

Approbation de la lettre de cadrage de  
l'offre de formation de l'Université de  
Toulouse pour l'accréditation 2027-2031

**Commission de la Formation et de la Vie Universitaire  
du 17 mars 2026**

**Délibération 2026/03/CFVU – 41**

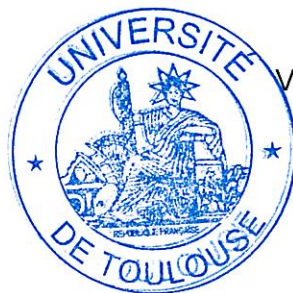
*Vu le code de l'éducation, notamment son article L.712-6-1 ;*

*Vu les statuts de l'Université de Toulouse, notamment son article 27 ;*

**Après en avoir délibéré, les conseillers approuvent la lettre de cadrage de l'offre de formation de l'Université de Toulouse pour l'accréditation 2027-2031.**

Toulouse, le 17 mars 2026

Le Vice-Président CFVU



Vincent PAILLARD



Nombre de membres : 42

Nombre de membres présents ou représentés : 17

Nombre de voix favorables : 16

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Ne prennent pas part au vote : 0

Nombre de votes blancs : 0

## Cadrage de l'offre de formation de l'Université de Toulouse

Accréditation 2027-2031

Présentation en cfvu du 27/03/2026

Ce document a pour objet de rappeler les objectifs stratégiques de l'Université de Toulouse (UT) en matière d'offre de formation. Ils constituent des éléments du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) de l'établissement, décliné au sein des composantes à travers les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM).

L'Université de Toulouse, lieu de création et de transmission des connaissances, forte de sa recherche de haut niveau, a pour ambition de doter ses étudiants de solides bases scientifiques, de l'esprit critique et des compétences nécessaires pour leur permettre de s'insérer au plus tôt dès la fin de leurs études et de pouvoir évoluer au cours de leur carrière. Cette ambition doit être accompagnée d'une formation aux transitions écologiques et sociétales (TES) et à l'utilisation maîtrisée des outils numériques, dont l'Intelligence Artificielle (IA).

L'UT accueille des étudiants de différentes provenances au sein de ses formations, selon des capacités d'accueil définies en fonction de plusieurs paramètres (moyens, objectifs d'insertion professionnelle) et en accord avec ses tutelles.

- Le premier objectif est de favoriser la réussite des étudiants. Pour cela l'UT propose une offre de formation variée, avec des dispositifs d'aide à la réussite adaptés aux différents publics. Cette aide à la réussite passe aussi par un accueil, un suivi et un cadre de vie universitaire les plus inclusifs possibles.

Le second objectif est d'offrir une bonne insertion professionnelle aux différents niveaux de diplômes. Cela passe par la préparation des étudiants à leurs futurs métiers au cours de leurs cursus, par des relations resserrées avec le monde socio-économique, et par l'adaptation de l'offre de formation à de nouvelles exigences ou de nouveaux métiers.

Dans le cadre de la construction du Grand Établissement de Formation et de Recherche, et en sa qualité de chef de file, l'UT contribue à la future offre de formation de site en lien avec ses partenaires. Dans ce contexte, des recommandations stratégiques à destination des équipes pédagogiques ont été validées 2025 par les vice-présidences formation et vie universitaire des établissements composantes et associés de l'EPE Université de Toulouse. Ces éléments ont été repris pour définir la feuille de route de la Conférence de la Formation et les axes stratégiques du volet formation de l'EPE (cf. annexe 1).

Dans un contexte économique très contraint, la soutenabilité de l'offre de formation est un paramètre incontournable. Néanmoins, la stratégie "formation" de l'UT ne peut être définie que par ce prisme et ne doit pas se résumer à une coupe générale dans l'offre de formation,

en particulier au sein des composantes non soumises à des dispositifs réglementaires (FSI, F2SMH).

Ainsi, la première étape est de définir une offre de formation attractive, cohérente, lisible par tous, que l'établissement est capable de mettre en œuvre et d'assumer financièrement. Cela doit donc correspondre à une rationalisation de l'offre dans chaque composante et département. Ce travail, qui implique un fort investissement et une grande responsabilité des départements de formations, des équipes pédagogiques et des services, doit conduire à une économie substantielle. Une réduction globale ou ciblée de la charge peut venir dans un second temps si le travail de rationalisation reste insuffisant et n'a pas conduit aux résultats attendus.

### **1- Formation aux transitions écologiques et sociétales (TES).**

Les directives du MESRE sont de former tous les étudiants de 1<sup>er</sup> cycle aux TES, avec un programme correspondant à 3 crédits ECTS (cECTS). Bien qu'un grand nombre de formations aient intégré les TES (enseignements spécifiques ou intégrées à d'autres), l'UT n'avait pas encore défini de cadre institutionnel pour ce type de formation.

Plusieurs schémas sont possibles pour intégrer l'équivalent de 3 cECTS au sein des enseignements de 1<sup>er</sup> cycle de toutes les composantes.

Le format d'une UE TES dédiée de 3 cECTS n'est pas aisée à déployer uniformément, pour des raisons propres à la structure des formations et des composantes. **Néanmoins, il est nécessaire de consacrer l'équivalent de 1 cECTS en première année dans toutes les formations<sup>1</sup>**, qui peut être une Unité d'Enseignement (UE) de 1 cECTS ou une partie d'une UE. Son contenu (présentiel, distanciel ou hybride) peut impliquer un test de positionnement (par exemple test UVED sur moodle), une présentation du socle commun (présentiel) et une série de sujets systémiques (tiré par exemple du catalogue UVED pour environ 5-6h avec tests d'évaluation). L'ensemble sera complété par la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) obligatoire, actuellement positionnée en 2<sup>e</sup> année. La 2<sup>nd</sup>e partie de cette formation (focalisée sur les VSS dans le monde du travail) positionnée en 4<sup>e</sup> année (M1) pourra être avancée dans certaines formations, notamment pour permettre aux alternants (LPro, BUT3) d'en bénéficier.

**Les 2 crédits ECTS restants pourront être obtenus au cours du 1<sup>er</sup> cycle de différentes manières** selon le choix des composantes, voire des départements de formation. Soit une UE TES dédiée et obligatoire d'au moins 2 cECTS est proposée dans le cursus, soit l'équivalent des 2 crédits est proposé au sein d'une ou plusieurs UE disciplinaires. Dans ce cas, le programme doit faire explicitement apparaître le contenu lié aux TES dans le syllabus.

Un exemple de la mise en œuvre est donné en annexe 2.

En conclusion, tout étudiant à l'issue de son 1<sup>er</sup> cycle devra avoir suivi et validé l'équivalent de 3 cECTS et/ou un bloc de compétences correspondant selon les modalités décrites ci-dessus. Bien évidemment, cette base peut être complétée par des propositions plus ambitieuses dans

---

<sup>1</sup> A voir pour première année de santé selon réforme

les formations qui le souhaitent. Les enjeux liés aux TES pourront être approfondis en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles en lien avec les disciplines et les secteurs d'activités correspondant aux formations (numérique, énergie, transport, santé, etc.). Cet approfondissement peut prendre la forme d'une UE TES au sein de la formation, ou être intégré aux contenus existants.

Le cadrage est volontairement souple pour pouvoir généraliser l'enseignement aux transitions dans toutes les formations sans bouleverser les maquettes et sans coût additionnel.

## **2- Former à l'Intelligence Artificielle et au numérique**

Former les étudiants à l'usage des outils numériques, en ne se limitant pas aux seules suites bureautiques, est une stratégie de l'UT. Il est fondamental de savoir visualiser, manipuler et analyser des données, et autant que possible savoir comment les collecter. Une sensibilisation à la cybersécurité, essentielle pour préserver les données personnelles et professionnelles, est à développer.

Un nouveau chantier consiste à former les étudiants à un usage rigoureux de l'IA. Une charte du bon usage des IA génératives a été discutée en CFVU et CR avant d'être votée au CA en 2025. Cependant, un accompagnement est nécessaire à l'utilisation de l'IA, guidée par l'efficacité, l'utilité et l'éthique. Outre la maîtrise de l'outil, il est nécessaire de sensibiliser aux enjeux environnementaux (énergie, empreinte carbone, métaux rares, eau), sociaux et sociétaux (exploitation de main d'œuvre, désinformation), éthiques (protection et sécurité des données, propriété intellectuelle, plagiat, honnêteté, génération de jeux de données), technologiques (biais, hallucinations) et sanitaires (décrochage cognitif, mollesse sociale, dépendance). C'est la condition pour que chaque utilisateur puisse décider, selon le contexte, d'utiliser l'IA générative ou une alternative.

Les composantes devront mettre en place la formation de base pour l'équivalent de 1 cECTS, par exemple au sein d'UE telle que méthodes numériques, devenir étudiant, certification numérique, etc. Une formation approfondie à l'IA et à ses applications pourra avantageusement être intégrée à de nombreuses formations de la licence au doctorat. Il s'agit de transformer dans ce cas une partie d'une formation en introduisant les usages de l'IA ou de ses éléments (deep learning, machine learning, etc.).

Les ressources et activités mises en place au niveau de l'UT (<https://moodle.utoulouse.fr/course/view.php?id=9075>), ainsi que les ressources développées par ANITI pourront venir en soutien à la mise en place de formations. Le dispositif national PIX permet d'évaluer et de développer les compétences numériques au sens large. Des parcours ciblés sur l'IA ou sur la cybersécurité sont proposés (à destination des personnels ou des étudiants). Les programmes de formation les plus ambitieux pourront aller jusqu'à proposer la certification.

## **3- Approche par compétences (APC)**

### **3a- Cadre national**

La notion de compétence structure désormais l'ensemble du paysage de l'enseignement supérieur français. Cette notion a été introduite par le texte de cadrage national de 2014 relatif aux formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master et elle a été renforcée par les arrêtés de 2018 (licence) et 2019 (licence professionnelle).

En parallèle, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2018) a rendu centrale l'inscription des diplômes au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), avec des référentiels de compétences définis nationalement pour chaque type de diplôme délivré par les universités.

### **3b- Contexte UT**

Au-delà du cadre réglementaire promouvant la formalisation des compétences, il s'agit pour l'UT de s'inscrire dans une dynamique de transformation pédagogique au bénéfice de la réussite des étudiants. Par cette démarche sont visées l'amélioration de la lisibilité de la formation et une meilleure préparation de l'insertion professionnelle des étudiants.

Dans le cadre de la préparation de l'auto-évaluation HCERES, 70% des mentions de master de l'UT ont engagé un travail structurant d'identification et de définition des compétences visées par leurs parcours. Ce travail de base, réalisé en cohérence avec les fiches RNCP actives pour chacune des mentions correspond à un premier niveau d'engagement. Il vise à :

- La cohérence globale au sein de chaque programme de formation ;
- La lisibilité des parcours pour les différents publics (lycéens, étudiants, familles, candidats à la reprise d'études, etc.) et les partenaires socio-économiques ;
- La mise en place facilitée de micro-certification de blocs de compétences, ce dernier point étant fondamental pour le développement de la formation continue (FC).

Certaines équipes ou formations ont toutefois dépassé ce stade et ont intégré l'évaluation des compétences et mis en place des dispositifs de type portfolio pour promouvoir l'appropriation des compétences par les étudiants.

### **3c- Orientation pour la construction de l'offre de formation 2027-2031**

Dans le cadre de la prochaine accréditation, toutes les formations (Licence, Master et Licence Professionnelle) ont pour objectif d'entrer dans la démarche en élaborant la matrice de correspondance compétences/UE. Trois niveaux d'engagement sont proposés.

Le 1<sup>er</sup> niveau d'engagement dans cette transformation pédagogique doit avoir été atteint dans toutes les formations de Master avant le lancement de la prochaine accréditation. Il pourra être mis en œuvre dans les autres formations (licence par exemple) selon un niveau d'investissement adapté à la situation, aux objectifs de chaque formation, et à la volonté et la disponibilité des équipes. Les ingénieurs pédagogiques du groupe A'Comp continueront à accompagner les équipes dans leur démarche de déploiement de l'APC (cf. annexe 3).

## **4- Insertion professionnelle**

Hormis les formations de santé (médicales et paramédicales) qui garantissent un emploi conforme à la qualification, il faut s'assurer que l'insertion professionnelle (IP) est au cœur des préoccupations de chaque formation.

Pour les licences professionnelles, l'IP doit être privilégiée plutôt que la poursuite d'études, afin de répondre aux besoins en cadres intermédiaires.

Pour l'IUT, l'insertion professionnelle est cadrée par un arrêté. Il est nécessaire de montrer que les moyens sont mis en œuvre pour l'insertion des diplômés de BUT, demandée dans de nombreux secteurs d'activité. L'intervention d'un plus grand nombre de professionnels du monde socio-économique au sein des formations de BUT (minimum de 25% selon l'arrêté) peut favoriser ce processus, même s'il est inévitable que des étudiants de BUT (comme ceux de LPro) continueront de viser une poursuite d'études à Bac+5.

Si les licences générales disciplinaires sont plutôt destinées à une poursuite d'études en master, il est important d'introduire des éléments de professionnalisation permettant la connaissance des métiers et secteurs d'activités selon les mentions. Cela favorise une éventuelle insertion professionnelle à bac+3, en apportant une aide à l'orientation vers des formations professionnalisantes ou dans le cadre d'une poursuite d'études. Les moyens sont variés et peuvent consister en des périodes de stage (a minima stage facultatif inscrit dans la maquette), projets tutorés, visites d'entreprises, participation à des forums ou salons professionnels, etc.)

Pour les masters, le taux d'insertion professionnelle et le taux d'emplois de cadres sont globalement bons (cf. dossiers d'autoévaluation), auquel viennent s'ajouter les poursuites d'études en doctorat avec contrat doctoral. Il reste néanmoins variable selon les mentions et parcours et peut être amélioré. **Un dispositif de formation à l'insertion professionnelle devra être mis en place dans les formations de Master qui n'en disposent pas déjà** ou dont l'IP (taux et qualité) est perfectible. La recommandation est de le généraliser et de le mettre en place dès que les données passent sous un seuil (moins 75% de réponses aux enquêtes et d'insertion professionnelle au niveau cadre).

Ce dispositif devra faire appel à des professionnels du recrutement (cadres RH, personnels de l'APEC, etc.), et s'appuyer sur des alumni. Construire et entretenir un réseau d'alumni pouvant valoriser l'établissement qui les a formés et diplômés, voire être recruteurs, est essentiel pour améliorer l'insertion professionnelle des diplômés de l'UT. L'établissement travaille à fournir un outil pour accompagner cette démarche, qui peut aussi bénéficier de l'expérience acquise par les formations ayant développé un solide réseau d'alumni (master STRI par exemple). Le Scuo-ip peut fournir un appui aux initiatives et dispositifs.

## **5- La formation en alternance et la formation continue**

**5a- La formation en alternance**, principalement par la voie de l'apprentissage, a connu une forte progression au cours des dernières années. Elle est largement développée à l'IUT (BUT2-3), mais aussi dans plusieurs formations de DEUST et Masters opérées par les trois Facultés, plus rarement en licence (hors LPro).

**Malgré les incertitudes pesant sur le dispositif, la formation en alternance est à développer dans de nombreux secteurs pour trois raisons : attractivité de l'offre de formation, professionnalisation et insertion professionnelle des étudiants,**

**développement de ressources propres pour l'établissement.** A cela peut s'ajouter de meilleures conditions d'études grâce au financement des alternants. La formation par alternance nécessite plusieurs conditions dont :

- Une maquette organisée en blocs de compétences ;
- Un calendrier permettant les heures de formation à l'université et en entreprise. La durée de formation académique (centre de formation) doit représenter au moins 402h/an ;
- Un accompagnement des alternants ;
- Une démarche qualité conforme aux exigences [Qualiopi](#).

Les personnels de la MFCA sont en appui des équipes opérant ou souhaitant développer des formations en alternance. Des retours d'expérience par les équipes ayant une solide expérience de l'alternance sont à faire partager pour faciliter la transformation de nouvelles formations.

Malgré toutes ses qualités, il est admis que le modèle ne peut pas s'appliquer à tout type de formation, et qu'une étude préalable doit être faite (vivier d'étudiants intéressés, entreprises partenaires fiables, seuil d'alternants par formation par an, etc.), notamment pour assurer l'intérêt et la soutenabilité de la formation en alternance pour l'établissement et pour les équipes investies.

**5b- La formation continue**, autre source potentielle de ressources propres, est très développée à la Faculté de Santé avec une marge de progression. Elle l'est très peu dans les autres composantes si l'on excepte quelques singularités.

Comme pour l'alternance, la base est de définir des blocs de compétences pour proposer une offre de formation continue. Le problème soulevé est le "temps enseignant" à trouver pour opérer l'offre de formation continue à côté de la formation initiale.

Il est nécessaire de changer de paradigme pour se positionner en maître d'œuvre à même de construire, certifier et piloter une offre de formation continue, et non pas en opérateur devant fournir l'intégralité de la main d'œuvre. Dans la conception, il faudra donc trouver les partenaires, à Toulouse et sur les territoires, qui rempliront tout ou partie de cette tâche (lycées, centres de formation, etc.). Il faudra néanmoins dégager du temps enseignant pour la conception et le pilotage, et associer les services de l'UT (MFCA, scolarités, etc.).

## **6- Attractivité des formations**

### **6a- 1<sup>er</sup> cycle**

Les formations médicales et paramédicales sont très attractives, même si l'accès aux études de santé doit être simplifié par rapport aux systèmes de PASS et LAS qui coexistent actuellement. La réforme en discussion permettra cette simplification avec un seul dispositif par établissement pour plus de clarté dans les choix d'orientation. Les conséquences organisationnelles seront vraisemblablement lourdes tant pour la faculté de Santé que pour les autres composantes.

Un autre grand enjeu concerne l'universitarisation des formations de maïeutique et paramédicales, dont les formations en sciences infirmières (11 sites et 4000 étudiants pour les seuls Instituts de Formations en Soins Infirmiers - IFSI).

A l'IUT, certaines formations connaissent des difficultés de recrutement pour des raisons variées. Cela peut être dû à un vivier insuffisant de bacheliers technologiques (STI2D, STL), voire de bacheliers généraux, à la localisation (ville universitaire d'équilibre), à la mauvaise visibilité ou représentation du secteur d'activité, ou à une concurrence accrue des Bachelor CTI ou écoles privées. Modifier les comportements ne sera pas simple, mais des dispositifs d'information en amont sont à développer avec l'aide des entreprises, des branches professionnelles et le rectorat.

Les licences STAPS restent très demandées. La difficulté vient plutôt du taux d'abandon ou d'étudiants "décrocheurs" en L1, très élevé si on tient compte de la qualité des dossiers recrutés, conséquence d'une mauvaise représentation du contenu des formations STAPS par rapport aux attentes des bacheliers. Des dispositifs sont testés pour atténuer ce problème ou favoriser des réorientations. Il est nécessaire de proposer de nouvelles possibilités aux étudiants du parcours STAPS éducation et motricité, dont la poursuite d'étude naturelle était les masters MEEF, avec la réforme du concours de recrutement des enseignants entraînant un nombre de places beaucoup plus faible en master M2E.

Les licences scientifiques non sélectives de la Faculté Sciences et Ingénierie (FSI) ont des taux de remplissage proches de 100% mais avec de fortes disparités quant au recrutement. Leur attractivité peut être définie par quelques critères tels que le nombre d'inscrits à l'issue de la phase principale sur Parcoursup, le taux de néo bacheliers généraux, le taux de bacheliers admis avec mention, le recours plus ou moins important à la phase complémentaire.

Limiter légèrement la capacité d'accueil dans ces filières, en concertation avec le Rectorat, offre la possibilité de resserrer le niveau des étudiants et éviter d'inscrire des bacheliers (technologiques et professionnels) n'ayant pas les prérequis. Il deviendrait alors possible de concentrer les aides à la réussite sur les bacheliers généraux un peu faibles (*oui-si*, parcours 3LA, etc.). Des passerelles au sein des formations de l'UT et avec d'autres partenaires sont à construire et à porter à la connaissance des étudiants, en particulier pour éviter des abandons sans diplomation ni solution.

Il en est de même pour la limitation du nombre d'étudiants admis via Études en France, pour lesquels une stratégie de recrutement doit être mise en place selon les parcours, plus précisément un niveau d'exigence du recrutement. A titre indicatif, les étudiants internationaux non communautaires peuvent représenter en L1 de 25 à 40% des effectifs dans certains parcours de L1 (données 2025), alors qu'il est plutôt de l'ordre de 15% en licence (voire 10% en L.AS, licences parcours spéciaux et CUPGE). En conséquence, un critère de 20% maximum doit être respecté pour favoriser la réussite et la qualité de l'accueil des étudiants internationaux. Ce critère peut être dépassé dès lors que des accords sont mis en place avec

des partenaires universitaires, comme cela se fait à l'IUT ou dans les écoles, ou dans le cadre de formations internationales, afin de garantir le niveau de recrutement et la capacité de financement des études. Ce dernier point est d'autant plus important dans le cadre législatif actuel avec la perte des APL (Aides Personnalisées au Logement) pour les étudiants non communautaires, et les très fortes tensions sur le logement étudiant à Toulouse.

**Améliorer l'attractivité des formations de licence nécessite une simplification de l'offre et une présentation claire des débouchés (poursuite d'études et métiers).** L'approche par compétences peut aider à la description et la compréhension d'une formation, tout comme une construction en 3 ans de la licence par une spécialisation progressive en portail/mention/parcours. La licence STAPS ou les parcours spéciaux fournissent des exemples concrets de ce type de progression. Il n'est bien évidemment pas question de proposer un seul portail en L1 pour couvrir toute l'offre de licences du domaine STS, mais un nombre suffisant permettant d'accueillir les différents profils de lycéens et les conduire à la réussite. Cette approche évite le côté tubulaire de la déclinaison en mentions.

L'Université de Toulouse propose des formations susceptibles d'attirer les meilleurs profils (parcours spéciaux, double licence, CUPGE, CMI). L'objectif est d'attirer des lycéens qu'une licence classique ne pourrait contenter. Cette approche doit susciter l'intérêt pour les formations de Master qui pourront ainsi être irriguées par ces étudiants de très bon niveau. Néanmoins, l'offre est très disparate et pas nécessairement bien positionnée par rapport à la concurrence.

**Une offre de double licence, dispositif maintenant bien identifié nationalement, peut être très incitative pour des étudiants en quête d'une formation universitaire, en fort lien avec la recherche, mais pour lesquels une licence classique (même complétée par un DU) n'offre pas une plus-value suffisante par rapport aux formations concurrentes telles que CPGE, classe prépas intégrées (CPI), ou écoles d'ingénieur post-bac.**

Les licences parcours spéciaux (PS) ont démontré qu'elles pouvaient attirer des étudiants de haut niveau, poursuivant très massivement leurs études au sein de formations universitaires (masters renommés et très sélectifs en France et à l'étranger, ENS, etc.). Si la licence PS physique fait le plein, ce n'est pas le cas des autres (PS mathématiques et surtout chimie). Si le modèle des licences PS (L + DU) devait rester inchangé, il faut augmenter très rapidement les effectifs en maths et surtout en chimie (au moins doubler dans ce cas). Sinon il faudra envisager une offre de double licence venant compléter la double licence existante (maths-info MIDL).

La CUPGE, dont une partie a été transformée en CPI pour l'UPSSITECH, devra ajuster sa capacité d'accueil à par rapport au vivier potentiel et au niveau d'exigence requis. Le nombre de candidatures est élevée mais la sélectivité moyenne avec appel à la phase complémentaire. La CUPGE devra fonctionner comme une CPGE avec non-redoublement en

1<sup>ère</sup> année (redoublement vers une des L1 d'accueil) et forte participation (et bon taux de succès) aux concours visés en fin de 2<sup>nde</sup> année.

Néanmoins, à la place d'une formation CUPGE pensée à la base pour envoyer des étudiants vers les écoles d'ingénieur, une double licence avec une des mentions en sciences appliquées ou sciences pour l'ingénieur (SPI) doit connaître le succès auprès d'un public pouvant s'orienter vers différentes mentions de master (EEA, énergie, ingénierie de la santé, mécanique, physique et applications, etc.) tout en gardant la possibilité d'intégrer des écoles d'ingénieur sur dossier.

Enfin, il est souhaitable de proposer une licence double diplôme intégrant un volet Sciences de la Vie. Cette formation avec recrutement direct via parcoursup est susceptible de remplacer avantageusement le cursus BioMIP.

Pour des raisons d'homogénéité, un modèle (non exclusif) d'une licence double diplôme serait d'associer un parcours générique d'une mention sciences et technologies à celui d'une mention disciplinaire (par exemple physique, chimie, SPI, SV). Un fort lien avec la recherche incluant projets et stages comme dans les licences PS actuelles est impératif. Enfin, le parcours de l'étudiant est sécurisé grâce à des passerelles vers une licence classique en 1<sup>ère</sup> ou en 2<sup>e</sup> année en cas de difficulté ou d'échec dans la filière "sélective" de double licence.

**Cette approche claire, avec un seul type de formations sélectives en double licence, doit augmenter la visibilité et l'attrait des formations universitaires post-bac de l'UT**, selon des modalités différentes des autres formations (CPGE, CPI, écoles post-bac), afin de fournir un vivier d'excellents étudiants en Master puis en Doctorat. Cela contribuera en outre à l'image de marque de l'UT qui rejaillira favorablement sur l'ensemble de ses formations.

**Il reste le cas des CMI** (cursus Master Ingénierie) qui ne sont plus présents que dans deux formations et n'attirent qu'une poignée d'étudiants, dont une faible proportion termine le cursus. **Il est donc légitime de s'interroger sur l'arrêt du dispositif** à l'UT, pour attirer ces étudiants vers les autres filières sélectives de l'UT.

Il est toutefois important de tirer bénéfice de l'expérience des CMI, notamment les UE spécifiques de SHS ou *soft skills* qui pourraient être proposées (sous différentes formes à définir) aux étudiants de L3 et de Master pour une meilleure insertion professionnelle.

### **6b- 2<sup>e</sup> cycle (Masters)**

L'offre de Master de l'UT comprend 36 mentions et plus de 110 parcours, l'essentiel étant à la FSI avec 28 mentions et plus de 100 parcours. Si l'on s'en réfère au nombre de candidatures sur la plateforme Mon Master ([MM](#)), notamment les candidatures hors UT, il semble y avoir une forte pression. C'est en partie trompeur car c'est avant tout le résultat de candidatures multiples sur un portail national. C'est vérifié par le faible taux de candidatures classées, preuve que les candidatures ne sont pas nécessairement conformes. La préférence est très souvent donnée aux candidatures locales (diplômés UT). Les taux de remplissage sont élevés

mais généralement inférieurs à 100%, même si certaines filières très demandées font le plein chaque année dès la phase principale.

Néanmoins, il est raisonnable de s'interroger sur le bien-fondé de décomposer l'offre de Master en plus de 100 parcours. **On peut dénombrer jusqu'à 8 parcours par mention avec des effectifs ne dépassant pas 18 et parfois limités à quelques unités. On peut trouver aussi le même parcours dans deux mentions distinctes.**

Quelle est la plus-value d'un tel découpage en termes d'attractivité et de lisibilité aussi bien pour les étudiants que pour leurs futurs employeurs ? **Il faut s'interroger sur le coût indirect induit par cette structuration** (nombre de responsables, d'emplois du temps, d'examens, de gestion pour les scolarités, etc.) ? Une diminution importante du nombre de parcours est essentielle sans que cela nuise à la qualité des formations.

Plusieurs mentions ou parcours semblent saturer leurs capacités d'accueil en M1 avec une forte proportion d'étudiants recrutés via Études en France. Comme pour les formations de licence, il faut s'assurer que la motivation de ce choix n'est pas liée à une volonté de remplissage. En dehors des masters internationaux et Erasmus+, 20 % d'étudiants non-UE au plus sont admis dans la plupart des autres mentions/parcours. Cette proportion doit être respectée pour garantir une qualité du recrutement permettant d'accroître l'attractivité internationale. Une alternative est de mettre en place des programmes coordonnés avec des universités étrangères (partenariat), et de développer une offre de parcours de Masters internationaux.

**Pour une meilleure visibilité de l'offre de formation de Master, il est nécessaire de diminuer le nombre de parcours par suppressions et regroupements, notamment ceux dont la capacité d'accueil est d'au plus une dizaine d'étudiants. Les spécificités ou la spécialisation pourront apparaître sous la forme d'UE à choix. L'objectif de réduction du nombre de parcours est de l'ordre de 30% sur les mentions à grand nombre de parcours et/ou à faibles effectifs. Il revient aux composantes, et plus particulièrement aux départements, d'organiser cette transformation, qui ne peut s'appliquer de manière uniforme et doit faire l'objet d'une réflexion approfondie.**

Une réflexion impliquant plusieurs départements d'enseignement, voire plusieurs composantes, est à entreprendre pour développer des formations attractives en lien avec les forces et les signatures de l'UT. Par exemple, on peut imaginer le développement et l'élargissement de la mention Ingénierie de la Santé, en intégrant des parcours d'autres mentions de manière à proposer une offre de formation plus percutante (biotechnologies, informatique, instrumentation, nanotechnologies, robotique, santé publique, sciences du médicament, etc.). Des initiatives similaires sont à développer dans les domaines "bio-agro-éco" et "aéronautique et espace", correspondant aux autres signatures de l'UT. Dans tous les cas, c'est l'occasion d'impliquer les établissements de l'EPE pour coordonner l'offre de formation conformément à la feuille de route de la conférence de la formation.

**Encore une fois, il ne s'agit pas de créer systématiquement de nouvelles formations de Master, mais de redistribuer, regrouper et/ou faire évoluer des formations existantes** pour répondre à de nouveaux enjeux tout en continuant de former des scientifiques de haut niveau, dotés de solides bases disciplinaires, à même de poursuivre en thèse de doctorat ou d'intégrer une entreprise. Les projets lauréats des AMI-CMA, impliquant souvent la création ou la transformation de formations, doivent se positionner dans cette démarche.

Le développement de parcours en alternance, en particulier dans les secteurs d'activités porteurs de la Région Occitanie, est fortement encouragé.

## **7- Ouverture internationale et compétences linguistiques**

### **7a- Mobilité des étudiants de l'UT**

Un objectif majeur est d'ouvrir les étudiants de l'UT à l'international en leur offrant la possibilité de passer au moins quelques semaines à un semestre à l'étranger au cours de leur cursus. L'UT, par le biais de ses composantes et formations, avec l'appui de la DMFI, doit mettre en évidence les possibilités (conventions d'échange, stages, Erasmus, TASSEP, etc.) et les aides financières. Il doit y avoir une forte incitation pour la mobilité internationale, qui doit être vue par tous, étudiants et équipes pédagogiques, comme une expérience bénéfique du point de vue personnel, des études, et de l'insertion professionnelle. Les possibilités de mobilité doivent être systématiquement et clairement présentées lors des journées d'accueil, réunions de rentrée, etc.

Enfin, une opportunité d'ouverture à l'international des formations et des étudiants *sans mobilité* est à tester, dans le cadre d'UE de projets et la mise en place de travaux collaboratifs entre étudiants de l'UT et étudiants d'universités étrangères ayant un partenariat officiel.

### **7b- Enseignement des langues**

Les étudiants suivant les formations de l'UT doivent acquérir un niveau minimal en anglais pour développer leurs compétences linguistiques et interculturelles, pour faciliter leur mobilité, et enfin pour se projeter dans un environnement professionnel internationalisé. Au-delà de la validation d'une UE de langue, il est important d'encourager les étudiants à obtenir une certification reconnue à un niveau B2 minimum en fin de licence, et à un niveau C1 minimum en fin de master. L'effort est axé sur l'anglais mais les étudiants ayant au moins un niveau B2 lors du test de positionnement ou un projet professionnel particulier peuvent être incités à étudier une autre langue étrangère.

L'enseignement des langues et la certification sont gérés à l'IUT par les départements et le Centre de Langues. Pour les autres Facultés (FSI, F2SMH, Santé), c'est le Département des Langues (DDL) qui en a la responsabilité. Face au volume total à effectuer, il est nécessaire de privilégier la qualité de l'enseignement, par l'intervention préférentielle d'enseignants et d'enseignants-chercheurs de langue diplômés, tout en dégageant du "temps enseignant" pour d'autres activités (*i.e.* recherche pour les universitaires).

La recommandation est de maintenir autant que possible les heures étudiant. Pour compléter la formation, le Centre de Ressources en Langues (CRL) du DDL offre le moyen d'augmenter la pratique des langues et de s'entraîner aux certifications. L'objectif est d'inciter les étudiants à utiliser plus massivement ces moyens, en ajoutant par exemple à l'autoformation des évaluations comptant pour la validation de l'UE.

Si une formation est basculée totalement ou en très grande majorité en anglais (généralement en master), il n'est pas requis d'UE de langue mais une part de l'enseignement de langue initial pourrait être utilisée pour un appui aux enseignants et étudiants (coaching, mise à disposition de ressources). Ce principe ne s'applique pas si une seule UE est effectuée en anglais ; elle ne peut dans ce cas remplacer l'UE de langue.

Ces ajustements feront l'objet d'une concertation au sein de chaque faculté avec le DDL. Les heures pour le développement de l'autoformation au CRL et l'appui aux EC dans les formations effectuées en anglais devront se faire à volume global constant. Une économie d'heures est cependant attendue, par exemple selon le nombre de formations effectuées quasi-intégralement en anglais ou la réduction du nombre de parcours de master.

#### **7c- Internationalisation des formations**

L'attrait pour les étudiants étrangers non francophones sera accru si le nombre de formations en totalité ou en partie en anglais augmente. Dans le cas d'une partie des UE en anglais, il faut accompagner cette transformation d'un emploi du temps adapté pour faciliter la venue des étudiants sur une durée limitée. Néanmoins, il faut privilégier les formations internationales dans le cadre Erasmus Mundus permettant un diplôme conjoint, de l'alliance d'universités européennes UNIVERSEH, ou des *Graduate Schools* dépendant des Écoles Universitaires de Recherche (EUR). La structuration des Masters internationaux est à développer pour partager les bonnes pratiques, dont l'accueil des étudiants internationaux.

Enfin, une méthode alternative consiste à former des étudiants internationaux à la langue française (via une UE de Français Langue Étrangère (FLE) et/ou le nouveau DU FUSEE) pour leur permettre d'accéder au vaste choix de formations en français proposé par l'UT.

Les deux stratégies sont complémentaires et doivent permettre d'accroître l'attractivité internationale de l'Université de Toulouse.

#### **8- Coût des formations – soutenabilité financière : optimisation et rationalisation pour éviter le coup de rabot général.**

Comparées aux précédentes accréditations, le nombre d'étudiants, particulièrement en 1<sup>er</sup> cycle, ne devrait pas augmenter ou faiblement au cours des prochaines années. On peut raisonnablement penser que reproduire la même offre de formation (en volume horaire) n'entraînera pas de coût supplémentaire. Différents éléments peuvent néanmoins contribuer à détériorer cet équilibre.

En premier lieu, il y a l'incertitude liée à la réforme de l'accès aux études de santé et l'impact qu'elle peut avoir selon le modèle choisi et les capacités d'accueil post-bac. Il est actuellement impossible d'en évaluer le coût. Concertation et coordination entre les facultés de Santé,

Sciences et Ingénierie, et F2SMH sont à assurer lors de la construction puis de la mise en œuvre du nouveau dispositif.

La deuxième difficulté réside dans la baisse actuelle des ressources propres liée à la diminution des aides à l'alternance et à l'apprentissage. Il faut faire le maximum pour conserver voire développer les possibilités d'alternance, au moins dans les secteurs d'activités les plus dynamiques de la Région. Parallèlement, il faut préparer les pistes de développement de la FTLV/FC, qui pourra se substituer à la formation initiale (FI) dès que le flux d'étudiants baissera significativement. Il faut préparer cela dès maintenant, une des premières étapes à franchir étant de définir des blocs de compétences dans les formations grâce à l'APC.

Il faut tenir compte de ces risques sur la soutenabilité de l'offre de formation, sans compter la propension à créer toujours plus de formations sans jamais en fermer d'autres.

**Cependant, même si l'UT maintient un niveau de ressources permettant de financer des HCC et/ou des contractuels, il est nécessaire de maîtriser les heures d'enseignement au sein de chaque composante à effectif enseignant/enseignant-chercheur quasi-constant.**

L'objectif est multiple : il faut pouvoir continuer d'investir dans les formations (équipements, bâtiments, etc.), et il faut éviter de surcharger plus encore les équipes sans bloquer le développement d'une recherche de niveau international à l'UT dans sa perspective de transformation en Grand Établissement de Formation et de Recherche. Il faut dès maintenant envisager les pistes d'optimisation pour aboutir à des économies réelles, sans toucher à la qualité de la formation (en particulier tâcher de conserver le nombre d'heures disciplinaires proposé aux étudiants en licence et en master).

**Une première piste consiste à ne pas créer de mentions ou parcours supplémentaires en dehors des engagements pris dans le cadre de grands projets** répondant aux besoins de nouveaux métiers ou d'internationalisation (AMI-CMA, Universeh, Graduate Schools, Erasmus Mundus). Dans la mesure du possible, ces créations prévues pour transformer l'offre de formation doivent être accompagnées de la suppression de formations existantes. Il faut en terminer avec le "en plus de" et raisonner en "à la place de". En effet, sauf exception et cursus internationaux, il faut s'attendre à un transfert d'étudiants plutôt qu'un afflux de nouveaux.

**8a- 1<sup>er</sup> cycle :** Les sources d'économie ont été proposées au point précédent et portent sur des capacités d'accueil adaptées (à discuter avec le Rectorat), ainsi qu'une amélioration du taux de réussite des étudiants en 3 à 4 ans. Pour le modèle de licence modulaire (LFlex), il est nécessaire d'adapter les contenus et les évaluations d'UE disciplinaires mutualisées aux niveaux et attentes des publics de certaines mentions dont les taux de réussite actuels sont faibles comparés aux autres mentions. Cela permettra d'améliorer la réussite, la satisfaction des étudiants, et le coût de la formation. La suppression de mentions ou parcours de licence peu demandés malgré plusieurs années d'existence est aussi une source d'économie non négligeable (même si une partie des capacités d'accueil sera reportée sur d'autres mentions ou parcours).

Le volume horaire étudiant pourra aussi être réparti inégalement sur les 3 années de licence, en diminuant légèrement le présentiel et les TP en L1, avec un plancher de 500h, pour reporter le reste sur L2 et L3. La formation en présentiel doit être accompagnée d'outils pédagogiques à construire (capsules vidéo illustrant le cours par des expériences ou détaillant des exercices et problèmes complémentaires, scripts à disposition pour visualiser des graphiques, énoncés de contrôles avec corrigés, tests d'autoévaluation, etc.). Les personnels de la DAIP ont une solide expertise que les équipes pédagogiques peuvent mobiliser pour accompagner ces évolutions.

A la F2SMH, la réflexion peut être menée sur l'optimisation du nombre de groupes de TD, et passer certains enseignements de TP à TD (au sens du nombre d'étudiants). À la suite des réformes des concours de recrutement des enseignants, la formation de licence EM doit être redimensionnée par rapport aux nombres de places disponibles. Un gain est attendu par un moindre besoin d'enseignement d'EPS en masters M2E par rapport aux masters MEEF.

A l'IUT, il est nécessaire de pousser l'optimisation des effectifs et du nombre de groupes à la fois de TD et TP au cours des semestres deux premières années, particulièrement dans les départements connaissant une très forte évaporation entre BUT1 et BUT2. L'intervention de professionnels, éventuellement focalisée en BUT 2 et BUT3, doit permettre de limiter le recours aux HCC des équipes pédagogiques. C'est dans ce cas moins une question d'économie que d'un nouveau souffle en libérant du temps pour les équipes.

**8b- 2<sup>e</sup> cycle :** Les créations de formations attendues dans le cadre de succès aux appels à projets (AMI-CMA) étant plutôt au niveau Master, il est nécessaire de rationaliser l'offre de formation comprenant plus de 100 parcours pour 36 mentions. En particulier des économies d'échelle sont à effectuer en limitant le nombre de parcours par mention, une spécialisation pouvant être développée au sein d'un parcours par le biais d'UE à choix. Limiter le nombre de parcours permettra de diminuer le H/E, le nombre de responsables, d'emplois du temps, de maquettes d'enseignement, de sujets d'examens, etc. Plus généralement, limiter la complexité et tous les coûts directs et induits devrait permettre de (re)gagner du temps pour les équipes pédagogiques, sans que cela nuise bien évidemment à la qualité de la formation. Il existe d'autres sources d'économies (toutes composantes), comme diminuer les enseignements très coûteux (double encadrement, terrain, etc.) et n'en garder que le strict nécessaire.

Comme mentionné au point 5 sur l'attractivité des formations, des regroupements ou des suppressions de parcours peuvent être la conséquence de capacités d'accueil trop élevées ou jamais atteintes avec la procédure MonMaster. **Dans ces conditions, les parcours et les UE de moins de 10 étudiants ne devront pas subsister.** Un effectif plancher de 18 par parcours doit être visé en toute circonstance où la mutualisation ou la fusion sont impossibles.

La recherche d'attractivité et d'optimisation est un travail collectif à tous niveaux des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles. Plusieurs pistes ont été évoquées et doivent être mises en œuvre au sein de chaque composante et département. **Le gain d'heures permettra de relâcher la pression sur les équipes pédagogiques tout en générant les économies nécessaires. Si les économies sont insuffisantes, il faudra se résoudre à diminuer la charge globale des formations. En concertation avec les directions des composantes, une diminution ciblée pourra être appliquée à des départements ou formations n'ayant tenu aucun compte du cadrage.**

Si le gain est important et pérenne, une partie des heures pourrait être utilisée au sein d'une composante pour maintenir le volume horaire étudiant, améliorer le REH pour certaines activités essentielles insuffisamment rétribuées, le développement de la FC, etc.

Le volume horaire étudiant en licence ne doit pas descendre sous les 1500h, et en Master sous les 800h. Le plancher réglementaire des formations en alternance est de 402h, avec un plafond de 450h, valable aussi pour les LPro). Le plafond d'heures étudiant en Master est fixé à 900h, avec un maximum de 300h en M2 hors stage (300h maxi sur un semestre, l'autre semestre étant dédié au stage long de 5 à 6 mois pour 30 cECTS). Un stage de 1,5 mois minimum est fortement recommandé en M1, et doit entrer en compte dans le calcul des heures de la formation.

En annexe 4 sont fournis quelques éléments montrant la nécessité de limiter la charge d'enseignement par rapport au potentiel de l'établissement, notamment de titulaires. Les raisons sont variables selon les composantes et départements, mais il est clair que le respect des recommandations est essentiel pour le futur de l'UT, la qualité de ses formations et de sa recherche, et son statut à l'échelon national et à l'échelon international.

### **9- Bien-être, qualité de vie étudiante et réussite**

Le bien-être et la qualité de vie constituent des facteurs essentiels à la réussite académique des étudiants. Des recherches confirment qu'une pratique régulière d'activité physique favorise la concentration, la mémoire, la motivation, tout en réduisant le stress et le risque d'échec universitaire. La présence de campus actifs contribue à améliorer l'assiduité, les résultats scolaires et la qualité de vie des étudiants. Un projet pour valoriser l'engagement étudiant à travers l'activités physique et le sport est en cours d'élaboration, en complément des activités physiques proposées par le SUAPS.

Par ailleurs, des activités physiques de prévention à destination des étudiants (programme APP 3/30) proposant 3 mn d'exercice physique toutes les 30 mn d'enseignement en position assise sont en phase de test auprès d'enseignants volontaires.

## Annexe 1 : Feuille de route de la Conférence de la Formation de l'EPE UT

### **1) CONTEXTE ET OBJECTIFS**

Réussir l'expérimentation pour la transformation en Grand Etablissement

Donner une direction stratégique = fixer les grands objectifs

Définir des priorités concrètes et planifiées = actions et calendrier

Servir d'outil de pilotage collectif = suivi des avancées

Faciliter la communication interne et externe

Garantir la cohérence avec la stratégie de l'UT

#### **La feuille de route a pour vocation de :**

Définir des axes de travail prioritaires pour la période 2026-2027

Structurer un calendrier d'action et de suivi

Garantir la cohérence de l'offre de formation et son articulation avec les orientations stratégiques de l'EPE, les piliers TIRIS, les recommandations pour la future accréditation ...

### **2) AXES STRATEGIQUES DE TRAVAIL (pour la formation)**

Définir la stratégie Formation du site pour structurer l'offre de formation du site :

- ❖ Interdisciplinarité et intersciences
- ❖ Rayonnement international
- ❖ Transition écologique et sociale
- ❖ Développement de la FLTV
- ❖ Approche par compétences
- ❖ Partenariat avec les secteurs socio-économiques et culturels (notamment sur les métiers d'avenir)
- ❖ Innovation pédagogique (notamment usage de l'IA)

Construire la nouvelle offre de formation en licences, licences professionnelles et masters :

- ❖ Réflexion sur l'existence et le fonctionnement de parcours-types partagés entre plusieurs établissements et de diplômes co-accrédités
- ❖ Analyse de l'offre de formation au regard de l'excellence recherche du site
- ❖ Développement d'une offre plus inclusive
- ❖ Renforcer les liens entre les cycles : licence-master et master-doctorat
- ❖ Pérenniser, après leur évaluation, les différents « objets » développés ces dernières années dans les différents projets (Alliance européenne, Minor programs de TIRIS, AMI CMA, EUR...) afin qu'ils trouvent leur place dans l'offre de formation
- ❖ Renforcer l'accompagnement des projets professionnels des étudiants en lien avec les SCUJO-IP

## Annexe 2 : déploiement des enseignements aux Transitions Environnementales et Sociétales (TES) en 1<sup>er</sup> cycle

### Contexte et enjeux

L'Université de Toulouse s'engage résolument dans la formation des étudiants aux défis des transitions environnementales et sociétales, conformément au [rapport Jouzel-Abaddie](#) et la [note de cadrage ministérielle de juin 2023](#).

Les enseignements TES visent à sensibiliser tous les étudiants aux crises écologiques et sociétales, développer des compétences transversales (analyse systémique, éthique, innovation responsable) et préparer les futurs professionnels à agir dans un monde en transition.

### Modalités de mise en oeuvre

**Constat** : les formations de l'Université de Toulouse présentent une grande diversité en termes d'objectifs pédagogiques, de cultures disciplinaires, d'organisations des maquettes et de niveaux actuels de prise en compte des enjeux de transitions.

Certaines formations couvrent déjà largement les attendus en matière de transitions environnementales, souvent selon une approche disciplinaire ; d'autres les abordent de manière plus partielle, voire pas du tout. La stratégie proposée repose donc sur un cadre commun souple, permettant :

- à chaque formation de s'adapter à ses contraintes propres,
- de valoriser pleinement l'existant, lorsque celui-ci est pertinent,
- tout en garantissant une équité de formation pour l'ensemble des étudiants de 1<sup>er</sup> cycle.

Parcours TES en 1 <sup>er</sup> cycle		
Parcours commun UVED	Parcours disciplinaire 1	Parcours disciplinaire 2
10h minimum	10h minimum	10h minimum
Analyse systémique Enjeux sociétaux	Valoriser l'existant ou créer spécifiquement à inclure dans les maquettes 2027	Valoriser l'existant ou créer spécifiquement à inclure dans les maquettes 2027
Présentiel, hybride ou distanciel	Présentiel	Présentiel
1 crédit ECTS	1 crédit ECTS	1 crédit ECTS

### Socle commun pour les enjeux sociétaux (10h)

Dans une université à dominante scientifique, les enjeux sociétaux des transitions (dimensions sociales, éthiques, politiques, économiques) sont aujourd'hui moins couverts que les dimensions environnementales ou technico-scientifiques. Afin de combler ce manque de manière cohérente et homogène, un parcours commun à l'ensemble des formations est proposé, traitant ces enjeux sociétaux.

**Composition du parcours commun (fondé sur un scénario pédagogique proposé par l'UVED)**

Le parcours commun comprend un test de positionnement d'une durée d'une heure, suivi d'un parcours de formation UVED de dix heures.

L'ensemble des ressources pédagogiques, activités et modalités d'évaluation est mis à disposition des formations via la plateforme Moodle.

Ce dispositif a été conçu pour permettre aux équipes pédagogiques de s'approprier librement les contenus et de les déployer selon leurs contraintes et choix pédagogiques, en présentiel, en hybride ou en distanciel. Le programme du parcours est disponible en ligne (<https://www.uved.fr/fiche/ressource/parcours-10h-sur-les-enseignements-teds>).

### ***Certification et premier crédit ECTS taggué "TES"***

Ce parcours commun peut donner lieu à une certification via le dispositif CertiPlus, sous réserve :

- d'un volume de 10 heures minimum, incluant le test de positionnement
- d'une évaluation validée

Ce parcours correspond à 1 crédit TES.

NB : Si certaines thématiques du parcours UVED apparaissent redondantes avec des enseignements déjà existants dans une formation, il est laissé à celle-ci la liberté de remodeler le parcours ou d'en ajuster les contenus, tout en garantissant la cohérence globale et le volume horaire minimal requis pour la certification.

### **Les parcours disciplinaires (2 x 10 h)**

Les parcours disciplinaires 1 et 2, d'un volume minimal de 10 heures chacun, constituent le complément indispensable au socle commun et permettent d'ancrer les enjeux des transitions environnementales et sociétales au cœur des spécificités disciplinaires de chaque formation.

Ils ont pour vocation de valoriser prioritairement les enseignements existants lorsque ceux-ci contribuent déjà aux objectifs des TES, ou, le cas échéant, d'introduire des modules spécifiques adaptés aux compétences, aux métiers et aux problématiques propres à chaque domaine.

Cette approche garantit une appropriation pédagogique par les équipes, tout en assurant une cohérence globale à l'échelle de l'Université.

Chaque parcours disciplinaire donne lieu à une évaluation obligatoire et à l'attribution d'un crédit TES.

Un parcours disciplinaire de 10h doit être réalisé sur une même année universitaire.

#### ***Exemple 1 – Valorisation d'une UE dédiée existante***

Une formation propose déjà, en 2ème année de licence, une UE spécifiquement dédiée aux thématiques TES, d'un volume de 3 crédits ECTS.

Modalités de reconnaissance :

- Transmission du code Apogée de l'UE.
- Fourniture d'un descriptif synthétique
- Principe de conversion : 1 crédit ECTS dédié aux TES = 1 crédit TES.

Une UE de 3 ECTS permet ainsi de valider les 2 crédits TES des parcours disciplinaires.

#### ***Exemple 2 – Agrégation d'enseignements existants***

Une formation aborde les enjeux TES de manière transversale, à travers plusieurs enseignements :

- 6 heures de TP intégrant explicitement des contenus TES dans une première matière,
- 4 heures de TD consacrées aux enjeux TES dans une seconde matière.

Conditions de validation : vérifier que les contenus TES sont clairement identifiés dans chaque enseignement ; s'assurer que la part TES est explicitement prise en compte dans les modalités d'évaluation (questions dédiées, critères spécifiques, livrables, etc.).

Transmission des codes Apogée des matières concernées, d'un descriptif synthétique (répartition des heures, les objectifs TES et les modalités d'évaluation). Si l'ensemble des matières est validé par l'étudiant, le regroupement des 10 heures permet l'attribution de 1 crédit TES.

### **Les thématiques éligibles**

Les propositions des formations quant à la construction de leur parcours disciplinaire devront être validées sur la base des codes apogée et du descriptif associé. Les thématiques qui éligibles sont :

*Environnement & limites planétaires* : le changement climatique, la biodiversité et sa préservation, les ressources et leur disponibilité (eau, matières premières, énergies renouvelables, limites planétaires, sols...), les pollutions et leurs impacts (air, eau, sols, bruit, contaminants émergents)

*Transitions technologiques et scientifiques* : la sobriété numérique (y compris l'éthique et les impacts environnementaux et sociaux de l'IA), les outils de diagnostic environnemental (ACV, Bilan carbone, analyse de flux de matières, empreinte eau, etc.), l'innovation responsable et la recherche soutenable (écoconception, low-tech, science ouverte, choix technologiques)

*Société, économie et gouvernance* : la transition juste et équitable (lutte contre les inégalités sociales, territoriales et de genre, lutte contre la pauvreté, violences sexistes et sexuelles, justice climatique), santé et bien-être (expositions aux risques, pollutions, santé environnementale), responsabilité Sociétale des Organisations (entreprises, administrations, établissements publics), consommation et production responsables (construction durable, économie circulaire, chimie verte, agriculture durable, industrie soutenable)

*Cadres politiques, juridiques et éthiques* : politiques publiques et cadres réglementaires de la transition (Accord de Paris, ODD, SNBC, loi Climat et Résilience, normes environnementales), éthique, responsabilité et décision (arbitrages scientifiques, responsabilité de l'ingénieur et du chercheur, dilemmes éthiques)

*Territoires et adaptation* : adaptation au changement climatique et résilience des territoires (gestion des risques, aménagement du territoire, infrastructures, villes durables), mobilités durables (transport, logistique, aménagement, impacts environnementaux et sociaux)

Document de travail

### **Cadre national**

La notion de compétence structure désormais l'ensemble du paysage de l'enseignement supérieur français. Cette notion a été introduite par le texte de cadrage national de 2014 relatif aux formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master et elle a été renforcée par les arrêtés de 2018 (licence) et 2019 (licence professionnelle). En parallèle, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2018) a rendu centrale l'inscription des diplômes au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), avec des référentiels de compétences définis nationalement pour chaque type de diplôme délivré par les universités : les diplômes nationaux (BUT et LMD), les diplômes d'état, les titres d'ingénieur et les diplômes universitaires et inter-universitaires.

### **La plus-value au-delà du cadre**

Si le cadre réglementaire promeut la formalisation des compétences, l'engagement de l'UT s'inscrit dans une dynamique plus large de transformation pédagogique, plaçant la réussite étudiante au cœur de cette démarche. Ainsi, sont visées l'amélioration de la lisibilité de la formation, l'évolution des méthodes d'apprentissage et une meilleure préparation de l'insertion professionnelle des étudiants.

## **CONTEXTE ET ENJEUX**

### **Contexte de l'Université de Toulouse**

Dans le cadre de la préparation de l'auto-évaluation HCERES, 70% des mentions de master de l'UT ont déjà engagé un travail structurant d'identification et de définition des compétences visées par leurs parcours. Ce travail a été réalisé en cohérence avec les fiches RNCP actives pour chacune des mentions.

Les équipes pédagogiques ont produit un **référentiel de compétences** précisant les compétences visées à l'issue de la formation, et une **matrice de correspondance** illustrant la contribution de chaque unité d'enseignement (UE) aux compétences du diplôme.

Certaines équipes ont aussi effectué un **travail de transformation pédagogique des projets**, afin d'y intégrer l'évaluation des compétences et ont mis en place des dispositifs de type portfolio pour promouvoir l'appropriation des compétences par les étudiants.

Ce travail est soutenu par le groupe A'COMP, avec un accompagnement méthodologique (et outillage) qui vise :

- la cohérence globale au sein de chaque programme de formation.
- l'alignement pédagogique entre compétences, objectifs et évaluation.
- la lisibilité des parcours pour les différents publics (lycéens, étudiants, familles, candidats à la reprise d'études ...) et les partenaires socio-économiques
- la mise en place de micro-certification de blocs de compétences

## **ORIENTATIONS POUR LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION 2027-2031**

### **Une démarche progressive et différenciée**

Dans le cadre de la prochaine accréditation (2027-2031), chaque (Licence, Master et Licence Pro) a pour objectif d'entrer dans la démarche en élaborant la matrice de correspondance compétences/UE. L'engagement dans cette transformation pédagogique pourra alors se décliner selon un niveau d'investissement adapté à leur situation et leurs objectifs.

Trois niveaux d'engagement sont proposés permettant à chaque équipe de progresser à son rythme, détaillés dans le tableau suivant :

	<b>Niveau 1 : INITIER</b> <i>Pour les équipes qui entament leur réflexion</i>	<b>Niveau 2 : CONSOLIDER</b> <i>Pour les équipes ayant déjà un référentiel et souhaitant l'opérationnaliser</i>	<b>Niveau 3 : APPROFONDIR</b> <i>Pour les équipes engagées dans une transformation pédagogique globale</i>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir le référentiel de compétences de la formation</li> <li>• Élaborer la matrice de correspondance avec la fiche RNCP</li> <li>• Intégrer les compétences dans l'affichage de l'OF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir un relevé de compétences</li> <li>• Participer à des ateliers sur l'alignement pédagogique</li> <li>• Introduire l'évaluation des compétences dans les situations concrètes* (projets, stages, travaux pratiques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repenser l'architecture globale de la formation en cohérence avec les compétences</li> <li>• Mettre en place un portfolio de compétences pour favoriser le suivi des apprentissages et l'appropriation des compétences par les étudiants</li> <li>• Développer l'interdisciplinarité dans l'évaluation des compétences</li> </ul>
<b>Livrables attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référentiel de compétences validé par l'équipe pédagogique</li> <li>• Matrice de correspondance UE/Compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrice de correspondance UE/Compétences pondérée</li> <li>• Grilles d'évaluation critériées incluant les compétences visées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portfolio ou e-portfolio de compétences</li> <li>• Situations d'évaluation multidisciplinaires</li> </ul>

\* Les Situations d'Apprentissage et d'Évaluation (SAÉ) constituent des dispositifs pédagogiques conçus pour développer et évaluer les compétences. Une SAÉ se caractérise essentiellement par 1. Une évaluation formative qui permet à l'étudiant d'apprendre par l'action, 2. Un accompagnement et une régulation tout au long du processus et 3. Des rétroactions constructives favorisant la progression. Dans ce cadre, par exemple, un projet ou TP(s) peut être considéré comme une SAÉ.

Les conseils de perfectionnement font partie des lieux de la concertation avec l'environnement socio-économique. Ce sont aussi des instances qui permettront d'évaluer la démarche et les effets observés (visibilité, réussite étudiante, FTLV, etc).

## MOYENS ET ACCOMPAGNEMENT

### Reconnaissance institutionnelle

L'engagement des équipes dans cette transformation pédagogique sera reconnu par différents dispositifs dont pourront se saisir les équipes pédagogiques (E-EC et personnels administratifs et techniques impliqués dans la démarche) :

- Le référentiel d'équivalences horaires (REH) lié à la transformation pédagogique et à l'ingénierie pédagogique
- Une attestation de présence valorisant le temps consacré aux formations et ateliers pédagogiques dans les dossiers RH

### Accompagnement par le groupe A'COMP

Le groupe de travail A'COMP accompagne les équipes tout au long de ce processus avec :

- Une méthodologie pour la définition du profil de sortie du diplômé (Bac +3, Bac +5).
- Des ateliers sur l'alignement pédagogique, la création de SAÉ et l'évaluation des compétences.
- Un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des équipes (définition d'un référentiel, mise en place d'une démarche portfolio).
- Des retours d'expériences d'autres établissements (évaluation des compétences, mise en place d'un portfolio...).
- Des conseils individuels pour les enseignants souhaitant faire évoluer leurs pratiques.
- Une boîte à outils incluant des modèles de documents et des exemples issus d'autres formations (webinaires, livrables, fiches pratiques, retours d'expérience...).

## PRÉCISIONS SUR CETTE PROPOSITION

Cette démarche de transformation pédagogique repose sur plusieurs convictions :

- **L'étudiant au centre** : placer la réussite étudiante au cœur de la conception pédagogique.
- **La cohérence du parcours** : assurer une progression logique et explicite des apprentissages.
- **La transparence** : rendre lisibles pour les étudiants et les partenaires socio-économiques les compétences visées par la formation.
- **Le collectif** : favoriser le travail d'équipe et la réflexion partagée sur les pratiques pédagogiques.

## Bénéfices attendus

<b>POUR LES ÉTUDIANTS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Meilleure compréhension des objectifs de leur formation et de leur parcours.</li><li>• Capacité à identifier et valoriser leurs acquis.</li><li>• Préparation plus efficace à l'insertion professionnelle.</li><li>• Amélioration de la motivation et du sens donné aux études.</li></ul>
<b>POUR LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vision partagée des objectifs du programme.</li><li>• Articulation renforcée entre les enseignements.</li><li>• Dialogue facilité avec les milieux socio-professionnels.</li><li>• Pilotage partagé de l'évolution des formations.</li></ul>
<b>POUR L'ÉTABLISSEMENT</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conformité avec les exigences réglementaires et critères HCÉRES.</li><li>• Amélioration de la lisibilité de l'offre de formation.</li><li>• Renforcement de la qualité et de l'attractivité des diplômes.</li><li>• Meilleure réponse aux enjeux de la réussite étudiante.</li><li>• Meilleur développement de la FTLV</li></ul>

## Annexe 4 : indicateurs

Document de travail

Composante	Catégories	Indicateurs	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
F2SMH	Potentiel	PT	21 216	22 080	19 744	20 480
		Dispense	2 860	2 952	1 804	2 621
		Disp/agent	34,88	34,33	23,13	32,35
		PR	18 356	19 128	17 940	17 859
		nb_agent	82	86	78	81
		Service_dans_a	2 377	1 984	2 264	918
	Charge	CR	31 938	28 562	27 450	29 467
		dont_REH	1 430	1 314	1 406	1 415
		conv_extern	1 529	1 620	1 418	1 171
		CR_mutualise	15 570	13 930	13 367	13 202
	CR_real_par_autre_comp	1 429	560	837	697	
	Indicateurs	IPv	2 032	1 633	1 659	1 784
		HCC_vac	15 111	11 054	10 928	12 779
		TC	54,8%	63,4%	62,1%	58,3%
		TE	42,51	32,79	35,51	38,35
		H_E	15,72	17,49	16,55	16,52
FSI	Potentiel	PT	188 624	191 906	193 556	193 078
		Dispense	22 753	26 200	24 086	26 217
		Disp/agent	19,65	22,76	20,69	22,47
		PR	165 871	165 706	169 470	166 862
		nb_agent	1 158	1 151	1 164	1 167
		Service_dans_a	14 739	16 942	18 168	7 043
	Charge	CR	233 189	227 218	228 318	242 247
		dont_REH	13 883	15 476	15 833	16 795
		conv_extern	1 534	1 752	1 865	1 717
		CR_mutualise	97 279	120 459	135 635	136 186
	CR_real_par_autre_comp	4 058	4 662	5 082	5 576	
	Indicateurs	IPv	12 321	11 509	11 643	11 905
		HCC_vac	68 852	63 263	60 714	77 102
		TC	70,7%	72,4%	73,6%	68,4%
		TE	28,52	26,67	26,38	27,40
		H_E	18,93	19,74	19,61	20,35
IUT		Potentiel	PT	118 254	118 254	118 022
	Dispense		11 702	10 399	12 277	11 490
	Disp/agent		25,72	23,21	26,86	24,98
	PR		106 552	107 856	105 745	108 004
	nb_agent		455	448	457	460
	Service_dans_a		21 902	24 667	25 009	6 533
	Charge	CR	195 964	186 003	194 355	215 448
		dont_REH	10 653	11 045	11 011	11 681
		conv_extern	1 371	1 636	1 667	1 151
		CR_mutualise	13 017	41 918	52 660	48 333
	CR_real_par_autre_comp	1 668	1 234	1 313	1 404	
	Indicateurs	IPv	4 996	4 524	4 743	5 284
		HCC_vac	90 783	79 784	90 277	108 595
		TC	54,0%	57,5%	53,9%	49,9%
		TE	18,01	16,11	17,23	18,79
		H_E	39,22	41,12	40,97	40,78

Composante	Catégories	Indicateurs	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
F2SMH	Potentiel	PT	21 216	22 080	19 744	20 480
		Dispense	2 860	2 952	1 804	2 621
		Disp/agent	34,88	34,33	23,13	32,35
		PR	18 356	19 128	17 940	17 859
		nb_agent	82	86	78	81
		Service_dans_av	2 377	1 984	2 264	918
	Charge	CR	31 938	28 562	27 450	29 467
		dont_REH	1 430	1 314	1 406	1 415
		conv_extern	1 529	1 620	1 418	1 171
		CR_mutualise	15 570	13 930	13 367	13 202
	CR_real_par_autre_comp		1 429	560	837	697
	Indicateurs	IPv	2 032	1 633	1 659	1 784
		HCC_vac	15 111	11 054	10 928	12 779
		TC	54,8%	63,4%	62,1%	58,3%
		TE	42,51	32,79	35,51	38,35
H_E		15,72	17,49	16,55	16,52	
FSI	Potentiel	PT	188 624	191 906	193 556	193 078
		Dispense	22 753	26 200	24 086	26 217
		Disp/agent	19,65	22,76	20,69	22,47
		PR	165 871	165 706	169 470	166 862
		nb_agent	1 158	1 151	1 164	1 167
		Service_dans_av	14 739	16 942	18 168	7 043
	Charge	CR	233 189	227 218	228 318	242 247
		dont_REH	13 883	15 476	15 833	16 795
		conv_extern	1 534	1 752	1 865	1 717
		CR_mutualise	97 279	120 459	135 635	136 186
	CR_real_par_autre_comp		4 058	4 662	5 082	5 576
	Indicateurs	IPv	12 321	11 509	11 643	11 905
		HCC_vac	68 852	63 263	60 714	77 102
		TC	70,7%	72,4%	73,6%	68,4%
		TE	28,52	26,67	26,38	27,40
H_E		18,93	19,74	19,61	20,35	
IUT		Potentiel	PT	118 254	118 254	118 022
	Dispense		11 702	10 399	12 277	11 490
	Disp/agent		25,72	23,21	26,86	24,98
	PR		106 552	107 856	105 745	108 004
	nb_agent		455	448	457	460
	Service_dans_av		21 902	24 667	25 009	6 533
	Charge	CR	195 964	186 003	194 355	215 448
		dont_REH	10 653	11 045	11 011	11 681
		conv_extern	1 371	1 636	1 667	1 151
		CR_mutualise	13 017	41 918	52 660	48 333
	CR_real_par_autre_comp		1 668	1 234	1 313	1 404
	Indicateurs	IPv	4 996	4 524	4 743	5 284
		HCC_vac	90 783	79 784	90 277	108 595
		TC	54,0%	57,5%	53,9%	49,9%
		TE	18,01	16,11	17,23	18,79
H_E		39,22	41,12	40,97	40,78	

Données par composante sur le potentiel enseignant, la charge d'enseignement, et quelques indicateurs. Les données pour la Faculté de Santé sont en cours de construction. La description des indicateurs est donnée dans un glossaire ci-après.

Dans tous les cas, il est clair que le potentiel enseignant ne suffit pas à couvrir la charge réelle d'enseignement. La charge d'enseignement dépend essentiellement de l'offre de formation et de sa gestion en interne, en l'absence de phénomènes externes comme l'augmentation notable des effectifs (FSI et F2SMH, l'IUT étant à numerus clausus) qui n'est pas attendue.

Le taux de couverture (TC) a diminué en 2024/25 dans toutes les composantes car les heures MFCA ont été intégrées aux composantes. Un taux inférieur à 50% correspond à un sous-encadrement. Le TC doit être observé à un niveau moins macroscopique que la composante. Il doit aussi être mis en regard d'autres indicateurs comme le taux d'encadrement (TE) qui mesure le nombre d'étudiants par enseignant. Un faible TE caractérise de petits groupes ou un grand nombre d'enseignants. Enfin le H/E définit le coût par étudiants. Un fort H/E correspond à un fort volume horaire étudiant ou un petit nombre d'étudiants inscrits pédagogiquement dans la formation.

Les campagnes d'emploi d'enseignants et d'enseignants chercheurs titulaires ne permettant pas d'augmenter significativement le potentiel pour couvrir la charge, il est essentiel de faire des économies d'échelle pour éviter le recours déjà massif aux HCC. Les HCC sont moins coûteuses que créer un poste supplémentaire, mais elles ont un impact considérable sur les conditions de travail et l'activité des personnels, notamment le temps dédié à la recherche. Des sources d'économie selon les composantes sont décrites dans la lettre de cadrage et concernent la rationalisation de l'offre de formation, les mutualisations, les effectifs globaux par formation, les nombres de groupes de TD et TP et leurs effectifs, etc. Une étude par département au sein des composantes permettra de cibler plus précisément les efforts qui doivent être partagés.

Annexe 4 : indicateurs

Composante	Catégories	Indicateurs	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
F2SMH	Potentiel	PT	21 216	22 080	19 744	20 480
		Dispense	2 860	2 952	1 804	2 621
		Disp/agent	34,88	34,33	23,13	32,35
		PR	18 356	19 128	17 940	17 859
		nb_agent	82	86	78	81
		Service_dans_a	2 377	1 984	2 264	918
	Charge	CR	31 938	28 562	27 450	29 467
		dont_REH	1 430	1 314	1 406	1 415
		conv_externe	1 529	1 620	1 418	1 171
		CR_mutualise	15 570	13 930	13 367	13 202
		CR_real_par_autre_comp	1 429	560	837	697
	Indicateurs	IPv	2 032	1 633	1 659	1 784
		HCC_vac	15 111	11 054	10 928	12 779
		TC	54,8%	63,4%	62,1%	58,3%
		TE	42,51	32,79	35,51	38,35
		H_E	15,72	17,49	16,55	16,52
FSI	Potentiel	PT	188 624	191 906	193 556	193 078
		Dispense	22 753	26 200	24 086	26 217
		Disp/agent	19,65	22,76	20,69	22,47
		PR	165 871	165 706	169 470	166 862
		nb_agent	1 158	1 151	1 164	1 167
		Service_dans_a	14 739	16 942	18 168	7 043
	Charge	CR	233 189	227 218	228 318	242 247
		dont_REH	13 883	15 476	15 833	16 795
		conv_externe	1 534	1 752	1 865	1 717
		CR_mutualise	97 279	120 459	135 635	136 186
		CR_real_par_autre_comp	4 058	4 662	5 082	5 576
	Indicateurs	IPv	12 321	11 509	11 643	11 905
		HCC_vac	68 852	63 263	60 714	77 102
		TC	70,7%	72,4%	73,6%	68,4%
		TE	28,52	26,67	26,38	27,40
		H_E	18,93	19,74	19,61	20,35
IUT	Potentiel	PT	118 254	118 254	118 022	119 494
		Dispense	11 702	10 399	12 277	11 490
		Disp/agent	25,72	23,21	26,86	24,98
		PR	106 552	107 856	105 745	108 004
		nb_agent	455	448	457	460
		Service_dans_a	21 902	24 667	25 009	6 533
	Charge	CR	195 964	186 003	194 355	215 448
		dont_REH	10 653	11 045	11 011	11 681
		conv_externe	1 371	1 636	1 667	1 151
		CR_mutualise	13 017	41 918	52 660	48 333
		CR_real_par_autre_comp	1 668	1 234	1 313	1 404
	Indicateurs	IPv	4 996	4 524	4 743	5 284
		HCC_vac	90 783	79 784	90 277	108 595
		TC	54,0%	57,5%	53,9%	49,9%
		TE	18,01	16,11	17,23	18,79
		H_E	39,22	41,12	40,97	40,78

Composante	Catégories	Indicateurs	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
F2SMH	Potentiel	PT	21 216	22 080	19 744	20 480
		Dispense	2 860	2 952	1 804	2 621
		Disp/agent	34,88	34,33	23,13	32,35
		PR	18 356	19 128	17 940	17 859
		nb_agent	82	86	78	81
		Service_dans_a	2 377	1 984	2 264	918
	Charge	CR	31 938	28 562	27 450	29 467
		dont_REH	1 430	1 314	1 406	1 415
		conv_externe	1 529	1 620	1 418	1 171
		CR_mutualise	15 570	13 930	13 367	13 202
	CR_real par autre comp	1 429	560	837	697	
	Indicateurs	IPv	2 032	1 633	1 659	1 784
		HCC_vac	15 111	11 054	10 928	12 779
		TC	54,8%	63,4%	62,1%	58,3%
		TE	42,51	32,79	35,51	38,35
H_E		15,72	17,49	16,55	16,52	
FSI	Potentiel	PT	188 624	191 906	193 556	193 078
		Dispense	22 753	26 200	24 086	26 217
		Disp/agent	19,65	22,76	20,69	22,47
		PR	165 871	165 706	169 470	166 862
		nb_agent	1 158	1 151	1 164	1 167
		Service_dans_a	14 739	16 942	18 168	7 043
	Charge	CR	233 189	227 218	228 318	242 247
		dont_REH	13 883	15 476	15 833	16 795
		conv_externe	1 534	1 752	1 865	1 717
		CR_mutualise	97 279	120 459	135 635	136 186
		CR_real par autre comp	4 058	4 662	5 082	5 576
Indicateurs	IPv	12 321	11 509	11 643	11 905	
	HCC_vac	68 852	63 263	60 714	77 102	
	TC	70,7%	72,4%	73,6%	68,4%	
	TE	28,52	26,67	26,38	27,40	
	H_E	18,93	19,74	19,61	20,35	
IUT	Potentiel	PT	118 254	118 254	118 022	119 494
		Dispense	11 702	10 399	12 277	11 490
		Disp/agent	25,72	23,21	26,86	24,98
		PR	106 552	107 856	105 745	108 004
		nb_agent	455	448	457	460
		Service_dans_a	21 902	24 667	25 009	6 533
	Charge	CR	195 964	186 003	194 355	215 448
		dont_REH	10 653	11 045	11 011	11 681
		conv_externe	1 371	1 636	1 667	1 151
		CR_mutualise	13 017	41 918	52 660	48 333
	CR_real par autre comp	1 668	1 234	1 313	1 404	
	Indicateurs	IPv	4 996	4 524	4 743	5 284
		HCC_vac	90 783	79 784	90 277	108 595
		TC	54,0%	57,5%	53,9%	49,9%
TE		18,01	16,11	17,23	18,79	
H_E		39,22	41,12	40,97	40,78	

Données par composante sur le potentiel enseignant, la charge d'enseignement, et quelques indicateurs. Les données pour la Faculté de Santé sont en cours de construction. La description des indicateurs est donnée dans un glossaire ci-après.

Dans tous les cas, il est clair que le potentiel enseignant ne suffit pas à couvrir la charge réelle d'enseignement. La charge d'enseignement dépend essentiellement de l'offre de formation et de sa gestion en interne, en l'absence de phénomènes externes comme l'augmentation notable des effectifs (FSI et F2SMH, l'IUT étant à numerus clausus) qui n'est pas attendue.

Le taux de couverture (TC) a diminué en 2024/25 dans toutes les composantes car les heures MFCA ont été intégrées aux composantes. Un taux inférieur à 50% correspond à un sous-encadrement. Le TC doit être observé à un niveau moins macroscopique que la composante. Il doit aussi être mis en regard d'autres indicateurs comme le taux d'encadrement (TE) qui mesure le nombre d'étudiants par enseignant. Un faible TE caractérise de petits groupes ou un grand nombre d'enseignants. Enfin le H/E définit le coût par étudiants. Un fort H/E correspond à un fort volume horaire étudiant ou un petit nombre d'étudiants inscrits pédagogiquement dans la formation.

Les campagnes d'emploi d'enseignants et d'enseignants chercheurs titulaires ne permettant pas d'augmenter significativement le potentiel pour couvrir la charge, il est essentiel de faire des économies d'échelle pour éviter le recours déjà massif aux HCC. Les HCC sont moins coûteuses que créer un poste supplémentaire, mais elles ont un impact considérable sur les conditions de travail et l'activité des personnels, notamment le temps dédié à la recherche. Des sources d'économie selon les composantes sont décrites dans la lettre de cadrage et concernent la rationalisation de l'offre de formation, les mutualisations, les effectifs globaux par formation, les nombres de groupes de TD et TP et leurs effectifs, etc. Une étude par département au sein des composantes permettra de cibler plus précisément les efforts qui doivent être partagés.

Objectifs FSI : 20% de réduction de la quantité de HCC. La réduction à atteindre par département est en rouge.

Composante	Uepartement_L	Catégories	Indicateurs	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	HCC	HCC -20%
FSI	FSI.BioGéo	Potentiel	PT	51 892	52 190	52 318	52 702		
FSI	FSI.BioGéo	Potentiel	Dispense	5 909	7 222	7 390	8 286		
FSI	FSI.BioGéo	Potentiel	PR	45 983	44 968	44 928	44 416		
FSI	FSI.BioGéo	Charge	CR	60 000	58 026	58 153	59 885		
FSI	FSI.BioGéo	Indicateurs	HCC_vac	14 558	13 723	13 785	15 959	15 959	12767
FSI	FSI.BioGéo	Indicateurs	TC	76,0%	76,6%	76,5%	73,6%	delta	3 192
FSI	FSI.BioGéo	Indicateurs	TE	27,84	26,36	27,26	28,44		
FSI	FSI.BioGéo	Indicateurs	H_E	18,00	18,80	18,23	18,21		
FSI	FSI.Chimie	Potentiel	PT	22 784	23 200	23 072	22 784		
FSI	FSI.Chimie	Potentiel	Dispense	2 075	2 677	2 113	2 195		
FSI	FSI.Chimie	Potentiel	PR	20 709	20 523	20 959	20 589		
FSI	FSI.Chimie	Charge	CR	23 228	23 246	23 152	23 978		
FSI	FSI.Chimie	Indicateurs	HCC_vac	2 578	2 778	2 247	3 471	3 471	2777
FSI	FSI.Chimie	Indicateurs	TC	88,9%	88,1%	90,3%	85,6%	delta	694
FSI	FSI.Chimie	Indicateurs	TE	21,28	20,75	21,34	22,24		
FSI	FSI.Chimie	Indicateurs	H_E	20,24	20,96	19,88	20,11		
FSI	FSI.EEA	Potentiel	PT	21 954	21 890	22 530	21 282		
FSI	FSI.EEA	Potentiel	Dispense	2 472	2 531	2 940	2 246		
FSI	FSI.EEA	Potentiel	PR	19 482	19 359	19 590	19 036		
FSI	FSI.EEA	Charge	CR	26 115	25 463	25 167	25 870		
FSI	FSI.EEA	Indicateurs	HCC_vac	6 811	6 349	5 991	7 322	7 322	5858
FSI	FSI.EEA	Indicateurs	TC	74,1%	75,3%	76,6%	72,2%		1 464
FSI	FSI.EEA	Indicateurs	TE	21,86	21,23	22,26	22,66		
FSI	FSI.EEA	Indicateurs	H_E	23,55	23,79	22,16	23,03		
FSI	FSI.Gestion	Potentiel	PT	2 528	3 136	3 136	3 168		
FSI	FSI.Gestion	Potentiel	Dispense	48	170	119	144		
FSI	FSI.Gestion	Potentiel	PR	2 480	2 966	3 017	3 024		
FSI	FSI.Gestion	Charge	CR	6 449	6 148	6 444	7 254		
FSI	FSI.Gestion	Indicateurs	HCC_vac	3 969	3 182	3 427	4 230	4 230	3384
FSI	FSI.Gestion	Indicateurs	TC	38,5%	48,2%	46,8%	41,7%		846
FSI	FSI.Gestion	Indicateurs	TE	43,45	30,53	34,74	37,87		
FSI	FSI.Gestion	Indicateurs	H_E	22,98	26,07	23,61	24,33		
FSI	FSI.Info	Potentiel	PT	19 840	20 800	21 536	22 144		
FSI	FSI.Info	Potentiel	Dispense	2 036	2 151	2 284	2 607		
FSI	FSI.Info	Potentiel	PR	17 804	18 649	19 252	19 537		
FSI	FSI.Info	Charge	CR	30 265	27 960	27 363	31 987		
FSI	FSI.Info	Indicateurs	HCC_vac	12 765	9 563	8 323	12 690	12 690	10152,1197
FSI	FSI.Info	Indicateurs	TC	58,2%	66,1%	69,8%	60,6%		2 538
FSI	FSI.Info	Indicateurs	TE	32,58	27,07	27,19	29,85		
FSI	FSI.Info	Indicateurs	H_E	20,04	21,27	20,07	21,06		
FSI	FSI.Inter.Dep	Potentiel	PT	608	224	224	224		
FSI	FSI.Inter.Dep	Potentiel	Dispense	375	192	192	192		
FSI	FSI.Inter.Dep	Potentiel	PR	233	32	32	32		
FSI	FSI.Inter.Dep	Charge	CR	4 403	6 768	7 479	8 008		
FSI	FSI.Inter.Dep	Indicateurs	HCC_vac	4 170	6 736	7 447	7 976	7 976	6381,16306
FSI	FSI.Inter.Dep	Indicateurs	TC	5,3%	0,5%	0,4%	0,4%		1 595
FSI	FSI.Inter.Dep	Indicateurs	TE	1 244,21	8 450,35	1 506,74	1 514,89		
FSI	FSI.Inter.Dep	Indicateurs	H_E	5,83	9,61	59,56	63,44		
FSI	FSI.Math	Potentiel	PT	23 424	24 128	24 768	24 896		
FSI	FSI.Math	Potentiel	Dispense	4 880	5 140	4 342	5 462		
FSI	FSI.Math	Potentiel	PR	18 544	18 988	20 426	19 434		
FSI	FSI.Math	Charge	CR	26 366	23 440	23 787	23 894		
FSI	FSI.Math	Indicateurs	HCC_vac	7 829	4 460	3 381	4 478	4 478	3582,59528
FSI	FSI.Math	Indicateurs	TC	70,3%	81,0%	85,8%	81,3%		896
FSI	FSI.Math	Indicateurs	TE	31,04	26,34	27,74	27,87		
FSI	FSI.Math	Indicateurs	H_E	17,59	18,00	16,12	16,94		
FSI	FSI.Méca	Potentiel	PT	13 600	13 440	12 928	13 248		
FSI	FSI.Méca	Potentiel	Dispense	945	1 194	1 106	1 326		
FSI	FSI.Méca	Potentiel	PR	12 655	12 246	11 822	11 922		
FSI	FSI.Méca	Charge	CR	19 411	19 854	19 724	22 950		
FSI	FSI.Méca	Indicateurs	HCC_vac	6 756	7 608	7 901	11 028	11 028	8822,37738
FSI	FSI.Méca	Indicateurs	TC	65,2%	61,7%	59,9%	51,9%		2 206
FSI	FSI.Méca	Indicateurs	TE	26,91	25,61	28,58	30,58		
FSI	FSI.Méca	Indicateurs	H_E	21,88	24,31	22,41	24,18		
FSI	FSI.Physique	Potentiel	PT	21 242	21 186	21 428	21 014		
FSI	FSI.Physique	Potentiel	Dispense	2 423	2 341	1 821	2 055		
FSI	FSI.Physique	Potentiel	PR	18 819	18 845	19 607	18 959		
FSI	FSI.Physique	Charge	CR	21 564	22 843	23 414	24 506		
FSI	FSI.Physique	Indicateurs	HCC_vac	3 033	4 359	4 216	5 771	5 771	4617,02716
FSI	FSI.Physique	Indicateurs	TC	86,1%	81,2%	82,3%	76,7%		1 154
FSI	FSI.Physique	Indicateurs	TE	21,13	22,93	24,98	24,90		
FSI	FSI.Physique	Indicateurs	H_E	20,83	20,30	18,36	19,94		

Catégories	Données	Description
Potentiel	PT	Potentiel Théorique = somme des services dûs
Potentiel	Dispense	Nombre d'heure de dispense
Potentiel	PR	Potentiel réel : PT - Dispense
Potentiel	nb_agent	Nombre d'enseignant (PR,MCF, ATER, DCCE...)
Potentiel	Service_dans_autre_comp	Nombre d'heure réalisé dans une autre composante de l'établissement calculé avec TP=TD pour tout le monde
Potentiel	Service_dans_autre_dep	Nombre d'heure réalisé dans un autre département de l'établissement calculé avec TP=TD pour tout le monde
Charge	CR	Charge réelle calculée avec TP=TD pour tout le monde
Charge	<i>dont_REH</i>	
Charge	conv_externe	Nombre d'heures réalisé en convention dans un autre établissement
Charge	<i>CR_real_par_autre_dep_comp</i>	Service réalisé par un agent issu d'un autre département de la composante calculé avec TP=TD pour tout le monde
Charge	<i>CR_real_par_autre_comp</i>	Service réalisé par un agent issu d'une autre composante calculé avec TP=TD pour tout le monde
Charge	<i>CR_mutualise</i>	Nombre d'heures mutualisées
Indicateurs	HCC_vac	CR + Conv - PR
Indicateurs	TC	PR / (CR +Conv)
Indicateurs	IPr	Nombre d'étudiants distinct à avoir assisté à un cours à la charge de la composante ou du département
Indicateurs	IPv	Nombre d'étudiants ventilés par département/composante en fonction de la charge dans les formations
Indicateurs	TE	$IPv / (PR / 384) =$ nombre d'étudiants par enseignant en comptant 1 les PRAG , 0,5 les EC et en modulant ces coef's selon les dispenses
Indicateurs	H_E	CR / Ipv
Formation	Charge_démunicipalisée	Charge simulée en recalculant le nombre de groupe hors mutualisation
Formation	h_etu_min	Nombre d'heure de présentiel étudiant
Formation	h_etu_med	
Formation	h_etu_moy	
Formation	h_etu_max	
Formation	CM, TD, TP, Cours_TD.....	Charge par nature d'élément pédagogique

#### Glossaire