

PRESENTATION DE LA STRATEGIE DE FORMATION UNIVERSITÉ DE TOULON

Accréditation vague C – Invitation CNESER séance 17/04/24

Plan de la présentation

I. Contexte établissement

1. Caractérisation
2. Stratégie de formation

II. Soutenabilité et Ressources Humaines

1. Méthodologie de travail
2. Allocation des HETD pour la NOF
3. Quel volume d'HETD au niveau de l'UTLN ?
4. Bilan

III. Politique de formation

1. Méthodologie, lettre de cadrage, indicateurs
2. Evolution de l'offre de formation
3. Réussite et Insertion Professionnelle
4. Transformation des diplômes en APC
5. Orientation et réussite : NCU MISTRAL
6. Orientation et réussite : PANORAMA : Informer – Accompagner – Se projeter
7. Ouverture à l'international
8. Politique sociale
9. Politique de recherche
10. Développement durable

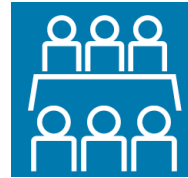
1. Caractérisation de l'UTLN

I. Contexte établissement

- Une université pluridisciplinaire (hors santé) créée en 1968
- Un axe identitaire « Sciences de la mer & Sociétés méditerranéennes »
- Un regroupement AMPM : AMU, AU, IEP Aix-Marseille, l'École centrale Méditerranée et UTLN
- **Perspective d'un projet structurant pour l'ESR métropolitain**



10 500 Etudiants
(2023-2024)



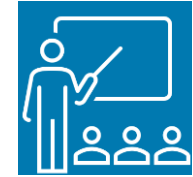
1000
Personnels



Dont **400**
Enseignants et
EC titulaires



6 UFR
1 IUT (2200 étud.) **1**
IAE (350 étud.)
1 École d'ingénieurs
(530 étud.)



70 Formations - **4** Domaines
- Droit Economie Gestion,
- Sciences Technologies Santé,
- Arts Lettres Langues,
- Sciences Humaines et Sociales.



14 Unités de recherche
3 Pôles de recherche



2 Ecoles Doctorales
(**262** doctorants inscrits)
1 Collège Doctoral



3 Campus
Site principal : La Garde, Toulon.
Draguignan (500 étud.)



105 M€ de
budget
(2023)

2. Stratégie de formation

- **Renforcement de l'ancrage territorial** de l'Université et **consolidation de son positionnement** par rapport aux autres établissements d'enseignement supérieur régionaux.
- Recherche constante d'un **équilibre entre pluridisciplinarité et axe identitaire** « Sciences de la mer & Sociétés méditerranéennes ».
- Ambition de **favoriser l'orientation, la réussite, la vie étudiante et de campus des étudiants** sur tous les sites de l'Université.
- Développement d'une **stratégie spécifique pour le niveau Master** (16% de nos étudiants sont inscrits en master contre une moyenne de 18% dans les universités comparables → objectif d'ici 3 ans d'atteindre le seuil de 20%), projet de création d'EUR dans le COMP.
- Soutien d'une **internationalisation plus poussée de nos formations** : développement des formations niveau master destinées aux étudiants internationaux et augmentation du volume de cours en langue anglaise dans la NOF.
- Poursuite du **développement de l'alternance** : augmenter le taux d'alternance de 7% actuellement à 10% d'ici 2026/2027.

Projets déposés dans le COMP

OBJECTIF	ACTIONS "AMBITIONS FORTES"
Obj.1 : Pilotage offre de formation	Développer l'offre de formation à vocation internationale en Master
Obj.2 : Recherche et innovation	Lancement d'une plateforme scientifique sur prévention santé jeunesse
Obj. 3 : TEDS	Sensibiliser et former les étudiants et personnels aux enjeux de la TEDS
Obj. 4 : Bien-être et réussite des étudiants	Adapter les rythmes des études pour le bien-être et la réussite des étudiants
Obj. 5 : Gestion et pilotage	Transformation du pilotage RH par la GPEC et la QVCT
Obj. 6 : Stratégie / signature de l'établissement	Structuration de l'ESR métropolitain et communication

II. Sostenabilité et Recursos Humanes

1. Metodología de trabajo

- Portage politique : VP Formation et VP CA
- Supports : Contrôle de gestion et autres appuis au pilotage
- Définition d'une lettre de cadrage « pédagogique » avec des éléments de sostenabilité votée en CFVU et autres instances internes
 - Effectifs cibles min pour l'ouverture de parcours en L et M
 - Volume horaire étudiants en L et M
 - Organisation en CM/TD/TP si nécessaire
- Définition de la metodología avec les critères
- Outils : SID et Saghe → fiabilisation et transparence des données → crédibilité de la démarche
- Présentation de la metodología en comité des directeurs, en instances, et dialogue direct avec chaque directeur et rendez-vous semestriel pour faire le point
- Limites / Difficultés :
 - Réforme des BUT
 - Prise en compte de l'APC (projet NCU MistraL)
 - Heures de formation UE transverses
 - Hausse de la part de la formation en apprentissage et des heures de suivi des alternants
 - Accréditation Ecole d'ingénieurs hors vague établissement

II. Soutenabilité et Ressources Humaines

2. Allocation des HETD pour la NOF

Objectifs

- Offre de formation cohérente avec la stratégie globale de formation de l'UTLN
- Donner aux étudiants une dotation de ressources équitable
- Soutenable sur le plan des ressources humaines disponibles
- Soutenable financièrement
- Soutenable aussi pour les rythmes des étudiants
- Accompagner la politique pédagogique des composantes

Méthode

1. Définir une cible au niveau des HETD de l'ensemble de l'UTLN
2. Déterminer pour chaque composante un quota cible en fonction des effectifs étudiants, de leur répartition selon les niveaux (L, LP, M, BUT)
3. Exploiter les sources d'économies incluses dans la lettre de cadrage de la NOF

II. Soutenabilité et Ressources Humaines

3. Quel volume de HETD au niveau de l'UTLN ?

- Prise en compte des effectifs étudiants
 - Stabilité à 10 500 étudiants (dont 250 doctorants) sur la durée de la NOF
- Prise en compte du potentiel d'enseignement des E&EC permanents
 - 100 000 HETD de potentiel net
 - Volonté d'avoir au niveau de l'UTLN un taux de couverture à 50%
 - Volume de départ 218 000 HETD dont 198 000 HETD pour les 9 composantes
 - Cible du volume de la NOF à 198 000 HETD pour les 9 composantes avec créations de nouvelles formations
 - Problématique de réallocation des quotas
- Problématique de contenir le volume d'heures tout en créant de nouvelles formations
- Définition des quotas de HETD par composante
 - H/E comme indicateur de référence
 - Croisement domaine/niveau
 - Référence aux universités comparables
 - Spécificités prises en compte (apprentissage, diplômes délocalisés)

II. Soutenabilité et Ressources Humaines

4. Bilan : au niveau UTLN

	Quotas 2023/24	Effectifs 23/24	Quotas proposés pour la NOF	Quotas demandés par les Composantes	Effectifs cibles NOF
UTLN	197780	9906	198846	200964	10250

Pourquoi une hausse des quotas de 1066 HETD entre l'offre actuelle et la NOF alors que nous souhaitons contenir voire baisser la volumétrie ?

Deux grands effets structure de la nouvelle offre

- Mise en place du BUT : + 6 000 HETD (estimation)
- Développement des formations en apprentissage : nécessitent plus de HETD que la FI et prise en compte intégrales des heures de suivi des alternants : +10 000 HETD

Informations sur l'Apprentissage

- 669 étudiants (hors DFPA) en 23/24 à 905 étudiants attendus dans la NOF à +35%
- 31 diplômes accessibles en alternance à la rentrée 2024 (+10 diplômes par rapport à 2022)
- Les formations en apprentissage devraient représenter à terme 10% des effectifs et 20% des HETD.

1. Méthodologie, lettre de cadrage, indicateurs

- **Portage Politique** : Binôme VP Formation et VP CA Pilotage
- **Lettre de Cadrage Pédagogique** : pose les bases de la stratégie de formation en déterminant ses objectifs et ses axes principaux dans une volonté de soutenabilité globale (horaire, financière, RH, patrimoniale, environnementale...) .
- **Analyse des Éléments Pédagogiques**
Évaluation des éléments pédagogiques par une commission ad hoc pour les nouvelles formations.
- **Soutenabilité avec critères d'examen et outils pour renforcer la crédibilité de la démarche**
- **Processus de Dialogue**
Présentation de la méthodologie aux comités des directeurs, suivi de dialogues directs avec chaque directeur et de rendez-vous semestriels pour faire le point.

III. Politique de formation

1. Méthodologie, lettre de cadrage, indicateurs

Principaux indicateurs permettant de s'assurer du respect des éléments de la lettre de cadrage
=> Suivi facilité via Système d'Information Décisionnel en place

Indicateurs	Licence	Licence pro	Master
Responsabilité de mention	Enseignant ou Enseignant-Chercheur	Enseignant ou Enseignant-Chercheur	Professeur ou titulaire HDR
Volume maquette	1500h	450 à 600h	550 à 750
Effectif plancher	25 en L3	25	15 par parcours en M1
Taille groupe	40 max	40 max	40 max
Organisation CM/TD/TP	Au moins 40% des ECUE (matières) ne sont pas dispensés uniquement en CM	40% maximum des heures en CM	Au moins 30% des ECUE (matières) ne sont pas dispensés uniquement en CM
Intervenants	Au moins 50% des ECUE disciplinaires d'une année universitaire sont dispensés par des titulaires de l'Université	Au minimum 30% des enseignements sont assurés par des personnels de l'établissement et 25% minimum d'intervenants professionnels	Au moins 50% des ECUE disciplinaires d'une année universitaire sont dispensés par des EC de l'Université
Insertion professionnelle		Au moins 80% à moins d'un an	
APC	Mise en oeuvre dans toutes les mentions		Mise en œuvre dans les nouveaux diplômes

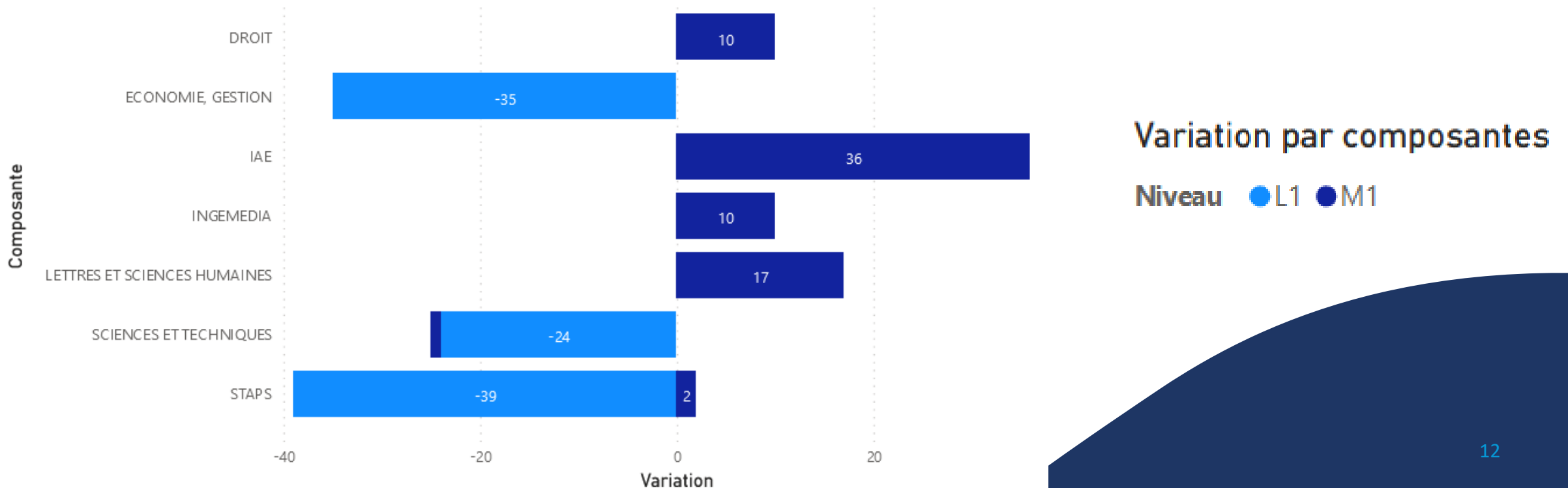
III. Politique de formation

2. Evolution de l'offre de formation

NOF : avant / après en quelques chiffres

- Formations supprimées : 6 (4 LP et 2 parcours BUT)
- Formations avec restructurations majeures : 6 (1 LP et 5 masters)
- Formations créées ex-nihilo : 5 (3 LP et 2 masters) + 4 créations issues d'une restructuration (4 masters)

Nouvelle répartition de nos capacités d'accueil pour un meilleur alignement stratégique



3. Réussite et Insertion Professionnelle

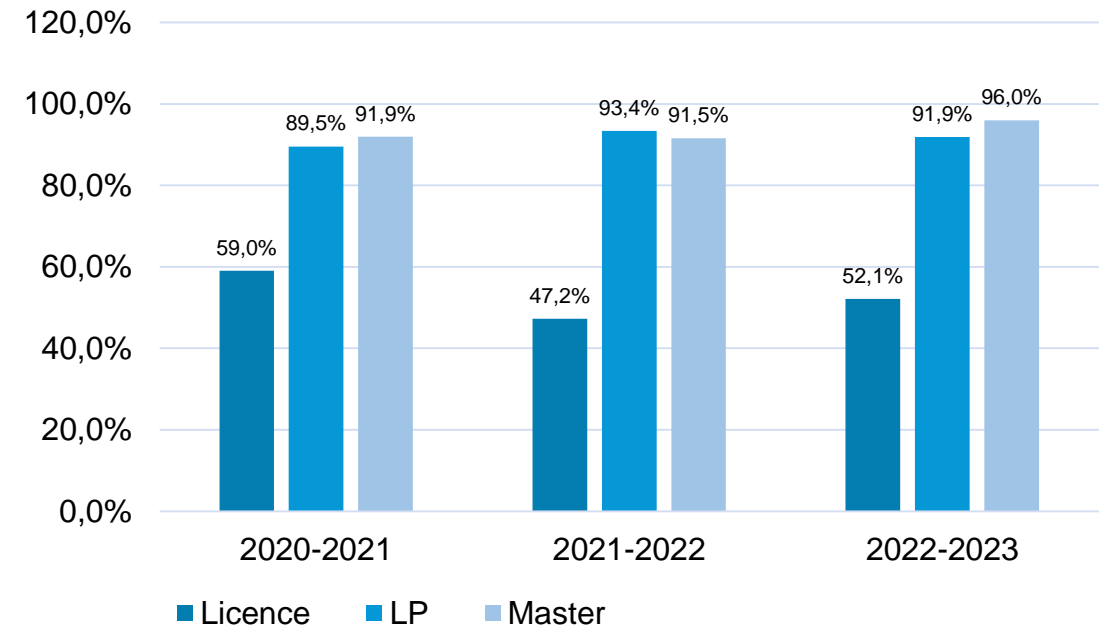
Réussite

- **Licence** : Réussite en hausse sur les deux dernières années (2020-2021: impact année Covid).
- **Master** : Réussite en hausse
→ 3^e au classement « L'étudiant 2024 ».
- **Doctorat** : Forte hausse du nombre de soutenances
→ +275% entre 2019 et 2022.

Insertion professionnelle

- Un taux d'insertion professionnelle de 91% à 30 mois pour les LP et les Masters

Taux de réussite par type de diplôme



4. Transformation des diplômes en APC

Le projet NCU MisTraL – Mission de Transformation des Licences - a pour ambition de transformer profondément les formations de licence générale de l'université de Toulon afin de mieux garantir la réussite de tous ses étudiants

- Sept.2024 - Dans le cadre de la NOF - Transformation des 11 licences générales (niveaux 1- 2 SAE sur toute la licence), des nouveaux master et LP en approche par compétence (selon tardif). Alignement avec la transformation des BUT.
- Sept.2028 - Toutes les licences générales seront proposées au niveau 2 (2 SAE /compétences sur toute la licence)



GO 2023

Retour de l'ANR

Un maillage très bien structuré des dispositifs orientation / réussite
Transformation pédagogique engagée au travers de la mise en œuvre de l'APC
Stimulation de l'innovation à travers la mise en place d'appels à projets innovants

Le travail sur le continuum (-3/+3)
est conséquent et très novateur.



La qualité de la démarche
mise en œuvre de l'APC



Renforcement de la
dissémination



III. Politique de formation

5. Orientation et réussite : PANORAMA : Informer – Accompagner – Se projeter

1. Des actions plurielles :

- Interventions en lycées : conférences, ateliers, mini-bus, étudiants ambassadeur
- Immersions à l'Université sur nos 3 campus
- Rencontres avec nos étudiants ambassadeurs / Journées Portes Ouvertes / Salons étudiants
- Rencontres –3+3 avec les enseignants du secondaire : vision générale sur nos formations
- Tables rondes sur des thématiques spécifiques (LAS, Handicap, Mobilité internationale)

2. Une montée en puissance du dispositif :

- En 2021 : 8 lycées intégrés dans le dispositif
- En 2024 : 21 lycées intégrés / + de 5 000 personnes sensibilisées / + de 260 interventions

3. Un renforcement du continuum -3 / +3

- Existence de 5 cordées (Sciences, IUT, STAPS)
- Création de 2 nouvelles cordées en 2023-2024 (IUT et Droit)
- Perspective de nouvelles cordées pour l'année 2024-2025 (IUT et Lettres)

UN BILAN POSITIF :

- Des liens renforcés entre enseignants du secondaire et du supérieur avec un réel continuum bac - 3 / bac +3
- Des élèves mieux préparés pour aborder les études supérieures
- Des enseignants du secondaire ayant une meilleure vision des formations à l'Université

6. Ouverture à l'internationale

Internationalisation accrue des formations :

- **Développement d'enseignements en langue anglaise** dans les formations existantes (AAP à hauteur de 40.000€ pour 2024)
- Création de nouvelles formations en lien avec notre axe identitaire et directement ouvertes à l'international (Master Erasmus Mundus MIR, **dépôt prévu de deux nouveaux Master Mundus en 2025**)
- Projet de Création d'une **Ecole Universitaire de Recherche** pour asseoir le positionnement formation / recherche de l'UTLN à l'international
- Elaboration à **l'échelle européenne de programmes de formation** en adéquation avec les besoins de compétences dans le secteur maritime (CMQE, Projet LeaderShip)
- Renforcement des collaborations avec nos partenaires des 11 diplômes délocalisés et 4 double-doubles

Redéfinir la politique d'attractivité de l'établissement :

- Attirer des étudiants et doctorants de haut niveau pour améliorer la qualité des formations proposées (**Dispositif de Bourses d'excellence, programme de cotutelle de thèse,...**)
- **Augmenter les mobilités entrantes** et sortantes des étudiants
- Révision des stratégies de partenariats pour intensifier les mobilités au sein des universités Européennes et pays anglo-saxons
- **Renouvellement du Label Bienvenue en France **** en 2024 pour garantir un accueil de qualité aux mobilités entrantes

Renforcer l'employabilité des étudiants

- Augmentant leurs compétences internationales et favoriser leur ouverture culturelle
- Valoriser les expériences de mobilité internationale (soft skills)
- Développer les compétences et citoyenneté européennes

7. Politique sociale : Présentation du SSE

Service de Santé Etudiante

1. Médecins

4 médecins, à temps complet ou partiel, titulaires ou contractuels, financés par l'établissement ou sur fonds CVEC – Sites Toulon et La Garde – déplacements réguliers à Draguignan

2. Infirmiers

3 infirmières, à temps complet ou partiel – Site Toulon et La Garde

3. Psychologues : **BAPU83** Bureau d'Aide Psychologique Universitaire

3 psychologues Sites Toulon et La Garde – Draguignan

1 psychiatre (convention Hôpital Pierrefeu / partenariat CROUS-ARS)

Soutien administratif : DEVE

Service Social en faveur des étudiants

Personnel 3 assistantes sociales - financement 1/3 UTLN et 2/3 CROUS

Objectif : réussite et insertion des étudiants

Moyens employés :

- *Accueil et information* : plus de 1000 étudiants suivis par an
- *Aide individuelle* : accompagnement matériel / psychologique - aides financières (plus de 800 par an)
- *Relations avec les partenaires sociaux extérieurs*

8. Politique de recherche

Soutien

- L'université finance directement **54 mois de gratification de stages de master**
- Depuis 3 ans : **13 à 14 contrats doctoraux/an contre 9/ an avant**
- Financement chaque année des aides à la **mobilité sortante** pour les doctorants – ainsi qu'un programme de cotutelle de thèse (**mobilité entrante**)

Formation

- Projet de Création d'une Ecole Universitaire de Recherche pour asseoir le positionnement formation / recherche
- Les deux écoles doctorales proposent des **formations à choisir dans un catalogue** (90 HETD)
- Doctorants suivent une formation à l'éthique de la recherche dès la première année
- **Création d'un comité d'éthique pour la recherche**
- Développement de **l'OPEN ACCESS** sciences ouvertes

L'UTLN s'est progressivement inscrite dans le champ de la **diffusion scientifique**

- Fête de la Science, Café Sciences, Cycles de conférence
- Engagement dans une action de formation à la médiation culturelle et scientifique à destination de nos doctorants qui participent à MT180 / MR360

10. Développement durable

