 1/9/2015. Source : Harpège

	50%		Total 50%		80%		Total 80 %		90%		Total 90%		100%		Total 100%		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ens chercheur			1	1	12	4	16	7	1	8	218	518	736	761			
Ens du 2nd degré					3	1	4				25	32	57	61			
Pers biblio											2		2	2			
Catégorie A											1		1	1			
Catégorie C											1		1	1			
Pers de l'AENES	1		1	2	2						23	4	27	30			
Catégorie A											1	1	2	2			
Catégorie B											3	2	5	5			
Catégorie C	1		1	2	2						19	1	20	23			
Pers ITRF	2	2	4	15	2	17	4	4	4	115	146	261	286				
Catégorie A			1	3	1	4	2	2	2	29	53	82	89				
Catégorie B				4		4				32	48	80	84				
Catégorie C	2	1	3	8	1	9	2	2	2	54	45	99	113				
Total général	3	3	6	32	7	39	11	1	12	383	700	1 083	1 140				

Le temps de travail : Nombre de jours d'absences selon le type d'absence - Source : Harpège pour 2012/13/14 et SIHAM pour 2016/17

	2012	2013	2014	2016	2017
Congés de maladie ordinaire	4 945	3 522	4 115	4 513	4 705
CLM	1 212	1 774	1 864	1 011	985
CLD	1 085	1 545	1 509	1 464	1 480
Accidents de travail et de service	144	186	28	405	312
Congés de maternité	2 921	1 916	3 164	1 901	2 119
Congés de paternité	174	150	132	176	99
Autres types (présence parentale...)	341	200	62	92	90
Total Congés S.Sociale	10 822	9 293	10 874	9 562	9 790

NB : les CLM et CLD étant attribués a posteriori, la lecture de cette donnée est conditionnée par la date d'observation. En

Le temps de travail : Les délégations, les décharges, les CRCT. Source : SGCE (Statistiques / Dispenses certifiées)

DELEGATIONS	2014-15		2015-16		2016-17		2017-18	
	Nombre	htd	Nombre	htd	Nombre	htd	Nombre	htd
Délégation HCERES	1	94	1	0	1	96	1	96
Délégation EPST (CNRS INRA INSERM ...)	30	3152	33	3744	20	2208	18	2016
Délégation IUF	12	1 346	12	1 536	15	1 843	18	2 001
Délégation pour créer une entreprise			3	384	4	512	2	231
Total délégations	43	4 592	49	5 664	40	4 659	39	4 343

CRCT	20	1 872	17	1 613	20	1 997	19	1 824
-------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------

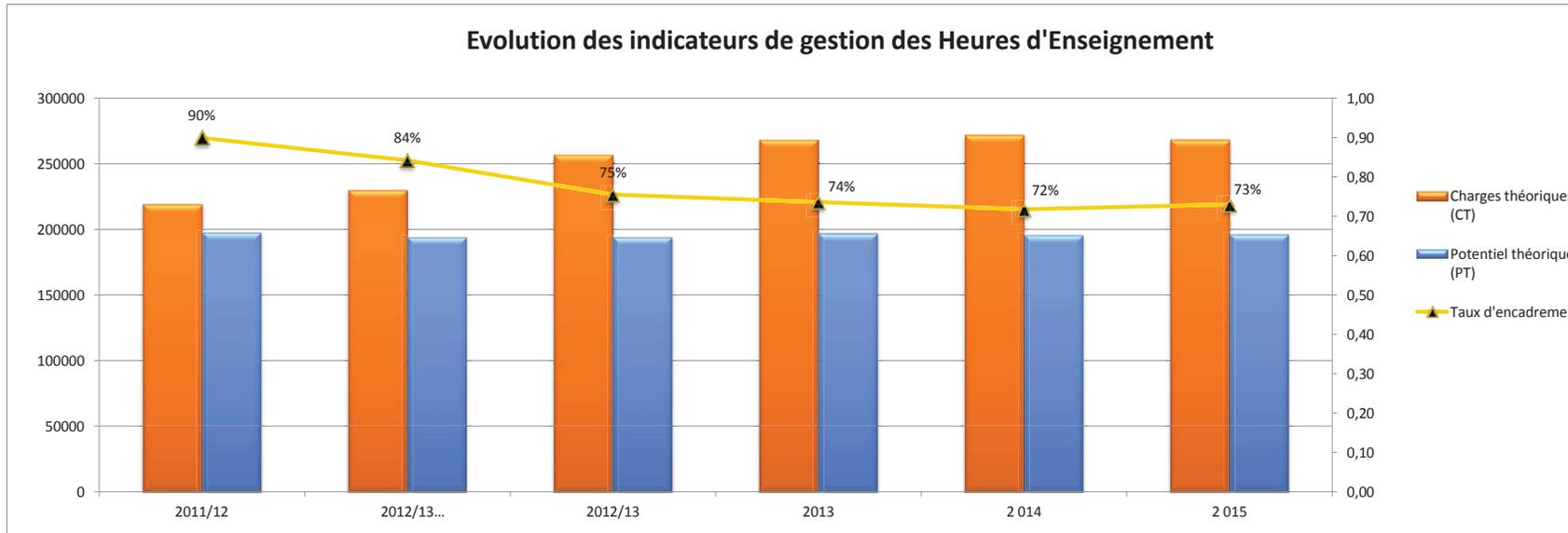
Aménagement de service ens. second degré (en vue d'obtenir le Doctorat)							1	128
--	--	--	--	--	--	--	---	-----

Décharges / Missions / resp. structures	2014-15		2015-16		2016-17		2017-18	
	Nombre	htd	Nombre	htd	Nombre	htd	Nombre	htd
Décharge pour membre CNU			2	64	3	98	3	98
Décharge de service pour chaire d'excellence	9	1 126	5	640	4	395	2	177
Décharge en tant que nouvel(le) enseignant(e)	34	2 119	27	1 696	25	1 584	19	1 083
Décharge / projet de recherche (ANR ou autre - Référentiel 2C01)	2	160	2	128	9	421	4	128
Directeur d'une unité de recherche ou d'une équipe d'accueil (Référentiel 2A01)	4	238	8	357	10	456	8	402
Directeur Adjoint d'une unité de recherche ou d'une équipe d'accueil (Référentiel 2A02)	3	96	7	192	8	192	8	290
Directeur d'un pôle de recherche (Référentiel 2A03)	3	192	4	176	3	144	4	194
Directeur Adjoint d'un pôle de recherche (2A04)	1	64			2	64	2	64
Directeur d'une école doctorale Décharge (Référentiel 2A07)	1	0	3	160	2	96	3	96
Directeur Adjoint d'une école doctorale (Référentiel 2A08)	2	48			2	56	1	24
Responsabilité d'une plateforme techn. ou grand équipement (Référentiel 2B01)	2	24	1	24	3	240	3	240
Directeur d'une UFR (Référentiel 3A07)					2	158	2	192
Membre d'équipe de direction de composante (Référentiel 3A06)	2	144	4	138	2	100	1	96
Membre d'équipe de direction MFCA (Référentiel 3A09)					1	96	1	96
Directeur d'un institut (Référentiel 3A03)	1	128	1	128				
Vice-président (CA, CEVU, CS) (Référentiel 3A01)	2	339	3	122	2	320	2	320
Deuxième vice-président (CA, CEVU, CS) (Référentiel 3A01)	2	160	1	128				
Deuxième vice président (Référentiel 3A02)			1	10	1	96		
Vice-président délégué (Référentiel 3A04)	5	288	2	14	1	96	2	192
Chargé de mission auprès du Président (Référentiel 3A05)			5	96	10	496	10	576
Mission de développement de la valorisation (Référentiel 2D01)	1	48						
Décharge Syndicale	1	24	2	47	4	147	5	237
Décharges / Missions / resp. structures	75	5198	78	4119	94	5255	80	4505

Evolution des indicateurs de gestion de la charge d'enseignement. Source : Tableau de bord des enseignements

	Charges théoriques (CT)	Potentiel théorique (PT)	CT - PT au niveau UFR	Taux d'encadrement	EQV MCF	HCC et vacances certifiées
2011/12	219 350	197 268	22 082	0,90	-115	48 960
2012/13 TP 2/3	230 077	193 655	36 422	0,84	-190	44 984
2012/13	256 591	193 655	62 937	0,75	-328	44 984
2013	268 047	197 196	70 852	0,74	-369	44 004
2 014	272 071	195 246	76 825	0,72	-400	53 533
2 015	268 501	195 889	72 612	0,73	-378	53 424

Charges théoriques calculées avec TP à 2/3
Charges théoriques calculées avec TP à 1



Taux d'encadrement par CNU - Année universitaire 2015/16. Source : Tableau de Bord des Enseignements

CNU	Libellé CNU	FSI			
		CT après répartition des multi-CNU	PT	TAUX	Equiv. MCF
100	Droit privé & sciences criminelles	284	0		1,5
500	Sciences économiques	168	0		0,9
600	Sciences de gestion	8 055	2 496	0,3	29,0
900	Langues & littératures françaises	198	0		1,0
1100	Langues & littératures anglaises et anglo-sax.	22 801	13 456	0,6	48,7
1200	Langues & littératures germaniques et scandi.	143	384	2,7	-1,3
1300	Langues & littératures slaves	0	384		-2,0
1400	Langues & littératures romanes	1 317	384	0,3	4,9
1900	Sociologie, démographie	10	0		0,1
2500	Mathématiques	15 261	13 654	0,9	8,4
2600	Mathématiques appliquées & applications	14 251	12 516	0,9	9,0
2700	Informatique	36 793	21 154	0,6	81,5
2800	Milieux denses & matériaux	6 932	6 576	0,9	1,9
2900	Constituants élémentaires	2 508	2 379	0,9	0,7
3000	Milieux dilués & optique	3 773	3 579	0,9	1,0
3100	Chimie théorique, physique, analytique	4 365	4 096	0,9	1,4
3200	Chimie organique, minérale, industrielle	12 871	12 077	0,9	4,1
3300	Chimie des matériaux	4 963	3 771	0,8	6,2
3400	Astronomie, astrophysique	4 226	4 009	0,9	1,1
3500	Structure & évolution Terre et autres planètes	5 894	5 108	0,9	4,1
3600	Terre solide	4 851	3 328	0,7	7,9
3700	Météorologie, océanographie	3 335	3 164	0,9	0,9
4300	Biophysique et imagerie Médecine	25	0		0,1
4600	Santé publique, environnement & société	28	0		0,1
6000	Mécanique, génie méca., génie civil	19 534	13 107	0,7	33,5
6100	Génie info., automatique & traitement signal	11 381	7 376	0,6	20,9
6200	Energétique, génie des procédés	7 223	5 615	0,8	8,4
6300	Génie électriq., électroniq. , photoniq. & systèmes	14 760	13 567	0,9	6,2
6400	Biochimie & biologie moléculaire	13 379	10 512	0,8	14,9
6500	Biologie cellulaire	15 512	10 021	0,6	28,6
6600	Physiologie	8 497	8 362	1,0	0,7
6700	Biologie des populations & écologie	9 481	7 536	0,8	10,1
6800	Biologie des organismes	6 345	4 027	0,6	12,1
6900	Neurosciences	3 207	2 677	0,8	2,8
7000	Sciences de l'éducation	744	0		3,9
7100	Sciences de l'information & de la communication	697	0		3,6
7400	Sciences & tech. activités physiques et sportives	151	0		0,8
8600	pharmacie/sciences du médicament & produits santé	0	192		-1,0
	CT non réparties (999D/E et 9998)	2 813			14,7
	Section non renseignée	1 722	384	0,2	7,0
TOTAL		268 501	195 891	0,73	371